

Convention collective

GARDIENS, CONCIERGES ET EMPLOYES D'IMMEUBLES



N° de brochure : 3144

N° IDCC : 1043

Date de dernière mise à jour : 2024-04-30

Sommaire

Convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles (réécrite par l'avenant n° 74 du 27 avril 2009 portant modification de la convention)	1
Chapitre Ier : Dispositions générales	1
Chapitre II : Exercice du droit syndical et représentation du personnel. - Commissions	4
Chapitre III : Conclusion et rupture du contrat de travail	5
Chapitre IV : Durée et conditions de travail. - Attribution d'un logement de fonction accessoire au contrat de travail. - Classification des emplois	8
Chapitre V : Classification des emplois, rémunération du travail, salaires en nature	11
Chapitre VI : Congés et maladie	16
Textes Attachés	22
Annexe I. Définition et évaluation des tâches en unités de valeur pour le personnel visé à l'article 18, paragraphe B.1	22
Définition et	22

évaluation des tâches en unités de valeur pour le personnel visé à l'article 18, paragraphe B, de la présente convention	22
Annexe au contrat de travail. Modèle 2	24
Annexe II. Valeur du point. Evaluation du salaire en nature	27
Annexe III. Dispositions transitoires	27
Dispositions transitoires	27
Conclusion des avenants locaux, départementaux ou régionaux	27
Avantages acquis	28
Date d'effet de la convention	28
Employeurs engagés par l'UNPI le 1er octobre 1980	29
Employeurs appliquant la convention à la date d'effet de l'extension	29
Application des dispositions prises par avenant n° 11 du 21 juin 1984	29
Élargissement aux sociétés d'économie mixte de la convention	29
Généralisation de l'adhésion à la CRIP	30
Indemnisation des salariés d'entreprises relevant de la présente convention appelés à représenter une organisation syndicale (art. L. 132-17 du code du travail)	30
Démarches administratives	30
Annexe IV. Règlement intérieur (Avenant n° 33 du 29 juin 1995)	31
Annexe V. Accord du 14 juin 1973 relatif à la retraite complémentaire par répartition des salariés des immeubles et ensembles immobiliers	32
Catégories de personnel assujetties	32
Champ d'application	33
Territorialité	33
Régime de retraite	33
Taux de cotisation	33
Répartition des cotisations	34
Assiette de cotisation	34
Affiliation des salariés	34
Prise en charge des services passés	34
Commission paritaire	35
Agrément	35
Annexe VI. Protocole d'accord Prévoyance du 1er avril 1981	35
Protocole d'accord UNPI-CRI-Prévoyance du 1er avril 1981	35
Annexe VII. Avenant n° 66 du 27 juin 2006 (1) relatif à la formation professionnelle	37
Titre Ier : Formation professionnelle	38
Préambule	38
Plan de formation	38
Droit individuel à la formation (DIF)	39
Congé individuel de formation (CIF)	41
Contrats de professionnalisation	41
Périodes de professionnalisation	42
Contributions	43
Répartition de la contribution professionnalisation	44
Observatoire prospectif des métiers et des qualifications	44
Extension	45
Avenants départementaux ou régionaux - Région parisienne	45
REGION PARISIENNE	45
Champ d'application	45
Article complétant l'article 10 de la convention	45
Avenant n° 1 du 26 novembre 1981 (Alpes-Maritimes)	45
Commission paritaire	45
Suppression de l'aide bénévole du conjoint	46
Repos hebdomadaire des jours fériés	46
Définition des tâches	46
Taxe d'habitation	46
Avenant n° 2 du 30 mai 1983 (Alpes-Maritimes)	47
Conditions générales de travail	47
Prime d'ancienneté	47
Remboursement de frais	47
Litiges	47
Avenant n° 1 du 18 janvier 1985 (Loire-Atlantique)	49
Avenant n° 2 du 28 février 1985 (Loire-Atlantique)	49
Règlement intérieur	49
Protection des salariés	49
Crédit d'heures	49

Dispositions particulières aux stations balnéaires de la Loire-Atlantique	50
Débouchage des vide-ordures	50
Extension	50
Annexe à l'avenant n° 2 du 28 février 1985 - Règlement intérieur de la commission départementale paritaire de la Loire Atlantique	50
Règlement intérieur de la commission départementale paritaire de la Loire-Atlantique	50
Objet de la commission	50
Fonctionnement de la commission	50
Composition de la commission	51
Méthode de travail	51
Modification du règlement intérieur	51
Avenant n° 1 du 10 juin 1983 relatif à l'institution d'une commission départementale paritaire de conciliation (Loiret)	51
.....	52
Avenant du 18 novembre 1981 (Rhône)	52
Avenant intervenu dans le cadre de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979	52
Champ d'application	52
Commission paritaire de conciliation	52
Rupture du contrat de travail	53
Absence pour recherche d'emploi	53
Conditions générales de travail	53
Congés payés	53
Remplacement du salarié logé et gratification annuelle	54
Congés pour événements personnels	54
Suspension du contrat de travail, maladie, accidents du travail	55
Indemnité de grève des éboueurs	55
Fournitures (voir exclusion figurant dans l'arrêté du 4 juin 1982)	55
Taxe d'habitation	56
Avenant du 3 mars 1982	56
(Savoie)	56
Annexe au chapitre II de la CCN)	56
Annexe à l'article 10 de la CCN)	56
Annexe à l'article 11 de la CCN)	56
CCN)	57
Annexe à l'article 14, § 1, de la CCN)	57
Annexe à l'article 18 de la CCN)	57
Annexe à l'article 19 de la CCN)	57
Annexe à l'article 22, § 1, de la CCN)	57
Annexe à l'article 22, § 2, de la CCN)	58
Annexe à l'article 23 de la CCN)	58
Annexe à l'article 24 de la CCN)	58
Annexe à l'article 26 de la CCN)	58
Annexe à l'article 26, § a, de la CCN)	58
Annexe à l'article 28 de la CCN)	59
Annexe au § 4 de l'annexe I à la CCN)	59
Annexe à l'article 2 de l'annexe III de la CCN)	59
Avenant du 24 mars 1982 (Var)	59
Dispositions de la convention collective particulières au département du Var	59
Avenant du 3 mai 1984 portant application de l'article 2, dernier alinéa, de la convention collective nationale relatif au maintien des avantages collectivement acquis (Var)	61
Dispositions de la convention collective particulières au département du Var	61
Dispositions législatives et réglementaires - Mensualisation et procédures conventionnelles	62
Texte de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978, article 1er.	62
Dispositions législatives et réglementaires - Mensualisation et procédures conventionnelles	62
Accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 sur la mensualisation	62
Annexe à l'article 1er de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978	63
Dispositions législatives et réglementaires - Qualification du personnel permanent des services de sécurité des immeubles de grande hauteur	64
Arrêté du 31 mai 1978 JONC 11 juillet 1978.	64
Dispositions législatives et réglementaires - Qualification du personnel permanent des services de sécurité des immeubles de grande hauteur - Annexe 1	65
Programme de stage de chef d'équipe de sécurité d'immeuble de grande hauteur	66
Dispositions législatives et réglementaires - Qualification du personnel permanent des services de sécurité des immeubles de grande hauteur - Annexe 2	67
Programme de stage d'agents de sécurité d'immeuble de grande hauteur	67
Dispositions législatives et réglementaires - Qualification du personnel permanent des services de sécurité des immeubles de grande hauteur - Annexe 3	67

Aptitude physique	67
Décision du 22 juin 1989 du Conseil d'administration CRIP	68
Mise à jour de la décision du 22 juin 1989 sur l'attribution d'une allocation de départ en retraite	68
Accord du 26 janvier 1993 (Alpes-Maritimes) relatif au statut des représentants des salariés siégeant aux commissions mixtes paritaires	68
Accord du 12 janvier 1995 relatif à diverses clauses (Alpes-Maritimes)	69
Prime d'ancienneté	69
d'habitation	69
Commission paritaire	69
Salaires	70
Accord du 16 février 1995 relatif à diverses clauses (Loire-Atlantique)	70
Avenant n° 50 du 16 juin 2000 relatif à la prime mensuelle pour la sortie des poubelles sélectives	70
Avenant n° 3 du 20 juillet 2001 relatif à la sortie des poubelles sélectives (Alpes-Maritimes)	71
Avenant n° 4 du 20 juillet 2001 (Alpes-Maritimes)	71
Avenant n° 6 du 13 décembre 2002 relatif au secrétariat de la commission paritaire (Alpes-Maritimes)	72
Avenant n° 56 du 28 janvier 2003 relatif à l'indemnisation des délégués	72
Décision du conseil d'administration de la CRIP du 18 mars 2003 portant extinction de l'allocation de départ en retraite - Avenant n° 60 du 31 janvier 2005	72
Avenant n° 7 du 11 février 2004 relatif aux commissions mixtes paritaires	73
Protection des salariés siégeant aux commissions mixtes paritaires	73
Crédit d'heures	73
Avenant n° 58 du 10 décembre 2003 relatif à l'exercice du droit syndical	73
Avenant n° 8 du 5 mai 2004 relatif à l'encadrement des pratiques d'assermentation des gardiens-concierges (Alpes Maritimes)	74
Encadrement des pratiques d'assermentation des gardiens-concierges	74
Avenant n° 60 du 24 mars 2005 portant modification de l'article 17 « Départ à la retraite »	75
Avenant n° 61 du 24 mars 2005 relatif à la journée de solidarité	75
Lettre d'adhésion de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles Lettre d'adhésion du 6 décembre 2004	75
Accord du 9 novembre 2005 relatif au calcul de la prime d'ancienneté	76
Avenant n° 9 du 11 janvier 2006 relatif à la détermination des éléments constitutifs du salaire minimum (Alpes Maritimes)	76
Avenant n° 64	76
du 26 avril 2006 relatif à l'indemnisation des délégués en 2005	76
du 26 avril 2006 relatif à l'indemnisation des délégués en 2006	77
du 9 mai 2006 relatif à l'encadrement des pratiques d'assermentation des gardiens et concierges (Alpes Maritimes)	77
Encadrement des pratiques d'assermentation des gardiens et concierges	78
Lettre d'adhésion du syndicat national de l'urbanisme, de l'habitat et des administrateurs de biens (SNHUAB), CFE-CGC à l'avenant n° 66 du 9 juin 2006 Lettre d'adhésion du 2 octobre 2006	78
Lettre d'adhésion de l'association des responsables de copropriété (ARC) à l'avenant n° 66 relatif à la formation professionnelle Lettre d'adhésion du 5 octobre 2006	79
Avenant du 21 juillet 2006 relatif à des primes diverses	79
Adhésion par lettre du 16 octobre 2006 du SNIGIC à l'avenant n° 66	79
Avenant n° 68 du 23 mai 2007 relatif à l'exercice du droit syndical	80
Avenant n° 76 du 21 janvier 2010 relatif aux commissions d'interprétation	80
Préambule	80
Réunion du 9 juillet 2002	80
Réunion du 24 mars 2005	81
Réunion du 26 avril 2006	81
Réunion du 26 novembre 2007	81
Réunion du 6 juillet 2009	81
Constat d'accord des partenaires sociaux	82
Avenant n° 77 du 9 novembre 2010 relatif à la répartition de la contribution au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels	82
Avenant n° 80 du 16 mars 2012 portant modification des articles 16 et 17 de la convention	84
Préambule	84
Avenant n° 82 du 17 juin 2013 relatif aux congés annuels et aux remplacements	85
Préambule	85
Accord du 6 décembre 2013 relatif au régime de prévoyance et de frais de soins de santé	86
Partie 1 Modification de l'article 30 de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles	87
Régimes de prévoyance et de frais de santé	88
Dispositions communes	88
de prévoyance	89
de santé	92
Titre IV Dispositions finales	92
Avenant n° 83 du 23 mai 2014 relatif	95

à la création d'un CQP « Gardien(ne), concierge et employé(e) d'immeuble »	96
Préambule	96
Avenant n° 84 du 23 mai 2014 relatif au travail à temps partiel	98
Préambule	98
Titre Ier Travail à temps partiel des salariés employés d'immeubles de catégorie A : Le titre Ier du présent accord fera l'objet d'une annexe à la convention collective n° 3144 (idcc : 1043)	99
Titre II Réduction de l'amplitude des salariés de catégorie B	103
Titre III Dispositions communes	103
Adhésion par lettre du 12 août 2014 de la fédération des services CFDT à l'accord n° 82 du 17 juin 2013	104
Adhésion par lettre du 20 novembre 2014 de la chambre nationale des propriétaires (CHDP) à la convention	104
Avenant n° 86 du 12 février 2015 modifiant l'article 21 « Classification des postes de travail et des qualifications professionnelles »	104
Préambule	104
Annexe	105
Avenant n° 87 du 15 juin 2015 relatif au calcul de l'indemnité conventionnelle de 10 % prévue à l'article 26 de la CCN	111
Préambule	111
Commission d'interprétation du 28 mai 2015	111
Avenant n° 1 du 2 juillet 2015 à l'accord du 6 décembre 2013 relatif aux régimes de prévoyance et de frais de santé	113
Préambule	113
Avenant n° 88 du 11 janvier 2016 relatif à la modification de la convention collective suite à la nouvelle classification	120
Préambule	120
Titre Ier	121
Chapitre Ier Dispositions générales	121
Chapitre II Exercice du droit syndical et représentation du personnel. - Commissions	122
Chapitre III Conclusion et rupture du contrat de travail	124
Chapitre IV Durée et conditions de travail, attribution d'un logement de fonction accessoire au contrat de travail, classification des emplois	127
Chapitre V Classification des emplois, rémunération du travail, salaires en nature	130
Chapitre VI Congés et maladie	135
Titre II Annexe I	141
Titre III Extension	143
Avenant n° 90 du 25 avril 2016 relatif à la formation professionnelle	143
Préambule	143
Avenant n° 2 du 30 juin 2016 à l'accord du 6 décembre 2013 relatif au régime de prévoyance et de frais de santé	151
Préambule	152
Avenant n° 88 bis du 30 janvier 2017 correctif de l'article 21 de l'avenant n° 88 « Classification des postes de travail et des qualifications professionnelles »	154
Préambule	155
Avenant n° 93 du 29 mai 2017 relatif à la création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)	158
Préambule	158
Avenant n° 94 du 29 mai 2017 relatif aux courriers et colis	160
Préambule	161
Avenant n° 3 du 7 novembre 2017 relatif aux régimes de prévoyance et de frais de santé	161
Préambule	162
Avenant n° 96 du 6 mars 2018 relatif à la modification de l'article 5 « Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation » de la convention collective	163
Préambule	163
Avenant n° 97 du 8 octobre 2018 relatif à l'application des nouvelles classifications dans le calcul du salaire brut	164
Préambule	164
Avenant n° 3 bis du 8 octobre 2018 à l'accord du 6 décembre 2013 relatif aux régimes de prévoyance et de frais de santé	167
Préambule	167
Accord du 11 mars 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO des entreprises de proximité)	171
Préambule	171
Avenant n° 99 du 4 juin 2019 relatif à la création d'une cotisation conventionnelle pour la formation professionnelle des personnels d'immeubles	173
Préambule	173
Avenant n° 4 du 7 octobre 2020 à l'accord du 6 décembre 2013 relatif aux régimes de prévoyance et de frais de santé	174

Préambule	174	Avenant
n° 102 du 3 novembre 2020 relatif au repos hebdomadaire	177	Préambule
.....	177	Avenant n° 104 du 9
septembre 2021 relatif au renouvellement de la cotisation conventionnelle pour la formation professionnelle des personnels d'immeubles	178	Préambule
.....	178	Adhésion par lettre
du 20 décembre 2021 de la FESSAD UNSA à la convention collective nationale	179	Textes Salaires
.....	179	Avenant n° 34-1
du 7 septembre 1995 relatif aux salaires	179	Gratification du 13
ème mois réglée en décembre 1995	179	Avenant n° 42 du 25 juin
1998 relatif aux salaires	180	Salaires au 1er juillet 1998
.....	180	Barème des appointements
minimaux pour 169 heures par mois catégorie A ou 10 000 UV : catégorie B		
.....	180	Avenant n° 51 du
26 octobre 2000 relatif aux salaires	180	Salaires au 1er
janvier 2001	181	Barème des
appointements minimaux pour 169 heures par mois Catégorie A ou 10 000 UV : catégorie B		
.....	181	Avenant n° 5 du
20 juillet 2001 relatif aux salaires	182	Salaires au 1er
novembre 2001	182	Avenant n° 53 du 24
octobre 2001 relatif aux salaires	183	Salaires au 1er janvier
2002	183	Avenant n° 55 du 29 octobre
2002 relatif aux salaires	184	Salaires
.....	184	Avenant n° 57 du
10 octobre 2003 relatif aux salaires	185	Salaires au 1er
janvier 2004	185	Avenant n° 59 du 4
octobre 2004 relatif aux salaires	186	Avenant n° 62 du 21
septembre 2005 relatif aux salaires	187	Appointements mensuels
conventionnels à compter du 1er janvier 2006	187	
Avenant n° 11 du 5 juillet 2006 relatif à la revalorisation du salaire à partir du 1er juillet 2006 (Alpes-Maritimes)	188	
Avenant n° 67 du 15 novembre 2006 - Salaires (Annexe II)	188	
Préambule	188	
Avenant n° 70 du 15 février 2008 portant modification de l'annexe II relative aux salaires (1)	189	
Préambule	190	
ANNEXE	191	
Avenant n° 72 du 3 juillet 2008 relatif aux salaires au 1er juillet 2008 (1)	192	
Préambule	192	
Avenant n° 73 du 6 octobre 2008 relatif aux salaires au 1er janvier 2009 (1)	193	
Préambule	193	
Avenant « Salaires » n° 75 du 16 novembre 2009	196	
Avenant n° 78 du 9 novembre 2010 portant modification de l'annexe II « Salaires »	197	
Avenant n° 79 du 5 septembre 2011 portant modification de l'annexe II « Salaires »	198	
Avenant « Salaires » n° 81 du 6 novembre 2012	199	
Avenant n° 85 du 1er octobre 2014 portant modification de l'annexe II « Salaires »	201	
Avenant n° 89 du 11 janvier 2016 relatif à la modification de l'annexe II sur les valeurs permettant le calcul des salaires		
.....	202	Avenant n°
91 du 17 octobre 2016 relatif à la prime exceptionnelle	203	Préambule
.....	203	Avenant n° 92 du 17
octobre 2016 relatif à l'annexe II sur les salaires	204	Préambule
.....	204	Avenant n° 95 du 6
octobre 2017 portant modification de l'annexe II « Salaires et évaluation du salaire en nature logement »		
.....	205	Avenant n° 98 du 8
octobre 2018 portant modification de l'annexe II « Salaires et évaluation du salaire en nature logement »		
.....	206	Préambule
.....	206	Avenant n° 100 du 10
février 2020 relatif à la modification de l'annexe II « Salaires et évaluation du salaire en nature logement » et de la prime de tri sélectif	208	Préambule
.....	208	Avenant n° 101 du 3
novembre 2020 relatif à la prime de compensation suite à l'application tardive de l'avenant n° 100 du 10 février 2020 pour certains salariés	210	Préambule
.....	210	Avenant n° 105 du 4
février 2022 relatif aux salaires pour l'année 2022	211	Préambule
.....	211	Avenant n° 106 du 31
août 2022 relatif aux salaires pour l'année 2022	212	Préambule
.....	213	Avenant n° 107 du 18
janvier 2023 relatif aux salaires 2023	214	Préambule

.....	214 Avenant n° 108 du 22
janvier 2024 relatif aux salaires 2024	215 Préambule
.....	215 Accord professionnel
du 27 février 2019 relatif à l'OPCO des entreprises de proximité	217 Annexes
.....	225 Annexe I
Champ d'application	225 Annexe II Statuts
de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité	226 I. - Règles de constitution
.....	226 II. - Administration et fonctionnement
.....	230 III. - Organisation financière
.....	238 IV. - Dispositions diverses
.....	238 Liste des sigles
.....	SIG-1 Liste
chronologique	CHRO-1 Index
alphabétique	ALPHA-1

**Convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles (réécrite
par l'avenant n° 74 du 27 avril 2009 portant modification de la convention)**

Signataires	
Organisations patronales	Union nationale de la propriété immobilière (UNPI) ; Fédération des sociétés immobilières et foncières (FSIF) ; Association nationale de la copropriété et des copropriétaires (ANCC) ; Union nationale des associations des responsables de copropriété (ARC).
Organisations de salariés	Syndicat national indépendant des gardiens d'immeubles et concierges (SNIGIC) ; CSFV CFTC ; Fédération des services CFDT ; Syndicat national de l'urbanisme de l'habitat et des administrateurs de biens (SNUHAB) CFE CGC.
Organisations adhérentes	Chambre nationale des propriétaires (CHDP), par lettre du 20 novembre 2014. (BO n°2015-2) ; Fédération UNSA des syndicats de services, activités diverses, tertiaires et connexes (FESSAD UNSA), par lettre du 20 décembre 2021. (BO n°2022-8)

A compter de la version 4 (début de vigueur au 1er juin 2017), l'article 21 est rattaché au chapitre V (voir avenant n°88 du 11 janvier 2016 relatif à la modification de la convention collective suite à la nouvelle classification - BO 2016/18).

Pour des raisons de simplification, toutes les versions de l'article 21 sont intégrées dans le chapitre V.

Chapitre Ier : Dispositions générales

Objet et champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

La présente convention, conclue en application de la deuxième partie, livre II, du code du travail, a pour objet de définir sur l'ensemble du territoire métropolitain et des départements d'outre-mer les conditions de travail et de rémunération du personnel disposant ou non d'un logement de fonction et chargé d'assurer la garde, la surveillance et l'entretien - ou une partie de ces fonctions seulement - des immeubles ou ensembles immobiliers et de leurs abords et dépendances, qu'ils soient affectés à l'habitation, à l'usage commercial ou professionnel, placés sous le régime de la copropriété, donnés en location, ou inscrits à une association syndicale de propriétaires (ASP), quel que soit le régime juridique de l'employeur.

Toutefois, ne sont pas visés par la présente convention les personnels relevant d'une autre convention collective nationale.

Lorsqu'un immeuble est placé sous le régime de la copropriété, l'employeur est le syndicat des copropriétaires ; le contrat de travail est signé par le syndic qui agit en tant que mandataire du syndicat des copropriétaires et selon les dispositions de l'article 31 du décret n° 67-223 du 17 mars 1967 (1). Il est toutefois rappelé que le conseil syndical a un rôle consultatif comme indiqué dans l'article 21 de la loi du 10 juillet 1965 (2).

Il n'existe aucun lien de subordination entre les copropriétaires, ou tout autre résidant en tant que tel, et les salariés régis par cette convention.

Il en est de même lorsque le mandataire intervient en référence aux articles 1984 à 2010 du code civil pour le compte d'une seule personne physique ou morale propriétaire du bien immobilier constituant le lieu de travail contractuel.

Des annexes pourront être conclues à tout moment pour régler les questions particulières aux diverses catégories professionnelles et aux branches connexes de la profession. Elles acquerront même valeur et même champ d'application

de la présente convention.

(1) Article 31 du décret n° 67-223 du 17 mars 1967 : « Le syndic engage et congédie le personnel du syndicat et fixe les conditions de son travail suivant les usages locaux et les textes en vigueur.

L'assemblée générale a seule qualité pour fixer le nombre et la catégorie des emplois. »

(2) Article 21 de la loi n° 65-557 du 10 juillet 1965 : « Dans tout syndicat de copropriétaires, un conseil syndical assiste le syndic et contrôle sa gestion. (...) En outre, il donne son avis au syndic ou à l'assemblée générale sur toutes questions concernant le syndicat, pour lesquelles il est consulté ou dont il se saisit lui-même. (...) Il reçoit, en outre sur sa demande, communication de tout document intéressant le syndicat. »

Avenants régionaux et accords d'entreprise

© Editions Legimedia Page 1 de 239 brochure n° 3144

Article 1er-Bis

En vigueur étendu

La présente convention ne peut en aucun cas remettre en cause les possibilités existantes de discussion et d'amélioration des salaires et des autres garanties sur le plan régional comme au niveau de l'entreprise ou du groupe d'entreprises.

Toutes modifications ou adjonctions apportées à la présente convention au plan régional feront l'objet d'avenants locaux, départementaux ou régionaux à la présente convention sous les mêmes références d'articles que celles affectées à la rubrique concernée, suivies de la lettre A.

De même, les dispositions additives ou dérogatoires adoptées dans le cadre des accords d'entreprise ou interentreprises seront codifiées sous les mêmes références d'articles de la convention suivies de la lettre E. Il sera procédé de même pour les additifs ou rectificatifs aux annexes de la présente convention adoptés dans l'entreprise ou un groupe d'entreprises, et, plus généralement, pour tous textes relatifs au statut collectif du personnel. Il est précisé que cette disposition d'ordre ne modifie en rien le cadre juridique particulier (hors application des articles L. 2232-11, L. 2234-1 et L. 2234-3 du code du travail) de mise en œuvre de certaines garanties collectives (intéressement ou retraite et prévoyance, par exemple).

Avantages acquis. - Non-cumul

Article 2

En vigueur étendu

La présente convention ne saurait en aucun cas porter atteinte aux avantages individuels et collectifs acquis antérieurement à son entrée en vigueur. Toutefois il ne peut y avoir cumul ou double emploi entre un avantage acquis et un avantage similaire résultant de la présente convention.

Durée. Dénonciation. Révision

Article 3

En vigueur étendu

La présente convention prendra effet à la date de sa signature. Elle est conclue pour une durée de 1 an et se poursuivra ensuite par tacite reconduction d'année en année, pour une période indéterminée.

L'organisation signataire qui dénoncera en tout ou partie la convention ou en demandera modification devra le notifier aux autres organisations signataires avant le 1^{er} novembre de chaque année.

Toute demande de révision ou proposition d'adjonction devra être faite par lettre recommandée avec avis de réception et devra être accompagnée du texte proposé. En cas de dénonciation émanant de la totalité des signataires employeurs ou signataires salariés, la présente convention cessera de porter effet à l'expiration de l'année civile suivant celle au cours de laquelle la dénonciation est intervenue, sauf dans le cas où, entre-temps, une nouvelle convention aurait été signée.

Formalités de dépôt

Article 4

En vigueur étendu

Selon les articles L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail, la présente convention sera établie en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis au ministère compétent et être déposé à la direction générale du travail.

Article 5

En vigueur étendu

1. Adhésion

Toute organisation syndicale représentative au plan national (1) au sens de l'article L. 2121-1 du code du travail, ou toute organisation d'employeurs représentative au plan national qui n'est pas partie à la présente convention pourra y adhérer ultérieurement dans les conditions prévues au code du travail. (2)

Cette adhésion sera valable à partir du jour qui suivra celui de la notification de l'adhésion à la direction générale de travail où le dépôt de l'accord aura été effectué.

2. Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

a) Missions et fonctionnement de la CPPNI

© Editions Legimedia Page 2 de 239 brochure n° 3144

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche des gardiens, concierges et employés d'immeubles exerce, conformément aux dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail, les missions d'intérêt général suivantes :

- elle représente la branche, notamment dans l'appui aux salariés et aux employeurs et vis-à-vis des pouvoirs publics

- ; - elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;

- elle établit un rapport annuel d'activité à verser dans la base de données nationale instituée en vue d'assurer la publicité des accords collectifs et formuler, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées. Le rapport susvisé comprend un bilan des accords d'entreprise sur la durée du travail, le repos quotidien, les jours fériés, les congés et le compte épargne-temps, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche (3) ;

- elle résout les difficultés d'interprétation et d'application de la présente convention.

La présente commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation peut rendre, à la demande d'une juridiction, un avis sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif.

La présente commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation peut exercer, le cas échéant, les missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective.

La présente commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation doit se réunir au moins trois fois par an en vue des négociations de branche et doit définir son calendrier de négociations annuellement.

La commission se réunit dans le délai de 1 mois sur demande d'interprétation adressée au secrétariat de l'une des organisations patronales ou salariales participant aux réunions de la CPPNI même non signataire de la convention, appuyée du dossier soumis à examen. Le procès-verbal relatant la décision adoptée doit être notifié par le secrétariat aux parties concernées dans le délai de 10 jours suivant la réunion.

b) Composition de la CPPNI

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est composée de représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives (article L. 2261-19 du code du travail).

Toutefois, une spécificité marque la branche des gardiens, concierges et employés d'immeubles. En effet, l'article 31 du décret 67-223 du 17 mars 1967 indique notamment : « Le syndic engage et congédie le personnel employé par le syndicat et fixe les conditions de son travail suivant les usages locaux et les textes en vigueur. » (4)

En conséquence, au titre de gestionnaires des contrats de travail des salariés des copropriétés, les représentants des fédérations nationales de syndicats seront invités lors des réunions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation. (4)

Ainsi, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est composée :

- pour les organisations salariales : de deux représentants par organisation syndicale représentative ;

- pour les organisations patronales : d'un nombre équivalent de représentants, y compris les invités (fédérations nationales de syndicats). (4)

3. Commission mixte paritaire

Indépendamment de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, la négociation des partenaires sociaux peut se dérouler en commission mixte présidée par un représentant du ministre du travail.

4. Secrétariat de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation a pour adresse électronique :
cppni-1043@gmail.com.

Son secrétariat est assuré par l'union des organisations patronales signataires de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles dénommée COREGE (comité des organisations représentant les employeurs de gardiens, concierges et employés d'immeubles).

(1) Les termes « au plan national » figurant à l'alinéa 1er de l'article 5 de la convention collective tel que modifié par l'article 1er de l'avenant sont exclus comme étant contraires aux dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail publiée au Journal officiel le 21 août 2008. (Arrêté du 25 mai 2018 - art. 1)

(2) L'alinéa 1er de l'article 5 de la convention collective tel que modifié par l'article 1er de l'avenant est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail.

(Arrêté du 25 mai 2018 - art. 1)

(3) L'alinéa 4 du a. du 2/ « Commission paritaire permanente négociation et d'interprétation » est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-9 du code du

travail.

(Arrêté du 21 novembre 2018 - art. 1)

(4) L'alinéa 2, l'alinéa 3 et les termes « , y compris les invités (fédération nationales de syndicats) » énoncés à l'alinéa du b. du 2/ « Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation » sont exclus de l'extension en tant qu'ils sont contraires aux dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail.

(Arrêté du 21 novembre 2018 - art. 1)

© Editions Legimedia Page 3 de 239 brochure n° 3144

Mise à disposition du personnel

Article 6

En vigueur étendu

L'employeur doit procurer aux délégués syndicaux accrédités dans l'entreprise et aux représentants élus du personnel un exemplaire de la convention collective et de ses avenants et les tenir informés des modifications intervenues. Il doit en outre tenir un exemplaire à la disposition du personnel, dans les conditions fixées par avis affiché dans les lieux de travail, sauf délivrance aux concierges et travailleurs isolés de la note d'information prévue par les articles R. 2262-1 et suivants du code du travail. Cet avis, joint au contrat de travail, doit préciser où la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles et ses avenants sont tenus à la disposition du salarié et les conditions dans lesquelles il peut consulter ces textes, pendant son temps de présence sur le lieu de travail.

Chapitre II : Exercice du droit syndical et représentation du personnel. -

Commissions Liberté d'opinion. - Droit syndical

Article 7

En vigueur étendu

Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion, ainsi que le droit, aussi bien pour les salariés que pour les employeurs, d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel, constitué en vertu du livre IV, titre Ier du code du travail.

L'exercice du droit syndical est reconnu, dans les conditions prévues à l'article L. 2111-1 et dans la partie 2, livre Ier, titre IV du code du travail relatif à l'exercice du droit syndical. En aucun cas, les décisions prises, notamment en ce qui concerne le recrutement, la répartition du travail, l'avancement, les sanctions ou le licenciement, ne pourront se fonder sur le fait qu'un salarié appartient ou n'appartient pas à un syndicat, exerce ou n'exerce pas un mandat syndical.

Tout salarié relevant de la présente convention peut être accrédité par l'organisation syndicale à laquelle il adhère pour la représenter aux réunions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation ou de toute autre commission instituée par la convention. En tant que membre de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, il bénéficie alors de la protection prévue par l'article L. 2411-3 du code du travail.

Il est également alloué aux représentants des organisations syndicales représentatives de salariés un temps de préparation. Pour chaque réunion de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation il leur sera accordé 1 demi-journée de préparation accolée à la commission paritaire permanente correspondante.

Ces absences justifiées par la remise à l'employeur d'une copie de la lettre de convocation ne sont pas rémunérées par l'employeur, ni les frais de déplacement pris en charge, sauf application de dispositions prévues par l'accord d'entreprise ou emploi, à la demande de l'intéressé, du crédit d'heures dont il bénéficie éventuellement dans l'entreprise en qualité de délégué syndical.

Délégués du personnel et comités d'entreprise

Article 8

En vigueur étendu

1. Délégués du personnel

Dans les entreprises employant plus de 10 salariés, leurs attributions sont déterminées dans la partie 2, livre III, titre Ier du code du travail relatif au délégué du personnel.

2. Comités d'entreprise

Dans les entreprises employant au moins 50 salariés, il sera institué un comité d'entreprise dont la constitution et le fonctionnement sont régis par les articles de la partie 2, livre III, titre II du code du travail relatif au comité d'entreprise.

3. Délégation unique

Dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 200 salariés, le chef d'entreprise a la faculté de décider que les délégués du personnel constituent la délégation du personnel au comité d'entreprise. Il ne peut prendre cette décision qu'après avoir

© Editions Legimedia Page 4 de 239 brochure n° 3144

consulté les délégués du personnel et, s'il existe, le comité d'entreprise (partie 2, livre III, titre II, chapitre

VI). 4. Comités d'établissement et comité central d'entreprise

Dans les entreprises comportant plusieurs établissements employant chacun plus de 50 salariés, il sera institué des comités d'établissement et un comité central d'entreprise dont la constitution et le fonctionnement sont régis par les articles L. 2327-1 et L. 2327-12 à L. 2327-19 du code du travail.

Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle

(CPNEFP) Article 9

En vigueur étendu

Une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP), exerçant, dans le champ d'application de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles sous la dénomination CEGI, les attributions dévolues par les accords nationaux interprofessionnels du 10 février 1969 et du 3 juillet 1991, siège au : immeuble Le Cadran, 139-147, rue Paul-Vaillant-Couturier, 92240 Malakoff, siège d'Humanis. Elle établit son propre règlement. Son secrétariat est assuré à la même adresse par l'union des organisations patronales signataires de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles (COREGE).

Elle est composée :

- pour la délégation salariale, de deux représentants de chacune des organisations syndicales ;
- pour la délégation patronale, d'un nombre de représentants identique à celui de la délégation salariale, répartis entre les organisations patronales signataires par accord entre elles.

Chapitre III : Conclusion et rupture du contrat de travail

Embauche et période d'essai

Article 11

En vigueur étendu

Le contrat de travail, qui devra faire référence à la présente convention, doit être conclu par écrit lors de l'embauche et au plus tard dans les 48 heures suivant l'embauche s'agissant d'un CDD. Un exemplaire doit être remis au salarié après signature.

L'usage du titre emploi service entreprise (TESE) ne dispense pas les parties de conclure par écrit un contrat de travail (loi du 4 août 2008 publiée au Journal officiel du 5 août 2008).

Le contrat de travail doit obligatoirement préciser les fonctions du salarié, le libellé de l'emploi, ses conditions de travail (le détail et le décompte des tâches, pour les salariés catégorie B, visées à l'annexe I), sa classification professionnelle, son coefficient hiérarchique, le montant de ses appointements, le lieu de travail et, pour le personnel logé, l'évaluation du salaire en nature dans les conditions prévues à l'article 23. Il doit également préciser si le contrat de travail est conclu pour une durée déterminée, auquel cas il doit fixer son point de départ et la date de son échéance.

Conformément à l'article L. 3221-2 du code du travail, les femmes et les jeunes sont, à égalité de fonctions, de travail et d'aptitude professionnelle, rétribués à égalité avec le personnel masculin.

Si le contrat de travail prévoit une période d'essai, elle sera fixée en fonction du coefficient défini à l'article 21 ci-après et sera limitée à :

- 1 mois renouvelable une fois pour les salariés non logés ;
- 2 mois pour les salariés logés (catégorie A ou B) ;
- 2 mois, renouvelable une fois, pour les salariés classés agent de maîtrise, qu'ils soient logés ou non.

Pendant cette période d'essai, le contrat de travail pourra être résilié de part et d'autre en respectant le délai de prévenance prévu aux articles L. 1221-25 et L. 1221-26 du code du travail. La période d'essai ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

La période d'essai des contrats à durée déterminée devra être conforme à l'article L. 1242-10 du code du travail. La rupture de la période d'essai interviendra dans les mêmes conditions que celles visées ci-dessus. Toutefois, pour les contrats stipulant une période d'essai inférieure à 1 semaine, aucun délai de prévenance ne sera nécessaire en cas de rupture de la période d'essai.

Le renouvellement, avec l'accord exprès du salarié, fera l'objet d'un écrit qui sera remis ou notifié au salarié avant l'expiration de la période initiale.

Modifications du contrat

Article 12

En vigueur étendu

Dans le cas de modifications techniques ou d'organisation, le contrat de travail pourra être modifié sous réserve des dispositions légales en vigueur. En aucun cas cette modification ne pourra amener une réduction des avantages acquis tant sur le salaire que sur la classification.

Contrôle médical

Article 13

En vigueur étendu

La surveillance médicale sera organisée conformément aux dispositions légales de droit

commun. L'embauche définitive est subordonnée aux résultats de l'examen d'embauche.

Les salariés feront ensuite l'objet d'un examen médical périodique tous les 2 ans, sous réserve que leur situation n'exige pas une surveillance médicale renforcée conformément aux dispositions de l'article R. 4624-18 du code du travail.

Lors de la reprise et au plus tard dans un délai de 8 jours, les salariés devront subir obligatoirement une visite médicale de reprise dans les cas suivants :

- un arrêt pour cause de maladie professionnelle ;
- un congé maternité ;
- un arrêt de travail d'au moins 30 jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel, ou pour cause d'accident du travail.

Rupture du contrat de travail

Article 14

En vigueur étendu

Le contrat de travail conclu à durée indéterminée prend fin par la volonté de l'une ou l'autre des parties ou par consentement mutuel dans le cadre de la rupture conventionnelle sous réserve du respect des articles L. 1237-11 à L. 1237-16 du code du travail.

Quel que soit le motif, le licenciement devra être motivé et l'employeur sera tenu dans le cas prévu par la loi de respecter la procédure prévue à la partie I, livre II, titre III du code du travail.

La notification du licenciement devra être effectuée par lettre recommandée avec avis de

réception. Après la période d'essai, le préavis sera de :

- en cas de licenciement :
 - personnel de catégorie A : 1 mois ; 2 mois après 2 ans d'ancienneté ;
 - personnel de catégorie B : 3 mois ;
- en cas de démission :
 - salarié non logé dont le coefficient hiérarchique est inférieur ou égal à 602 : 8 jours ;
 - salarié dont le coefficient hiérarchique est supérieur à 602 ou salarié logé : 1 mois.

Les durées de préavis s'entendent de date en date. Dans tous les cas, le logement de fonction devra être libre à l'expiration du préavis sous réserve de l'application des articles L. 7212-1 et R. 7212-1 du code du travail.

Si le salarié trouve un nouvel emploi pendant la période de préavis, il pourra quitter son poste sous réserve d'en aviser l'employeur au moins 1 mois à l'avance.

© Editions Legimedia Page 6 de 239 brochure n° 3144

Dans ce cas, ce dernier est dégagé, comme le salarié, des obligations résultant du préavis à effectuer, mais le salarié ne perd pas le bénéfice de l'indemnité de licenciement décomptée à la date de son départ.

Absences pour recherche d'emploi

Article 15

En vigueur étendu

Pendant la période de préavis, dans le cas d'un licenciement, le salarié à temps ou service complet a le droit de s'absenter pour rechercher un emploi sans réduction de salaire 2 heures par jour, sans que le total des heures d'absence puisse excéder 40 heures, quelle que soit la durée du préavis.

Ces heures seront fixées d'un commun accord entre l'employeur et l'intéressé, de manière que les absences de ce dernier ne soient pas préjudiciables au service. En cas de désaccord, elles seront prises alternativement au gré de l'employeur et au gré du salarié.

En cas de besoin et à la demande de l'intéressé, les heures pourront être bloquées en une ou plusieurs fois, après accord écrit de l'employeur.

Indemnité de licenciement

Article 16

En vigueur étendu

Le salarié licencié (sauf pour faute grave ou lourde) recevra, après 1 an d'ancienneté chez le même employeur, une indemnité égale à :

- 1/5 de mois par année de service, sur la totalité des années de service :
- à laquelle s'ajoute, à l'issue de la 7e année d'ancienneté, une majoration de 2/15 de mois par année de service calculée au-delà de la 7e année ;
- auxquelles s'ajoute, à l'issue de la 19e année d'ancienneté, une majoration supplémentaire de 1/10 de mois par année de service calculée au-delà de la 19e année.

Au-delà de la première année, toute année incomplète sera calculée pro rata temporis entre le mois anniversaire et le mois de départ du salarié.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est :

- soit la rémunération globale brute mensuelle contractuelle visée à l'article 22.2 ;
 - soit 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ;
 - soit 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que dans ce cas toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que pro rata temporis,
- selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, étant entendu que cette indemnité de licenciement ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

Départ et mise à la retraite

Article 17

En vigueur étendu

A. - Procédure de départ et de mise à la retraite

1. Départ à sa demande

Le départ du salarié souhaitant bénéficier de ses droits à la retraite même avec abattement ne constitue pas une démission.

Le salarié est tenu au respect d'un délai de prévenance identique à celui prévu à l'article 14 en matière de

démission. 2. Mise à la retraite

L'employeur ne peut mettre fin au contrat de travail du salarié âgé entre 65 et 69 ans qu'avec l'assentiment, expresse ou

tacite, de ce dernier et en respectant la procédure prévue à l'article L. 1237-5 du code du travail. La mise à la retraite d'office par l'employeur redevenant possible une fois que le salarié a atteint 70 ans.

Si la mise à la retraite intervient à l'initiative de l'employeur, celui-ci est tenu de respecter la procédure de l'entretien préalable prévu par les articles L. 1232-2 à L. 1232-4 du code du travail.

Pour les salariés catégorie A, le préavis est celui fixé par l'article 14 de la convention collective nationale, en matière de licenciement.

Pour les salariés catégorie B, le préavis est de 6 mois à compter de la signification de la mise à la retraite. Le logement de fonction devra être libéré au terme du préavis.

B. - Indemnités de rupture

En cas de départ en retraite à sa demande :

- le salarié catégorie A perçoit, en application de l'article L. 1237-9 du code du travail, l'indemnité de départ en retraite prévue aux articles D. 1237-1 et D. 1237-2 du code du travail relatifs à la mensualisation, soit :

-- 1 demi-mois de salaire après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;

-- 1 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;

-- 1 mois et demi de salaire après 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;

-- 2 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;

- le salarié catégorie B perçoit :

-- 1/5 de mois par année de service, sur la totalité des années de service ;

-- auquel s'ajoute, à l'issue de la 7e année d'ancienneté, une majoration de 2/15 de mois par année de service calculée au delà de la 7e année ;

-- auxquels s'ajoute, à l'issue de la 19e année d'ancienneté, une majoration supplémentaire de 1/10 de mois par année de service calculée au-delà de la 19e année.

La valeur du mois de salaire à prendre en compte est la même que celle définie à l'article 16.

En cas de mise à la retraite :

- l'indemnité de départ en retraite, pour le salarié de catégorie A ou B, est établie de la manière suivante

: -- 1/5 de mois par année de service, sur la totalité des années de service ;

-- auquel s'ajoute, à l'issue de la 7e année d'ancienneté, une majoration de 2/15 de mois par année de service calculée au delà de la 7e année ;

-- auxquels s'ajoute, à l'issue de la 19e année d'ancienneté, une majoration supplémentaire de 1/10 de mois par année de service calculée au-delà de la 19e année.

La valeur du mois de salaire à prendre en compte est la même que celle définie à l'article 16.

Chapitre IV : Durée et conditions de travail. - Attribution d'un logement de fonction accessoire au contrat de travail. - Classification des emplois

Conditions générales de travail

Article 18

En vigueur étendu

1. Les salariés relevant de la présente convention se rattachent :

A. Soit au régime de droit commun (catégorie A) lorsqu'ils travaillent dans un cadre horaire : 151,67 heures, correspondant à un emploi à temps complet ; l'horaire mensuel contractuel (H) devant être précisé sur le contrat de travail.

Les modalités de répartition de cet horaire sont celles fixées par la réglementation en vigueur, étant précisé que les dérogations prévues dans la partie 3, livre I, titre II, chapitre II du code du travail peuvent être mises en œuvre soit par

accord d'entreprise, soit par annexe à la présente convention pour un secteur d'activité lorsque l'une ou plusieurs de ces dispositions répond aux nécessités de l'exploitation et s'inscrit dans les usages dudit secteur d'activité.

B. Soit au régime dérogatoire (catégorie B) défini par les articles L. 7211-1 et L. 7211-2 du code du travail (excluant toute référence à un horaire) lorsque leur emploi répond à la définition légale du concierge (1).

Leur taux d'emploi étant déterminé par l'application du barème d'évaluation des tâches en unités de valeur (UV) constituant l'annexe I à la convention :

a) Emploi à service complet

Sont considérés les salariés totalisant entre 10 000 UV et 12 000 UV de tâches exercées dans le cadre de l'amplitude définie au paragraphe 3 ci-après.

La partie des UV excédant 10 000 doit être majorées de 25 % pour déterminer le total effectif des UV, soit 12 500 UV maximum (paragraphe I à V de l'annexe I susvisée).

b) Emploi à service permanent

Sont considérés les salariés qui totalisent au moins 3 400 UV et moins de 9 000 UV de tâches, qui assurent la permanence de présence vigilante définie au paragraphe VI de la même annexe, hors le temps consacré à l'exécution de leurs tâches pendant la durée de l'amplitude définie au paragraphe 3. Il leur est possible, pendant cette permanence, de travailler à leur domicile sous réserve que cette activité ne soit ni bruyante ni malsaine ou portant préjudice à l'immeuble ou à ses occupants.

c) Emploi à service partiel

Sont considérés les salariés qui totalisent moins de 9 000 UV de tâches et n'exerçant pas de permanence. Dans cette situation, le salarié a le droit inconditionnel, hors l'accomplissement de ses tâches définies au contrat de travail, de travailler soit à son domicile (sous réserve que cette activité ne soit ni bruyante ni malsaine ou portant préjudice à l'immeuble ou ses occupants), soit à l'extérieur et de s'absenter à toute heure du jour. Ses tâches sont limitées à l'entretien et au nettoyage des parties communes de l'immeuble, à la sortie et la rentrée des poubelles, à la distribution du courrier une fois par jour, éventuellement à la perception des loyers.

Le décompte des unités de valeur (selon modèle joint au paragraphe VII de l'annexe I susvisée) doit être annexé au contrat de travail.

2. Le caractère saisonnier de certaines tâches ne peut entraîner aucune modification du salaire tel qu'il résulte de l'application des articles 21 à 24 de la présente convention.

3. La période d'exécution des tâches et de permanence (amplitude des journées de travail minorée des périodes de repos) ne peut excéder une durée de 47 h 30.

Pour les contrats antérieurs au 26 novembre 2014 (entrée en vigueur de l'avenant n° 84), dont la période visée ci-dessus était supérieure à 47 h 30, la répartition de la réduction de la période d'exécution des tâches et de permanence sur la journée de travail est fixée à 1 demi-heure par jour du lundi au vendredi sauf dispositions contractuelles entre salarié et employeur.

L'amplitude de la journée de travail, convenue au contrat de travail, ne peut excéder 13 heures incluant 4 heures de temps de repos pris en une ou deux fois (une des périodes devant être au moins égale à 3/4 du temps de repos total), soit une période d'exécution des tâches et de permanence de 9 heures.

Le temps de repos peut, en outre, être limité à 3 heures dans une amplitude de 13 heures, pour les salariés de catégorie B à service complet ou permanent qui, dans ce cas, bénéficient de 4 demi-journées consécutives incluant la journée complète du dimanche (au lieu du samedi après-midi ou du lundi matin), comme prévu à l'article 19, 3e paragraphe, soit une période d'exécution des tâches et de permanence de 10 heures.

L'ensemble de ces durées (13 heures/4 heures et 13 heures/3 heures) peut être réduit ; la réduction étant d'égale durée pour l'amplitude et la période de repos, étant entendu que la période de repos ne pourra être inférieure à 1 heure et que les périodes d'exécution des tâches et de permanence (9 et 10 heures) restent constantes.

Pendant les heures de repos, fixées selon les nécessités du service (prises simultanément lorsque le mari et l'épouse disposent conjointement du même logement de fonction), le(s) salarié(s) peut (peuvent) s'absenter pour des motifs personnels ou familiaux. Ils devront faire application des dispositions prises par l'employeur pour assurer les services nécessaires à la sécurité de l'immeuble pendant leur absence.

4. Les heures d'ouverture de la loge sont précisées dans le contrat de travail, dans le respect de l'amplitude diminuée des heures de repos et éventuellement du temps d'exécution des tâches matinales ou tardives, telles que par exemple le

service des portes et des ordures ménagères.

5. Astreinte de nuit (ce paragraphe ne concerne que les contrats antérieurs au 1er janvier 2003, date de la suppression de l'astreinte de nuit) : dans toute la mesure du possible, les employeurs prendront les mesures nécessaires pour, en dehors de l'amplitude définie ci-avant, regrouper les alarmes fonctionnant sur des tableaux installés dans les logements de fonction, de manière à faire assurer par roulement l'astreinte de nuit exigée par les impératifs de sécurité. Le salarié auquel il est ainsi demandé de ne pas s'absenter de son logement de fonction pendant la nuit est chargé de faire appel d'urgence au service approprié et d'avertir l'employeur et perçoit un complément de rémunération mensuel égale à 150 € conformément à l'avenant n° 85, divisé s'il y a lieu par le nombre de salariés se partageant le même service d'astreinte de nuit. Il ne peut y avoir astreinte de nuit pendant les nuits incluses dans le repos hebdomadaire. Lorsque le jour férié tombe en semaine, il ne peut y avoir astreinte de nuit dans la nuit qui précède l'attribution de ce jour férié.

Elle n'est pas possible pour les salariés à service partiel. Sa durée est limitée à 11 heures.

6. L'employeur doit fournir les équipements de protection individuelle rendus nécessaires à l'exécution de certaines tâches de manipulation et d'entretien.

(1) Art. L. 7211-2 : « Est considérée comme concierge, employé d'immeubles, femme ou homme de ménage d'immeuble à usage d'habitation toute personne salariée par le propriétaire ou par le principal locataire et qui, logeant dans l'immeuble au titre d'accessoire au contrat de travail, est chargée d'en assurer la garde, la surveillance et l'entretien ou une partie de ces fonctions. »

Repos hebdomadaire et jours fériés

Article 19

En vigueur étendu

Le repos hebdomadaire et les jours fériés sont régis par les dispositions légales en vigueur, étant précisé que :

1. Les dispositions prévues au dernier alinéa de l'article 18.1-A pourront intégrer les dérogations au repos hebdomadaire autorisées en référence aux articles L. 3132-20 et suivants du code du travail.
2. Les conjoints salariés travaillant pour le même employeur ont le droit de prendre leur repos simultanément.
3. Le repos hebdomadaire minimal du personnel de catégorie B, quel que soit son service (complet, permanent ou partiel) est porté à 1 jour et demi (la demi-journée étant, lorsque la règle du repos dominical s'applique, prise le samedi après-midi ou le lundi matin, sauf prolongation dans les conditions prévues à l'article 18). (1)
4. Dans un ensemble immobilier employant plusieurs salariés bénéficiant du repos hebdomadaire le dimanche, appartenant éventuellement à différents employeurs liés par un contrat ad hoc, les permanences des dimanches et jours fériés, incluant les tâches de surveillance générale et les interventions éventuellement nécessaires s'y rattachant, pourront être organisées par roulement si, pour des mesures de sécurité, elles s'avèrent nécessaires.

Cette dérogation ne pourra être appliquée que dans la mesure où l'employeur en obtiendra l'autorisation des autorités compétentes dans le cadre des articles L. 3132-21 et L. 3132-23 du code du travail.

Le salarié assurant cette permanence bénéficiera soit d'une rémunération supplémentaire égale à 1/30 de la rémunération globale brute mensuelle conventionnelle et d'un repos compensateur de même durée dans la quinzaine qui suit, soit d'une rémunération supplémentaire égale à 2/30 de la même rémunération. Toute permanence partielle sera rémunérée sur ces bases, pro rata temporis.

(1) Les dispositions du 3 sont étendues sous réserve du respect de la durée du repos hebdomadaire prévue à l'article L. 3132-2 du code du travail, soit une durée minimale de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien.
(Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

Logement de fonction accessoire au contrat de travail

Article 20

En vigueur étendu

Le contrat de travail peut prévoir l'attribution d'un logement de fonction lorsque le salarié est classé catégorie A. Il est obligatoire lorsque le salarié est classé catégorie B. Lors de l'embauche, l'employeur remettra au salarié qui occupera un logement de fonction le règlement intérieur de l'immeuble, s'il existe, que le salarié sera tenu de respecter.

Le gardien n'est pas tenu de recevoir les clefs des occupants de l'immeuble sauf accord des parties.

En cas de changement de salarié, l'employeur devra procéder à la désinfection du logement de fonction et à sa réfection éventuelle.

La réfection des embellissements (peintures, revêtements muraux) dans le logement de fonction, incombant à l'employeur, interviendra tous les 5 ans si nécessaire, et au plus tard tous les 7 ans lorsque le logement comprend une pièce unique et tous les 10 ans dans les autres cas. La réfection des revêtements de sol interviendra si nécessaire.

Le titulaire du logement de fonction bénéficiera de l'installation du chauffage par l'employeur lorsqu'il n'y a pas d'installation collective.

Le titulaire du logement de fonction prend directement à sa charge les frais de chauffage, d'abonnements et fournitures correspondant à son usage personnel d'eau chaude, de gaz et d'électricité, facturés à partir de compteurs particuliers posés aux frais de l'employeur.

Dans le cas où cette prise en charge directe n'est pas possible (absence de compteurs individuels et non-participation au coût des charges récupérables de chauffage collectif), les prestations fournies par l'employeur constitueront un salaire en nature complémentaire évalué forfaitairement comme prévu à l'article 23.

La fourniture de l'eau froide est gracieuse et ne constitue pas un salaire ou avantage en nature.

S'il n'y a pas de distinction entre le logement de fonction et la loge, l'électricité est à la charge de l'employeur et constitue de ce fait un avantage en nature, conformément à l'article 23 de la présente convention.

Ce logement devra être au moins conforme aux normes relatives au logement décent (loi du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale).

Chapitre V : Classification des emplois, rémunération du travail, salaires en

nature Classification des postes de travail et des qualifications professionnelles

Article 21

En vigueur étendu

La présente classification s'applique à l'ensemble des salariés ainsi qu'à tout type d'employeur dépendant de la branche. Les définitions de cette classification reposent sur six critères :

1. Le relationnel ;
2. La technicité ;
3. L'administratif ;
4. La supervision ;
5. L'autonomie ;
6. Le niveau de formation.

Chacun de ces critères est défini de façon précise dans la classification qui suit.

Pour chaque critère, plusieurs niveaux de compétences sont établis :

- le passage d'un niveau à l'autre est défini de façon aussi pragmatique et précise que possible ;
- pour chaque poste existant, un niveau par critère devra être défini en fonction de son contenu (c'est la « pesée ») par l'employeur en concertation avec le salarié ;
- la convention collective précise le nombre de points attribués à chaque niveau.

Le coefficient hiérarchique est égal à la somme des points des six critères et permet de déduire la rémunération appliquée, en fonction de règles définies à l'article 22.

À titre d'exemple, pesée d'un poste :

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site
http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2017/0012/boc_20170012_0000_0016.pdf.)

Il est entendu que la classification définit la nature du poste, et non pas le salarié.

1. Relationnel

Ce critère recouvre le lien relationnel des gardiens et employés d'immeubles avec les occupants de l'immeuble et les personnes de passage, extérieures à l'immeuble.

Ech. Description Valorisation

Il n'est pas demandé d'échanges professionnels particuliers, simple convivialité
Échanges professionnels et/ou surveillance dans un ensemble sans complexité particulière
Échanges professionnels et/ou surveillance dans un ensemble avec complexité particulière, c'est-à-dire répondant au moins à un des critères suivants :
I. - Ensemble de plus de 60 lots
II. - Avec un rôle de relais en médiation sociale et/ou gestion de conflits
III. - Résidence majoritairement à forte rotation des occupants
Échanges professionnels et/ou surveillance répondant au moins à un des critères suivants :
IV. - Avec une responsabilité explicite en médiation sociale et/ou gestion de conflits
V. - Ensemble situé dans un quartier classé par les pouvoirs publics en zone sensible au plan social et/ou sécuritaire
VI. - Dans un ensemble de haut standing, faisant ainsi appel à la capacité d'initiative du salarié dans la réponse aux besoins variés des occupants, qui impliquent le recours à des prestataires extérieurs et leur suivi

A 100 B 107

C112

D118

E VII. - Haut standing, c'est-à-dire rôle exclusivement dédié aux tâches du VI (conciergerie) 125

2. Compétences techniques

Ce critère évalue le niveau de savoir-faire technique à détenir pour un poste donné.

Ech. Description Valorisation

Aucune tâche technique n'est exigée
Réalisation de tâches d'entretien courant avec des produits, outils et machines ne nécessitant ni expérience, ni formation, ni habilitation spécifique en matière d'hygiène ou de sécurité, hormis celles nécessaires à une prise de poste standard.
Réalisation de tâches d'entretien courant avec des produits, outils ou machines nécessitant une expérience et/ou une formation et/ou une habilitation spécifique(s) en matière d'hygiène ou de

sécurité
Réalisation de travaux de maintenance de premier niveau simples et courants
Réalisation de travaux de maintenance de deuxième niveau

A 100 B103

C107

D 112 E Réalisation de travaux de maintenance de troisième niveau 120

3. Compétences administratives

Ce critère évalue l'ampleur des compétences administratives à détenir pour un poste donné.

Ech. Description Valorisation
Il n'est pas demandé d'effectuer des tâches administratives
Transmission et distribution de documents aux résidents et/ou tenue d'un registre manuscrit et/ou rédaction de notes simples
Tâches de gestion administrative courantes impliquant l'usage de l'informatique et/ou gestion de fonds de caisse pour l'achat de consommables
Tâches de gestion administrative complexes : élaboration de documents, alimentation d'un système de remontée d'informations, réalisation d'états des lieux, rédaction de comptes rendus.

A 100 B103

C107

D112 E Responsabilités administratives : élaboration de budgets 120

4. Supervision

Ce critère évalue l'ampleur des compétences administratives à détenir pour un poste donné.

Ce critère recouvre le travail d'organisation, de suivi, voire d'évaluation des équipes internes et des prestataires externes intervenant sur les parties communes de l'immeuble.

Ainsi, il comprend deux sous-ensembles :

- la supervision d'autres salariés du même employeur ;
- la supervision de prestataires externes.

NB : c'est le niveau le plus élevé qui sera retenu si les compétences nécessaires à un poste correspondent à des niveaux différents dans chacun de ces sous-axes.

même employeur/gestionnaire
Supervision de prestataires externes Valorisation

éch. Supervision d'autres salariés du

Il n'est pas demandé de superviser	Il n'est pas demandé de superviser
Vérification du travail fait, rapporté au syndic, au gérant de l'immeuble ou à un de leurs salariés qu'ils ont mandaté	Vérification du travail fait, rapporté au syndic, au gérant de l'immeuble ou à un de leurs salariés qu'ils ont mandaté
Définition des tâches, de l'organisation et suivi technique du travail, mais sans pouvoir hiérarchique	Déclenchement de prestations simples, organisation et suivi technique de son exécution, dans le cadre de procédures ou d'une délégation formalisées
Définition des tâches, de l'organisation et suivi technique du travail, avec responsabilité hiérarchique directe sur moins de 5 salariés	Déclenchement de prestations complexes, organisation et suivi technique de son exécution, dans le cadre de procédures ou d'une délégation formalisées

A 100 B103

C107

D112 Définition des tâches, de l'organisation et suivi technique

E 120
du travail, avec responsabilité hiérarchique directe sur 5
salariés ou plus

5. Autonomie

Ce critère recouvre le niveau de latitude dans l'organisation du travail, l'initiative et la prise de décision.

Ech. Description Valorisation

Il n'est pas demandé d'être autonome
Autonomie limitée par des instructions précises et détaillées des tâches, avec un contrôle fréquent par le syndic, par le gérant de l'immeuble ou par un de leurs salariés qu'ils ont mandaté
Instructions précises et détaillées des activités, sans contrôle fréquent par le syndic, par le gérant de l'immeuble ou par un de leurs salariés qu'ils ont mandaté
Instructions précises et détaillées des activités, sans contrôle fréquent par le syndic, par le gérant de l'immeuble ou par un de leurs salariés qu'ils ont mandaté, et dont la réalisation fait appel à des compétences spécifiques en matière d'organisation et de planification.

A 100 B103

C107

D112

⌊ Responsabilité globale de bon entretien et de fonctionnement de l'ensemble immobilier, faisant l'objet d'une
évaluation d'ensemble 120

6. Formation

Ce critère recouvre le niveau général nécessaire pour exercer le poste dans de bonnes conditions (et non pas le niveau de la personne en elle-même).

© Editions Legimedia Page 13 de 239 brochure n° 3144

Ech. Description Valorisation

Poste n'exigeant pas de prérequis
Poste exigeant une maîtrise des savoirs de base (lire, écrire, compter)
Poste exigeant un niveau correspondant a minima à un diplôme équivalent au niveau V de l'Education nationale (CAP hors branche) ou à un CQP de la branche (niveau I)
Poste exigeant un niveau correspondant a minima à un diplôme équivalent au niveau IV de l'Education nationale (baccalauréat), au CAP de la branche ou à un CQP de la branche (niveau II)

A 80 B 83

C87

D92 ⌊ Poste exigeant un niveau correspondant a minima à un diplôme équivalent au niveau III de l'Education
nationale 100

Ainsi, dans l'exemple précédemment donné, le coefficient hiérarchique serait valorisé comme suit :

Critère Echelon coefficient

B
C
B
A
A
B

Relationnel 107
Technique 107
Administratif 103
Supervision 100
Autonomie 100
Formation 83
Total 600

Agents de maîtrise

Seront « agents de maîtrise » les salariés dont le poste de travail exigera au moins dans trois des six critères un classement à l'échelon « e ».

Appointements globaux minimaux. - Salaire mensuel contractuel. - Bulletin de paie. - Gratification 13e

mois Article 22

En vigueur étendu

1. Le salaire minimum brut mensuel conventionnel, pour un emploi à temps complet (catégorie A) ou à service complet (catégorie B) tel que défini à l'article 18, 1er alinéa des paragraphes A et B, est calculé comme suit :

Coefficient hiérarchique × valeur du point (différente par catégorie) auquel s'ajoute une valeur fixe.

Cette valeur fixe, tout comme les valeurs de point, est définie à l'annexe II article 1er à la présente convention et précisée dans les avenants « salaires ».

Cette rémunération inclut, pour le salarié de catégorie B, la valeur du salaire en nature correspondant à l'attribution d'un logement de fonction et le salaire en nature complémentaire, évalués dans les conditions prévues à l'article 23 ci-après.

Les valeurs minimum brutes conventionnelles sont révisées en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation réunie dès lors qu'au moins deux des organisations signataires ou adhérentes en feront la demande et dans le mois qui suivra la réception de cette demande.

En tout état de cause, une réunion devra se tenir au minimum chaque année dans le respect des conditions posées par l'article L. 2241-2 du code du travail.

Des avenants régionaux ou des accords d'entreprise peuvent prévoir des valeurs minimum brutes conventionnelles supérieures aux salaires minimum bruts en vigueur dans la branche, anticipant la révision des valeurs minimum brutes conventionnelles fixées par la convention nationale.

2. Le salaire global brut mensuel contractuel d'un salarié est constitué par l'addition :

- a) Du salaire minimum brut mensuel conventionnel défini au paragraphe 1 ci-avant multiplié par le taux d'emploi suivant :
 - catégorie A : nombre d'heures / 151,67 ;
 - catégorie B : nombre d'UV / 10 000 ;

© Editions Legimedia Page 14 de 239 brochure n° 3144

- b) et éventuellement de la prime d'ancienneté, calculée par application du barème fixé par l'article 24 de la convention, sur le salaire minimum brut mensuel conventionnel ;

- c) D'un éventuel salaire supplémentaire contractuel (augmenté de tous éléments qualitatifs de rémunération convenus au contrat de travail et incluant notamment l'indemnité différentielle acquise en application d'une clause d'avantages acquis, ou le maintien du salaire conforme à l'article 12 de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles), multiplié par le taux d'emploi.

3. Le salaire est payé au plus tard le dernier jour du mois. Toutefois, si des modifications sont intervenues en cours de mois, un acompte proche de la rémunération réellement due est versé à la même date et la régularisation s'effectue le mois suivant.

Tout salarié doit recevoir chaque mois un bulletin de paie établi dans les conditions prévues aux articles R. 3243-1 à R. 3243-5 du code du travail :

Le bulletin de paie doit, en plus des mentions légales des articles R. 3243-1 à R. 3243-5 du code du travail, mentionner les éléments suivants :

- 1. L'emploi, la qualification professionnelle (employé ou agent de maîtrise) et le coefficient hiérarchique fixés par l'article 21 ;
- 2. La période d'emploi et le nombre d'heures (pour le personnel de catégorie A, soit 151,67 heures pour un emploi à temps complet pendant le mois concerné) ou d'unités de valeur (pour le personnel de catégorie B, soit 10 000 UV pour un emploi à service complet pendant le mois concerné).

Le calcul du salaire contractuel dû en détaillant (et proratisant s'il y a mois incomplet) les trois rubriques « salaire minimum brut mensuel conventionnel », « salaire supplémentaire contractuel » et « prime d'ancienneté » visées au paragraphe 2 ci avant.

- 3. La rémunération forfaitaire mensuelle des tâches exceptionnelles (astreinte de nuit visée à l'article 18.5), la rémunération

forfaitaire à l'unité des tâches occasionnelles (permanence des dimanches et jours fériés visée à l'article 19.4, heures supplémentaires) et les primes (par exemple le tri sélectif) ou gratifications ;

4. Éventuellement le salaire en nature logement et le salaire en nature complémentaire, déduits du salaire net en application de l'article 23 de la convention, et s'il y a lieu la nature et le montant des autres déductions effectuées sur la rémunération.

4. Gratification « 13e mois »

Les salariés justifiant d'une présence complète pendant l'année civile (toute période d'absence indemnisée à 90 % étant considérée comme temps de présence) perçoivent avec la paie de décembre une gratification égale au salaire global brut mensuel contractuel défini au paragraphe 2 ci-dessus, acquis à cette date.

Le salarié justifiant de moins de 12 mois de présence perçoit cette gratification pro rata temporis et en valeur à la date de départ si le salarié quitte l'entreprise en cours d'année.

Evaluation du salaire en nature et détermination du salaire en espèces

Article 23

En vigueur étendu

Le montant du salaire en nature représenté par la disposition d'un logement de fonction sera évalué en appliquant à la surface exclusivement réservée à l'habitation (sans que la surface retenue puisse excéder 60 m²) le prix au mètre carré défini en annexe II, article 2, pour la catégorie à laquelle se rattache ledit logement de fonction.

Ces catégories sont définies comme suit :

1. Logement dont la (ou les) pièce(s) principale(s) bénéficie(nt) d'au moins une ouverture (fenêtre ou porte-fenêtre) donnant directement sur l'extérieur et comportant les trois éléments de confort suivants : équipement de chauffage, w.-c. intérieurs, salle d'eau intérieure.
2. Logement dont la (ou les) pièce(s) principale(s) bénéficie(nt) d'au moins une ouverture (fenêtre ou porte-fenêtre) donnant directement sur l'extérieur et comportant au moins deux éléments de confort suivants : équipement de chauffage, w.-c. privés, salle d'eau privative.
3. Logement n'entrant pas dans l'une des deux catégories mentionnées ci-dessus.

Le montant du salaire en nature logement évolue à partir du pourcentage de variation de l'indice de révision des loyers

© Editions Legimedia Page 15 de 239 brochure n° 3144

(IRL) sur 1 année, ou tout indice qui viendrait s'y substituer.

Cette révision intervient tous les ans. Elle est applicable dès la paie de janvier. La variation applicable est celle correspondant au dernier indice connu au moment de l'établissement de la paie de janvier.

Le salaire en nature complémentaire éventuel prévu à l'article 20 est évalué forfaitairement comme suit, par mois et pendant toute l'année :

- électricité : 55 kWh ;
- gaz : équivalent de 92 kWh d'électricité ;
- chauffage : équivalent de 120 kWh d'électricité ;
- eau chaude : équivalent de 98 kWh d'électricité.

Le prix du kilowattheure applicable est déterminé simultanément à la révision des salaires par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation prévue à l'article 22 à partir de celui publié par EDF au jour de la signature (clients résidentiels, option base 6 kVA de l'offre de marché). Ce montant sera indiqué annuellement dans l'avenant « salaires ».

Le (ou les) salaire(s) en nature déterminé(s) comme ci-dessus s'impute(nt) dans les conditions prévues à l'article 22 sur le salaire net pour déterminer le salaire net à verser.

Primes d'ancienneté

Article 24

En vigueur étendu

Des primes d'ancienneté sont attribuées. Elles s'ajoutent au salaire minimum brut mensuel conventionnel et doivent figurer d'une manière explicite sur le bulletin de paie.

Elles sont calculées sur le salaire minimum brut mensuel conventionnel établi en application de l'article 22.2 a

- : - 3 % après 3 ans de service chez le même employeur ;
- 6 % après 6 ans de service chez le même employeur ;
- 9 % après 9 ans de service chez le même employeur ;
- 12 % après 12 ans de service chez le même employeur ;
- 15 % après 15 ans de service chez le même employeur ;
- 18 % après 18 ans de service chez le même employeur.

Chapitre VI : Congés et maladie

Congés annuels

Article 25

En vigueur étendu

Le droit à congés payés annuels est acquis dans les conditions prévues aux articles L. 3141-1 et suivants du code du travail, à savoir :

- 2 et demi ouvrables par mois de travail effectif pendant la période de référence fixée du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année au cours de laquelle s'exerce le droit à congé, avec application des majorations prévues (1) :

-- par l'article L. 3141-9 du code du travail ;

-- par l'article L. 3141-19 du code du travail,

- et de celles attribuées par la présente convention au titre de l'ancienneté de service chez le même employeur

: -- 1 jour ouvrable après 10 ans de service ;

-- 2 jours ouvrables après 15 ans de service ;

© Editions Legimedia Page 16 de 239 brochure n° 3144

-- 3 jours ouvrables après 20 ans de service ;

-- 4 jours ouvrables après 25 ans de service.

Sur demande initiée par l'employeur, la date de départ en congé entre le 1er mai et le 31 octobre est fixée, avec le salarié, avant le 30 avril de chaque année. (2)

Pour le solde, le salarié devra solliciter au moins 2 mois à l'avance les dates de ses congés.

Les congés acquis au titre de la période de référence close au 31 mai doivent être pris avant le 1er juin de l'exercice suivant, à l'exception des salariés originaires d'outre-mer qui peuvent, si les nécessités du service le permettent, grouper les congés acquis au titre de deux périodes de référence. (3)

Les conjoints salariés du même employeur ont droit de prendre leurs congés simultanément. (4) Dans les ensembles immobiliers employant plusieurs gardiens, des roulements sont assurés pendant la période des congés payés, sans pouvoir excéder le maximum d'unités de valeur autorisé par la présente convention collective.

Pendant la durée des congés payés, le salarié perçoit, en règle générale (règle du salaire maintenu), la rémunération globale brute contractuelle qu'il aurait reçue en activité sans déduction du salaire en nature s'il est logé, sauf application de la règle du 1/10 si ce mode de calcul est plus favorable (art. L. 3141-22 du code du travail). (5)

Lorsque la rupture du contrat de travail est effective avant que le salarié ait pu épuiser ses droits à congés, il perçoit une indemnité de congés non pris calculée sur la base de 1/25 de la rémunération globale brute mensuelle contractuelle par jour ouvrable de congés non pris. (6)

(1) Phrase étendue sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 3141-10 du code du travail et du respect des dispositions des articles L. 3141-8, L. 3141-19 à L. 3141-21 et L. 3141-23 du code du travail.

(Arrêté du 4 mai 2017 - art. 1)

(2) Phrase étendue sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3141-15 et L. 3141-16 du code du travail.

(Arrêté du 4 mai 2017 - art. 1)

(3) Phrase étendue sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3141-3, L. 3141-10 à L. 3141-12, L. 3141-17 du code du travail et du droit au report des congés reconnu par la Cour de cassation en raison d'absences liées à une maladie, un accident du travail ou une maladie professionnelle.

(Arrêté du 4 mai 2017 - art. 1)

(4) Phrase étendue sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3141-14 du code du travail.

(Arrêté du 4 mai 2017 - art. 1)

(5) Paragraphe étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3141-24 tel qu'il résulte de la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

(Arrêté du 4 mai 2017 - art. 1)

(6) Paragraphe étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3141-28 du code du travail.

(Arrêté du 4 mai 2017 - art. 1)

Remplacement du salarié en congé

Article 26

En vigueur étendu

L'employeur détermine les conditions dans lesquelles l'éventuel remplacement du salarié en congé devra en tout ou partie être assuré :

- soit, quel que soit le statut du titulaire du poste, par un ou des salarié(s) engagé(s) en contrat à durée déterminée, à temps complet ou partiel (catégorie A), à service partiel, permanent ou complet (par roulement, équipe de suppléance) pour les salariés de catégorie B (dans la limite de 12 500 unités de valeur) ;

- soit par une entreprise prestataire de services (éventuellement régie par les dispositions de la partie 1, livre II, titre V, chapitre I du code du travail relatif au travail temporaire).

Le salarié logé a la possibilité de choisir son remplaçant conformément aux dispositions de l'article L. 7213-2 du code du travail. Ce choix doit recevoir l'agrément de l'employeur dans les conditions des articles L. 7213-6 et R. 7213-8 du code du travail.

Si l'employeur refuse le remplaçant proposé, ce remplaçant ne pourra pas être un salarié logé (cat. B), la mise à disposition du logement de fonction ne pouvant être imposée au salarié titulaire. Seule la loge ou la partie du logement de fonction réservée au service et pouvant être isolée sera laissée à la disposition du remplaçant.

Les remplaçants, lorsqu'ils sont salariés de l'employeur du titulaire du poste, perçoivent une rémunération décomptée en fonction de la qualification exigée et du taux d'emploi (nombre d'heures ou d'unités de valeur), par application exclusivement des articles 21, 22.2 a et, éventuellement, 22.2 c de la convention. La rémunération ainsi établie est majorée de l'indemnité légale de fin de contrat (10 %), de l'indemnité compensatrice de congés payés, du prorata de gratification («

© Editions Legimedia Page 17 de 239 brochure n° 3144

13e mois »). Pour tout remplacement d'une durée inférieure à 2 mois, une indemnité conventionnelle de 10 % s'ajoute aux majorations précédentes.

(1) Dispositions applicables à compter du 1er juillet 2015.

Congés pour événements personnels

Article 27

En vigueur étendu

Des congés spéciaux pour les salariés et les conjoints mariés ou pacsés seront accordés dans les circonstances suivantes :

1. Mariage ou Pacs :

- mariage ou Pacs du salarié : 6 jours consécutifs ;
- mariage ou Pacs d'un enfant du salarié : 1 jour ouvrable.

2. Décès :

- décès du conjoint, d'ascendant ou descendant en ligne directe : 2 jours ouvrables ;
- décès du beau-père, de la belle-mère, d'un frère, d'une sœur : 1 jour ouvrable.

3. Naissance :

- naissance ou adoption d'un enfant du salarié : 3 jours ouvrables.

Ces jours d'absence exceptionnelle devront être pris au moment des événements en cause et n'entraîneront pas de réduction de la rémunération mensuelle. Ils seront assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Le remplacement du salarié occupant un logement de fonction s'effectue dans les conditions prévues à l'article 26 de la

présente convention.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 3142-1 et suivants du code du travail, tels que modifiés par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.
(Arrêté du 4 mai 2017 - art. 1)

Suspension du contrat de travail, maladie, accident du travail

Article 28

En vigueur étendu

Les arrêts de travail justifiés par incapacité résultant de maladie ou d'accident reconnus par la sécurité sociale et dont l'employeur a été avisé dans les 48 heures, sauf cas de force majeure, par une notification écrite du salarié et accompagnée d'un certificat médical ne constituent pas une rupture du contrat de travail mais une simple suspension de celui-ci dans les limites suivantes :

- 4 mois pour les salariés dont l'ancienneté est comprise entre 3 mois et 5 ans, décomptés sur une période de 12 mois consécutifs ;
- 6 mois pour les salariés dont l'ancienneté est supérieure à 5 ans, décomptés sur une période de 12 mois consécutifs.

Pendant ces périodes, et en cas d'accident du travail dans les conditions prévues par les articles L. 1226-9, L. 1226-13 et L. 1226-18 du code du travail, le contrat de travail ne pourra être résilié.

Le remplacement du salarié occupant un logement de fonction s'effectue dans les conditions prévues à l'article 26.

Les conditions dans lesquelles le traitement est, en tout ou partie, maintenu pendant l'arrêt de travail, sous déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale et, éventuellement, les organismes de prévoyance complémentaire auxquels adhèrent l'employeur, sont fixées à l'article 30.

La rupture éventuelle du contrat de travail au terme de la période de suspension du contrat implique le respect des procédures de licenciement prévues au chapitre II du livre Ier du code du travail.

Maternité, paternité et adoption

© Editions Legimedia Page 18 de 239 brochure n° 3144

Article 29

En vigueur étendu

A. Maternité

Conformément aux dispositions de la partie 1, livre II, chapitre V, section 1 du code du travail relatives à la protection de la grossesse et de la maternité et sous réserve de l'application de l'article L. 1234-1 du code du travail :

1. L'employeur ne peut résilier le contrat de travail d'une salariée :
 - lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constatée, sauf en cas de faute grave ;
 - et pendant une période de 6 semaines avant et de 10 semaines après l'accouchement. Dans ce cas, la rupture du contrat de travail ne peut prendre effet ou être notifiée, la salariée bénéficiant d'une protection absolue.

Si un licenciement est notifié avant la constatation médicale de la grossesse, la salariée peut, dans un délai de 15 jours à compter de la notification du licenciement, justifier de son état par l'envoi d'un certificat médical par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Le licenciement se trouve, de ce fait, annulé sauf s'il est prononcé pour faute grave non liée à l'état de grossesse ou en cas d'impossibilité de maintien du contrat pour des raisons autres.

2. La femme a le droit de suspendre le contrat de travail pendant la période qui commence 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine 10 semaines après la date de celui-ci. Cette période peut être adaptée en application des dispositions légales (loi n° 2007-293 du 5 mars 2007).

Si un état pathologique, attesté par un certificat médical comme résultant de la grossesse ou des couches, le rend nécessaire, la période de suspension est augmentée de la durée de cet état pathologique, sans pouvoir excéder 8 semaines avant la date présumée de l'accouchement et 12 semaines après la date de celui-ci.

En cas de naissances multiples, le congé est prolongé.

Quand l'accouchement a lieu avant la date présumée, la période de suspension du contrat de travail pourra être prolongée jusqu'à l'accomplissement des 16 semaines de suspension du contrat auxquelles la salariée a droit.

La femme devra avertir l'employeur du motif de son absence et la date à laquelle elle entend remettre en vigueur son contrat de travail ;

3. L'employeur ne peut résilier le contrat de travail pour quelque motif que ce soit pendant la période de suspension du contrat de travail définie au paragraphe précédent ;

4. Pendant la durée de sa grossesse, la femme pourra se faire aider pour l'exécution des travaux pénibles, notamment la sortie des poubelles, le lavage des glaces, etc., par une tierce personne recrutée et rémunérée dans les conditions prévues à l'article 26 de la présente convention ;

5. À l'expiration du congé maternité, la femme peut, en vue d'élever son enfant, s'abstenir, sans délai-congé et sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture, de reprendre son emploi. Elle doit alors, 15 jours au moins avant le terme de la période de suspension, avertir son employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, qu'elle ne reprendra pas son emploi au terme de la suspension du contrat, le logement de fonction (s'il existe) étant libéré à cette date.

B. Paternité

Le conjoint d'une femme enceinte bénéficie de trois autorisations d'absence rémunérée pour l'accompagner lors d'examens de suivi de grossesse (art. L. 1225-16 du code du travail).

Conformément aux articles L. 1225-35 et L. 1225-36 du code du travail, le salarié peut bénéficier d'un congé de paternité quelle que soit la nature de son contrat de travail et quelle que soit son ancienneté.

Le père peut cesser son activité professionnelle pendant une période de 11 jours calendaires consécutifs ou de 18 jours en cas de naissances multiples. Ces jours sont cumulables avec les 3 jours accordés pour une naissance (art. 27.3).

Le salarié qui souhaite bénéficier du congé de paternité avertit par écrit son employeur au moins 1 mois avant la date à laquelle il envisage de le prendre, en précisant la date à laquelle il entend y mettre fin.

En application des dispositions de l'article L. 1225-4-1 du code du travail, le contrat de travail du salarié ne peut être rompu pendant les 4 semaines qui suivent la naissance de l'enfant, sauf faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à l'arrivée de l'enfant.

C. Adoption

Le salarié qui accueille un enfant en vue de son adoption peut, dès le jour de l'arrivée de l'enfant à son foyer, suspendre

© Editions Legimedia Page 19 de 239 brochure n° 3144

son contrat de travail dans les conditions prévues à l'article L. 1225-37 à L. 1225-46 du code du travail. Pendant cette période le salarié bénéficie du maintien de salaire dans les mêmes conditions que le A du présent article.

Pendant ce congé d'adoption, l'employeur ne peut pas résilier le contrat de travail du salarié concerné.

Si le parent adoptif veut, à l'expiration du mois de congé d'adoption, élever son enfant, il peut s'abstenir de reprendre son emploi sans délai-congé. Il n'aura pas de ce fait à payer une indemnité de rupture, mais devra libérer le logement de fonction, s'il existe.

D. Dispositions communes

1. Pendant le congé de maternité, de paternité ou d'adoption, le remplacement du salarié occupant un logement de fonction s'effectue dans les conditions prévues à l'article 26.

2. Les conditions dans lesquelles le traitement est, en tout ou partie, maintenu pendant l'arrêt de travail, sous déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale et, éventuellement, les organismes de prévoyance complémentaire auxquels adhère l'employeur, sont fixées à l'article 30.

3. Le salarié ayant avisé son employeur, dans les conditions prévues aux paragraphes A 5e paragraphe et C, dernier alinéa, ci-avant, de son intention de ne pas reprendre son travail à l'issue du congé de maternité ou d'adoption bénéficie, à partir du moment où il en a exprimé la demande par lettre recommandée avec avis de réception, pendant une période de 2 années courant de la date de l'arrêt de travail initial, d'une priorité de réembauchage dans son poste s'il redevient vacant ou dans un emploi auquel sa qualification lui permet de prétendre.

Le salarié réintégré retrouve le bénéfice des avantages acquis à la date de son départ.

Garantie de ressources. - Prévoyance. - Régime frais de santé

Article 30

En vigueur étendu

Maintien de salaire

Article 30.1

En vigueur non étendu

a) En cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident, dûment constatée par certificat médical et contre-visite de la sécurité sociale s'il y a lieu, et à condition :

- d'avoir justifié dans les 48 heures de cette incapacité ;
- d'être pris en charge par la sécurité sociale ;
- d'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des pays de l'Union européenne ou dans l'un des pays ayant passé une convention de réciprocité,

les salariés recevront 90 % de leur rémunération globale brute mensuelle contractuelle pendant :

- 30 jours après 1 an de présence dans l'entreprise sous réserve du caractère plus favorable des dispositions de l'article L. 1226-1 du code du travail ;
- 90 jours après 3 ans de présence dans l'entreprise ;
- 110 jours après 8 ans de présence dans l'entreprise ;
- 120 jours après 13 ans de présence dans l'entreprise ;
- 130 jours après 18 ans de présence dans l'entreprise ;
- 170 jours après 23 ans de présence dans l'entreprise ;
- 190 jours après 33 ans de présence dans l'entreprise.

La rémunération à prendre en considération est celle que l'intéressé aurait perçue en restant en activité dans les conditions contractuelles précédant l'arrêt de travail.

Lors de chaque arrêt de travail, les délais d'indemnisation commenceront à courir à compter du premier jour d'absence.

© Editions Legimedia Page 20 de 239 brochure n° 3144

Dans tous les cas de figure, une fiche de paie devra être établie.

Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paie, il sera tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les 12 mois antérieurs de telle sorte que si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces 12 mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle applicable en vertu des alinéas précédents.

b) En cas d'accident du travail, le complément de salaire se fera dans les mêmes conditions que pour la maladie, sans toutefois que l'ancienneté de 1 an soit requise.

Les périodes d'arrêt consécutives à un accident du travail n'entrent pas en ligne de compte pour l'appréciation des droits aux indemnités complémentaires de maladie.

c) Pendant la durée légale du congé de maternité ou d'adoption, le salarié bénéficie du maintien intégral de sa rémunération.

d) Les garanties précisées aux paragraphes a, b et c ci-dessus s'entendent déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit de la sécurité sociale et des régimes complémentaires de prévoyance alimentés par les cotisations patronales, l'employeur étant subrogé dans les droits du salarié auprès de ces organismes. Lorsque les indemnités de la sécurité sociale sont réduites du fait, par exemple, de l'hospitalisation ou d'une sanction de la caisse pour non-respect de son règlement intérieur par le salarié, elles sont réputées être servies intégralement.

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnisation s'entend de celle acquise chez l'employeur concerné et s'apprécie au premier jour de l'absence.

e) Pour couvrir tout ou partie des garanties conventionnelles de maintien de salaire susvisées, les employeurs ont la possibilité de souscrire un contrat d'assurance de groupe auprès de l'organisme assureur de leur choix. La cotisation assurée en couverture de ces garanties est exclusivement patronale.

Régimes de prévoyance complémentaire

Article 30.2

En vigueur étendu

Les salariés bénéficient de garanties collectives de prévoyance et de remboursement de frais de santé définies en annexe à la présente convention.

Obligations militaires

Article 31

En vigueur étendu

Le cas des absences occasionnées par l'accomplissement des périodes militaires, ou par un rappel sous les drapeaux, est réglé selon les dispositions légales.

Les périodes de réserve obligatoires et la préparation à la défense nationale d'une journée ne donnent pas lieu à retenue de salaire sur justification émanant de l'autorité militaire.

Retraite complémentaire

Article 32

En vigueur étendu

Le personnel relevant de la présente convention est obligatoirement affilié au régime de retraite complémentaire géré par le groupe Humanis (section « personnels d'immeubles ») institué par l'accord national du 14 juin 1973 ayant fait l'objet d'un arrêté interministériel d'agrément publié au Journal officiel du 18 mai 1974.

Médaille d'honneur du travail et prime anniversaire

Article 33

En vigueur étendu

Les salariés qui remplissent les conditions prévues par le décret n° 84-591 du 8 juillet 1984, modifié par le décret n° 86-401 du 12 mars 1986, peuvent demander à l'employeur d'effectuer les démarches nécessaires pour obtenir la médaille d'honneur du travail.

© Editions Legimedia Page 21 de 239 brochure n° 3144

Les salariés qui ont accompli 25 années au service du même employeur reçoivent une gratification égale à la rémunération globale brute mensuelle contractuelle acquise à la date anniversaire.

Formation professionnelle

Article 34

En vigueur étendu

Conformément à l'annexe VII de la présente convention, relative à la réforme de la formation professionnelle, qui précise les modalités de mise en œuvre de la formation professionnelle dans la branche professionnelle des gardiens, concierges et employés d'immeubles, les partenaires sociaux de la branche des gardiens, concierges et employés d'immeubles signataires de la présente convention collective nationale réaffirment que la formation professionnelle constitue une priorité pour la branche et une valorisation pour la profession. Ils considèrent que l'accès à la formation tout au long de la vie professionnelle constitue pour les salariés des opportunités d'évolution professionnelle, de développement des compétences et d'enrichissement personnel.

Les entreprises sont tenues de verser à l'Agefos-PME, désignée, OPCA de branche, les contributions relatives :

(1) - à la professionnalisation ;

- au plan de formation, pour les entreprises employant moins de 10 salariés, avec un minimum de 15 € pour cette dernière contribution.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 6331-2 et L. 6331-9 du code du travail.
(Arrêté du 4 mai 2017 - art. 1)

Extension

Article 35

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant, qui n'entrera en vigueur que le premier jour du mois après la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Annexe I. Définition et évaluation des tâches en unités de valeur pour le personnel visé à l'article 18, paragraphe B.1

Définition et évaluation des tâches en unités de valeur pour le personnel visé à l'article 18, paragraphe B, de la présente convention

Annexe I

Définition et évaluation des tâches en unités de valeur pour le personnel visé à l'article 18, paragraphe B, de la présente convention

Le local principal retenu ci-après comme élément de référence pour l'attribution des « unités de valeur » de tâches s'entend de chaque local à usage commercial, professionnel ou d'habitation avec ses dépendances traditionnelles comme la cave, la chambre de service et le parking. La chambre de service louée indépendamment du lot principal auquel elle se rattache normalement constitue également un lot principal. Le logement de fonction du gardien concierge s'intègre aux parties communes et n'entre pas dans le décompte des lots principaux.

Définition des tâches Nombre d'unités de valeur (UV)

I. Tâches générales

a) Surveillance ascenseurs

© Editions Legimedia Page 22 de 239 brochure n° 3144

Prendre immédiatement toute mesure pour faire face à toute débordement ou une fuite de fuel. Dans le cas de chauffage anomalie de fonctionnement dans le cadre des consignes de sécurité données par le constructeur. Dans le cas où des personnes sont bloquées dans la cabine, faire appel aux pompiers et avertir l'entreprise qui est chargée de l'entretien.

Si le préposé est un homme, il pourra (1), dans la mesure où cela ne présente aucun danger et si les consignes de sécurité le prévoient, dégager les personnes par la manœuvre manuelle de l'ascenseur. Rendre compte à l'employeur de tout incident.

b) Surveillance chaufferie
Prendre immédiatement toute mesure pour faire face à toute anomalie de fonctionnement. En cas d'incident à l'installation de chauffage central ou de conditionnement d'air : intervenir, selon les directives données par l'employeur ou par l'entreprise chargée de la surveillance et de la conduite du chauffage, chaque fois que fonctionne le signal d'alarme des chaufferies (mise à l'arrêt et alerte de l'entreprise). Veiller à la bonne exécution des opérations de dépotage et signaler tous incidents qui viendraient à se produire tels qu'un

c) Surveillance pendant l'exécution des tâches

Assurer la surveillance générale relative à la bonne tenue de l'immeuble, à la propreté, à

100 pour le premier ascenseur,

50 par ascenseur

au-delà du premier

200 par chaufferie, 100 dans le cas de chauffage urbain

l'entretien des parties communes et à la sécurité ; application du règlement. 1 par local principal d) Contrôle et coordination de salariés de l'employeur

Contrôler et coordonner le travail des autres salariés de l'employeur sur l'immeuble ou

l'ensemble immobilier. 5 par local principal e) Contrôle des tâches des préposés d'entreprises extérieures

Tenue d'un cahier des relevés des dates et durées des interventions de ces entreprises.

Vérification de l'exécution des tâches. Les unités de valeur prévues au paragraphe c sont nécessairement attribuées aux gardiens à service complet et/ ou permanent. Les tâches prévues au paragraphe d ne peuvent être demandées qu'aux gardiens classés « d » ou « e » du critère de supervision visé à l'article 21.

b) Perception des loyers et/ ou des charges

II. Tâches administratives

a) Travaux courants

Afficher ou transmettre les notes de service ou documents qui sont adressés par l'employeur. Remettre aux copropriétaires les convocations et procès-verbaux d'assemblée générale et leur faire émarger le bordereau correspondant. Tenir un cahier de conciergerie permettant à l'employeur d'effectuer à tout moment le contrôle des interventions d'ouvriers et d'entreprises chargés des

1 par local principal 3 par local principal

Trimestriellement 2 par local principal Mensuellement 6 par local principal c) Visite des logements à louer ou à vendre
3 par local principal

d) État des lieux

Au départ et à l'arrivée des locataires, établir les états des lieux et les transmettre à

l'employeur. 8 par local principal III. Propreté et entretien des parties communes

a) Ordures ménagères : (*)

Remplacement des poubelles sous les orifices des gaines et ordures et manipulation des poubelles pour mise à la disposition des services chargés matériel. Débouchage des gaines et vide-ordures (dans la de la collecte des ordures ménagères, dans le cadre de la mesure où cette tâche n'est pas réglementation en vigueur.

Nettoyage des poubelles, des locaux les abritant et du 25 par local principal

contractuelle, elle ne peut être imposée au salarié) 5 par local principal (*) Pendant et après les travaux, l'enlèvement des gravats ou déchets et le nettoyage du chantier comme des parties communes de l'immeuble incombent exclusivement à l'entreprise ou au particulier concernés et ne peuvent être imposés au gardien, concierge ou employé d'immeuble (avenant n° 40 bis du 27 mars 1998, BO conventions collectives 1998-21, étendu par arrêté du 17 juillet 1998, Journal officiel du 28 juillet 1998).

b) Courrier

Qu'il s'agisse du service réduit, normal ou porté le salarié n'est pas tenu de prendre :

- les courriers et/ou colis contre signature ;
- les colis de plus de 30 kg et/ou dont la somme des côtés (L + l + h) est supérieure à 200 cm.

© Editions Legimedia Page 23 de 239 brochure n° 3144

Courrier service réduit : réception et distribution des colis et plis volumineux non

recommandés ne pouvant entrer dans les boîtes aux lettres. 4 par local principal Courrier service normal : dès

réception de l'ensemble du courrier, tri et répartition entre les boîtes des destinataires. 12 par local principal Courrier porté : dès réception, tri et distribution à domicile du courrier des occupants. 30 par local principal c) Nettoyage des parties communes (*)

1. Nettoyage des halls d'entrée, des tapis-brosses, des portes en glace, des parties communes, pour deux fois par semaine, mesures à d'escalier, locaux communs et circulations prendre en cas de gel, arrêt d'eau, protection des 15 par local principal canalisations.

2. Nettoyage des autres parties communes : cages

diverses (couloirs de caves et des combles, paliers) pour une fois par semaine 25 par local principal Remplacement des ampoules électriques hors d'usage et des fusibles accessibles.

Remplacement des sels d'adoucisseurs d'eau et antitartre.

Exécution des menus travaux, tels que graissage des gonds, serrures des portes des parties communes. Réglage des ferme-portes.

3. Nettoyage des vitres, parois vitrées, appareils d'éclairage, boîtes aux lettres, battants de portes, règles de tapis, pour une fois par mois. 12 par local principal (*) Si les fréquences demandées sont plus ou moins importantes que celles prévues ci-dessus, le nombre d'unités de valeur sera calculé proportionnellement au barème ci-dessus. Le barème tient compte des tâches accessoires dont la fréquence ne peut pas être déterminée.

d) Nettoyage des ascenseurs

Nettoyage des cabines, grilles et portes. 60 par ascenseur IV. Entretien et propreté des espaces libres

a) Nettoyage des cours et trottoirs

Nettoyage des trottoirs des voies publiques dans le cadre de la réglementation locale en

vigueur, notamment en cas de neige ou verglas, déblaiement des trottoirs publics, épandage de sel ou cendres. Nettoyage des cours et voies de circulation privées, aires de jeux, aires de circulation, parkings.

Nettoyage des caniveaux, bouches siphonides, grilles et puisards d'eau pluviale facilement accessibles ; nettoyage et entretien courants des bassins et piscines. b) Entretien de propreté des espaces verts

Enlèvement des papiers et déchets divers sur les pelouses et plates-bandes ; arrosage et entretien sommaire des plantes et plates-bandes, ramassage des feuilles et propreté. V. Travaux spécialisés et qualifiés non prévus aux paragraphes I à IV 10 par tranche de 100 m² minimum de 20 unités

Lorsque la définition de l'une ou plusieurs des tâches données aux paragraphes I à IV ci-avant est inadaptée à la situation de l'immeuble, et sauf application d'un commun accord entre l'employeur et le salarié d'un nombre d'UV dérogatoire ou d'une ligne de tâches complémentaires, les tâches peuvent être définies en nombre d'heures de travaux spécialisés ou qualifiés. Les locaux commerciaux peuvent de même être exclus du nombre de locaux visé en préambule lorsque les tâches demandées dérogent manifestement à celles demandées pour les autres locaux. Ce dispositif est en outre utilisé pour le décompte des tâches accessoires suivantes :

1. Travaux spécialisés : entretien complet d'espaces verts : tonte et arrosage des pelouses, massifs, jeunes arbres, arbustes, binage, désherbage, plantations diverses.

Conduites d'installations de chaufferie : conditionnement de l'air, filtrage des eaux de piscine et bassin, etc. 2.

Travaux qualifiés : travaux qualifiés d'entretien : serrurerie, électricité, plomberie, peinture, etc., et permanence du service de sécurité IGH.

L'annexe au contrat de travail (modèle ci-après) fixe le détail de ces tâches et le nombre d'unités de valeur attribuées à raison de 60 UV par heure (ce taux étant porté à 70 pour les travaux qualifiés confiés à un salarié dont le coefficient hiérarchique est inférieur à 620).

VI. Permanence de jour

Le gardien totalisant entre 3 400 et 9 000 UV (y compris nécessairement UV pour surveillance pendant l'exécution des tâches - cf. paragraphe 1 c et classé à service permanent dans les conditions prévues à l'article 18 b reçoit pour la présence vigilante assurée hors exécution des tâches inhérentes à son emploi 1 000 UV ou, si ce calcul est plus favorable, la moitié des unités de valeur comprises entre son décompte d'UV et 10 000.

(1) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions des articles L. 1142-1 et L. 1142-3 du code du travail.
(Arrêté du 4 mai 2017 - art. 1)

Annexe au contrat de travail. Modèle 2

ANNEXE AU CONTRAT DE TRAVAIL Modèle 2

De M. (à compléter)

Date : (à compléter)

Immeuble du (à compléter)

Nombre de locaux principaux à usage :

- commercial : (à compléter)
- professionnel : (à compléter)
- habitation : (à compléter)

Surfaces :

- trottoirs : (à compléter) m²
- cours, parking : (à compléter) m²
- espaces verts : (à compléter) m²
- Total : (à compléter) m²

Nombre :

- d'ascenseurs : (à compléter)
- de chaufferies : (à compléter)

Détail et décompte des tâches

(Application du barème prévu par l'annexe I à la convention collective nationale du 11 décembre 1979) Tâches

Barème Barème Décompte Décompte Observations

I. Tâches générales

a) Surveillance ascenseurs

Le premier :

Chacun des suivants

b) Surveillance chaufferie

Surveillance chauffage urbain

c) Surveillance pendant l'exécution des tâches

d) Contrôle et coordination de préposés de l'employeur

e) Contrôle des tâches des préposés d'entreprises extérieures

II. Tâches administratives

a) Travaux courants

b) Perception des loyers et/ou des charges

: - Trimestrielle

- Mensuelle

c) Visite des logements à louer

d) État des lieux

III. Propreté et entretien des parties communes

Base	Unité de valeur (UV)	Nombre de bases	Nombre d'UV
Par unité	100		
	50		
	200		

	100		
Par local principal	1		
Par local principal	5		
Par local principal	1		
Par local principal	3		
Par local principal	2		
Par local principal	6		
Par local principal	3		
Par local principal	8		

© Editions Legimedia Page 25 de 239 brochure n° 3144

a) Ordures ménagères (6)

Débouchage gaines et vide-ordures

b) Courrier :

- services réduit

- service normal

- porté

c) Nettoyage des parties communes :

1. Halls d'entrée, tapis-brosses et portes en glace

: - pour deux fois par semaine

- pour (à compléter) fois par semaine

2. Cages d'escaliers, locaux communs et circulations diverses (couloirs de caves, paliers) :

- pour 1 fois par semaine

- pour (à compléter) fois par semaine

3. Vitres, parois vitrées et cuivres :

- pour une fois par mois

- pour (à compléter) fois par mois

d) Nettoyage ascenseurs

IV. Entretien de propreté des espaces

libres - nettoyage des trottoirs, cours,

parkings

Par local principal	25		
Par local principal	5		
Par local principal	4		
Par local principal	12		

Par local principal	30			Par tranche de 100 m ²	10		
				Par tranche de 100 m ²	10		
				Par heure	60		
Par local principal	15			Par heure	60 ou 70 (2)		
Par local principal	(1)			Total (T)			
Par local principal	25						
Par local principal	(1)						
Par local principal	12						
Par local principal	(1)						
Par ascenseur	60						

- entretien de propreté des espaces verts minimum de 20 UV

V. Travaux spécialisés (2)

Travaux qualifiés (3).

(4)

VI. Permanence de jour : s'il s'agit d'un gardien à service permanent, le total des UV de tâches (T) s'élevant au minimum à 3 400 UV et au maximum à 9 000 UV (5).

$$10\,000 - (T) / 2 \text{ minimum de } 10\,000 \text{ UV}$$

Majoration de 25 % lorsque le total des UV de tâches

(T) excède 10 000 UV :

$$((T) - 10\,000) \times 25 \%$$

Total

Arrondi à la centaine supérieure

Soit un taux d'emploi de (à compléter) %

VII. Astreinte de nuit (500 UV)

Total :

Arrondi à la centaine supérieure soit un taux d'emploi de (à compléter) %

(1) Si les fréquences demandées sont plus ou moins importantes que celles prévues à la ligne précédente, le nombre d'UV sera augmenté ou réduit en proportion.

(2) Lorsque ces travaux qualifiés sont confiés à un salarié dont coefficient hiérarchique est inférieur à 620.

(3) À préciser (éventuellement par détail annexé).

(4) Le total T ne peut excéder 12 000 UV.

(5) Au-delà de 9 000 UV totalisées en (T) le gardien est classé à service complet, avec attribution de 10 000 UV, si la permanence est demandée.

NOTA :

(1) Si les fréquences demandées sont plus ou moins importantes que celles prévues à la ligne précédente, le nombre d'U.V. sera augmenté ou réduit en proportion.

© Editions Legimedia Page 26 de 239 brochure n° 3144

(2) Lorsque ces travaux qualifiés sont confiés à un salarié classé au coefficient 135.

(3) A préciser (éventuellement par détail annexé).

(4) Le sous-total A ne peut excéder 12.000 U.V..

(5) Au-delà de 9.000 U.V. totalisées en (T) le gardien est classé à service complet, avec attribution de 10.000 U.V., si la permanence est demandée. (6) Pendant et après les travaux, l'enlèvement des gravats ou déchets et le nettoyage du chantier comme des parties communes de l'immeuble incombent exclusivement à l'entreprise ou au particulier concernés et ne peuvent être imposés au gardien, concierge ou employé d'immeubles.

Annexe II. Valeur du point. Evaluation du salaire en nature

Annexe II

En vigueur étendu

Crée par accord du 14-1-1994 chap. B. BOCC 94-15, étendu par arrêté du 19-9-1994 JORF 25-9-1994.

Barème des appointements minimaux pour 169 heures par mois/catégorie A ou 10 000 UV/catégorie

B. Évaluation du salaire en nature logement.

Article 1er

En vigueur étendu

Modifié par accord du 14-1-1994 chap. B. BOCC 94-15, étendu par arrêté du 19-9-1994 JORF 25-9-1994.

Voir textes « Salaires ».

Article 2

En vigueur étendu

Modifié par accord du 14-1-1994 chap. B. BOCC 94-15, étendu par arrêté du 19-9-1994 JORF 25-9-1994.

Le prix du mètre carré prévu à l'article 22 de la convention collective nationale pour l'évaluation mensuelle du salaire en nature logement est fixé à 18 F en catégorie I, 14 F en catégorie II et 10 F en catégorie III, cette évaluation ne pouvant toutefois être inférieure à 250 F.

Annexe III. Dispositions transitoires

Dispositions transitoires

Conclusion des avenants locaux, départementaux ou régionaux

Article 1er

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 3 du 22-7-1981, étendu par arrêté du 20-4-1982 (JO du 2-5-1982)

Pour l'application des derniers alinéas des articles 1er et 2 relatifs à la conclusion d'avenant locaux, départementaux ou régionaux à la convention nationale, il est expressément stipulé que les dispositions arrêtées dans ce cadre devront toujours être complémentaires, et non se substituer aux dispositions de la convention collective nationale.

Conformément à l'article 2, 2e alinéa, de la convention, dès la signature de la présente convention, il sera institué dans chaque département ou région une commission paritaire départementale ou régionale composée des représentants des organisations syndicales et des chambres patronales d'employeurs. Ces commissions paritaires devront étudier les avantages acquis de la convention collective départementale ou régionale antérieurement à la mise en application de la convention collective nationale pour les rétablir s'il y a lieu par annexe à ladite convention, au plus tard dans un délai de 1 an à la date du présent avenant.

Dans le cas où cette modification des avantages acquis au plan régional ou local n'aurait pu intervenir dans le délai de 1 an, la commission de conciliation prévue à l'article 10 pourra, à l'initiative de l'une ou plusieurs des parties à la convention nationale, être saisie des problèmes posés et proposer à la commission régionale compétente et, à défaut, à la commission mixte nationale les dispositions qui lui paraissent de nature à réaliser l'engagement pris par les signataires de la convention nationale.

Ces avenants seront immédiatement notifiés au secrétariat de la commission prévue à l'article 10 de la convention

nationale.

Avantages acquis

Article 2

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 41 du 25-6-1998 (BO n° 98-34), étendu par arrêté du 20-10-1999 (JO du 31-10-1999)

a) Pour l'application de la clause de maintien des avantages acquis, prévue à l'article 2 de la convention, il est précisé que la rémunération en espèces due aux personnels logés par application du nouveau dispositif prévu (par application des articles 21 à 24) ne pourra être inférieure - sauf réduction corrélative des tâches et nouveau contrat de travail accepté par le salarié - à celle perçue antérieurement à la signature de ladite convention, la différence, si elle existe, constituant complément de salaire ou indemnité différentielle.

Il est convenu que :

1° Lorsque cette différence résulte d'une situation générale au niveau local, départemental ou régional, il y a avantage collectivement acquis et donc complément de salaire (1). Les modalités d'attribution et de révision de ce complément de salaire à chaque qualification professionnelle devront faire l'objet d'un avenant local, départemental ou régional à la convention nationale dans les conditions prévues au dernier alinéa de l'article 1er de ladite convention, sauf application d'une valeur de point locale, départementale ou régionale fixée dans les conditions prévues au 2e alinéa, paragraphe 1, de l'article 22.

Lorsque cette différence résulte d'une situation générale dans l'entreprise, il y aura lieu, dans les mêmes conditions, d'établir un accord au niveau de l'entreprise.

2° Lorsque cette différence résulte d'une situation non générale, soit du fait qu'elle subsiste dans un ou plusieurs cas après détermination du complément de salaire visé, soit du fait du maintien par l'employeur du salaire ancien nonobstant une réduction éventuelle des tâches, il y a avantage individuellement acquis et donc indemnité différentielle (1).

L'avenant au contrat de travail doit fixer le montant de cette indemnité différentielle et les conditions dans lesquelles elle peut être ou non révisée, et éventuellement progressivement résorbée, sans que toutefois elle puisse être réduite à l'occasion des révisions générales de la valeur du point effectuées au titre du maintien du pouvoir d'achat du salaire conventionnel.

Le salaire complémentaire et l'indemnité différentielle feront l'objet d'une rubrique particulière sur le bulletin de paie.

3° En outre, si l'application du système de rémunération prévu par la présente convention conduisait, au plan régional ou de l'entreprise (quel que soit le nombre de salariés), à un niveau de salaire en espèces généralement inférieur à celui résultant de l'application des barèmes en vigueur actuellement, ces barèmes resteraient en vigueur jusqu'au terme du délai de 1 an prévu par l'article 2, 2e paragraphe, de la convention.

b) Les mêmes dispositions s'appliquent aux personnels non logés.

(1) Ce complément de salaire et cette indemnité différentielle ont été intégrés au salaire complémentaire institué par l'avenant n° 22 du 27 juillet 1989 (art. 4, dernier paragraphe).

Date d'effet de la convention

Article 3

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 41 du 25-6-1998 (BO n° 98-34), étendu par arrêté du 20-10-1999 (JO du 31-10-1999)

Employeurs engagés par le syndicat des sociétés immobilières et le groupement des sociétés immobilières d'investissement, le 11 décembre 1979 (1).

Aux termes de l'article 3 de la convention, celle-ci prendra effet à la date de sa signature.

Toutefois, étant donné les délais nécessaires à la mise en place du nouveau dispositif d'évaluation des tâches et de rémunération, il est convenu que les avenants aux contrats de travail pourront n'être établis et la rémunération nouvelle pourra n'être réglée qu'à partir du 6e mois suivant la signature de la convention, à charge pour les employeurs d'effectuer le rappel de traitement éventuellement dû, et, notamment au titre de l'exercice 1979, le prorata de la gratification acquise en application de l'article 26, pour la période comprise entre la date de la signature de la convention et le 31 décembre du même exercice.

(1) Organisations patronales regroupées le 2 mars 1994 sous la dénomination fédération des sociétés immobilières et foncières (FSIF).

Employeurs engagés par l'UNPI le 1er octobre 1980

Article 3-Bis

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 2 du 15-12-1980, étendu par arrêté du 15-4-1981 (JO du 16-5-1981)

Compte tenu de la date à laquelle intervient la réunion de la commission mixte nationale demandée à la suite de l'adhésion, le 15 octobre 1980, de l'UNPI à la convention nationale du 11 décembre 1979, le délai dont disposent les employeurs que l'UNPI engage, pour établir les avenants aux contrats de travail existants et régler les salaires sur les bases nouvelles, expirera le 30 juin 1981.

Les employeurs devront en tout état de cause effectuer le rappel de traitement éventuellement dû, et, notamment au titre de l'exercice 1980, régler le prorata de la gratification acquise en application de l'article 26 pour la période comprise entre le 1er octobre 1980 (et non le 15 octobre 1980) et le 31 décembre 1980 (soit 3/12 du traitement global mensuel conventionnel de décembre 1980).

Employeurs appliquant la convention à la date d'effet de l'extension

Article 3-Ter

En vigueur étendu

Compte tenu de la date à laquelle a été publié l'arrêté d'extension de la convention (Journal officiel du 16 mai 1981), les employeurs non visés aux articles 3 et 3 bis ci-avant devront avoir établi avant le 17 novembre 1981 les avenants aux contrats de travail du personnel, à charge de régler en novembre au plus tard le rappel de traitement éventuellement dû depuis le 17 mai 1981.

En outre, la gratification due aux termes de l'article 26 de la convention sera acquise pour l'année 1981 entière, sous déduction de l'acompte prévu à l'article 26 ; cet acompte étant réputé égal à la moitié de l'indemnité allouée au titre du remplacement si celle-ci a été réglée conformément à l'article L. 771-4, 2e alinéa, du code du travail.

Application des dispositions prises par avenant n° 11 du 21 juin 1984

Article 3-Quater

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 17 du 17-11-1987, étendu par arrêté du 18-2-1988 (JO du 25-2-1988)

Les augmentations de salaire résultant éventuellement de l'application des articles 2 « Classement hiérarchique du personnel des services permanents de sécurité en IGH », 3 « Augmentation du plafond de la prime d'ancienneté », 4 « Révision du calcul de la permanence » prendront effet au premier jour du mois suivant la parution au Journal officiel de l'arrêté d'extension du présent avenant.

Ces augmentations (sauf celles résultant du complément au barème d'ancienneté) entraînent réduction à due proportion, ou suppression de l'indemnité différentielle éventuellement prévue par l'avenant au contrat de travail établi conformément à l'article 2, paragraphe a, 2°, de la présente annexe III.

Révision du calcul de la permanence prévue par avenant n° 17 du 17 novembre 1987 :

L'augmentation de salaire résultant éventuellement de l'application du nouveau mode de calcul de la permanence prévu par l'avenant n° 17 du 17 novembre 1987 prendra effet au premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension dudit avenant.

Cette augmentation entraîne réduction à due proportion ou suppression de l'indemnité différentielle dont pouvait bénéficier le salarié jusqu'alors.

Élargissement aux sociétés d'économie mixte de la convention

Elargissement aux sociétés d'économie mixte de la convention

Article 3-Quinques

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 19-3 du 16-6-1988, étendu par arrêté du 13-12-1988 (JO du 29-12-1988)

La nouvelle rédaction de l'article 1^{er} de la convention entraîne son élargissement aux sociétés d'économie mixte, à l'origine exclues par le ministère du travail dans la perspective de l'élaboration d'une convention couvrant le secteur du logement social. En conséquence, les sociétés d'économie mixte non représentées par les organisations patronales signataires de la

convention du 11 décembre 1979, mais dont l'activité de gestion immobilière implique l'emploi de personnel d'immeuble, seront tenues à l'application de l'ensemble des dispositions de ladite convention à partir du premier jour du mois suivant la date de publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension du présent avenant, soit le 1er novembre 1987.

En cas de négociation engagée dans l'entreprise dans les conditions visées aux articles 1er, 21 (1er alinéa) et 22 de la convention ou 2 (paragraphe 1), dernier alinéa de l'annexe III, l'employeur disposera d'un délai expirant le 30 juin 1988 pour établir les avenants aux contrats de travail, le rappel de traitement éventuellement dû étant toutefois décompté du 1er novembre 1987.

La lettre de régularisation d'engagement devra établir le salaire, dans la structure de rémunération conventionnelle, en valeur octobre 1987, de manière que le salarié bénéficie ensuite des augmentations par rubrique de paie prévues, notamment, par l'avenant n° 17 du 17 novembre 1987.

Généralisation de l'adhésion à la CRIP

Article 4 (1)

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 41 du 25-6-1998 (BO n° 98-34), étendu par arrêté du 20-10-1999 (JO du 31-10-1999)

La nouvelle rédaction de l'article 32 de la convention collective entraîne l'obligation pour les entreprises adhérant jusqu'alors à une autre caisse de retraite d'adhérer à la CRIP (section professionnelle gardiens, concierges et employés d'immeubles). Cette obligation répond au souci de faire bénéficier l'ensemble des salariés relevant de la convention du 11 décembre 1979 et d'une législation particulière (art. L. 771-1 et suivants du code du travail) des mêmes avantages en matière de retraite (et notamment de l'allocation de départ en retraite instituée par l'additif du 17 mai 1988 à l'accord national du 14 juin 1973), et de centraliser sur le même organisme les renseignements permettant d'établir le rapport annuel sur la situation de l'emploi dans la branche et l'évolution des salaires effectifs (art. L. 132-12 du code du travail).

Les entreprises adhérant actuellement à une autre institution devront aviser cette institution, au plus tard dans le mois suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension du présent avenant n° 19-1, de l'obligation qui leur est faite d'adhérer à la CRIP. Une copie de cette lettre devra être adressée à la CRIP (section professionnelle gardiens, concierges et employés d'immeubles), 50, route de la Reine, BP 85, 92105 Boulogne-Billancourt. Le transfert d'institution prendra effet à une date fixée par accord entre les deux institutions concernées, notifiée à l'entreprise par la CRIP et au plus tard au 1er janvier 1990.

(1) Article exclu de l'extension (arrêté du 20 octobre 1999, art. 1er).

Indemnisation des salariés d'entreprises relevant de la présente convention appelés à représenter une organisation syndicale (art. L. 132-17 du code du travail)

Article 5

En vigueur étendu

Indemnisation des salariés d'entreprises relevant de la présente convention appelés à représenter une organisation syndicale (art. L. 132-17 du code du travail).

L'allocation forfaitaire prévue à l'article 7, dernier alinéa, de la convention est fixée en 2007 à 1 000 €.

Démarches administratives

Article 6 (1)

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 41 du 25-6-1998 (BO n° 98-34), étendu par arrêté du 20-10-1999 (JO du 31-10-1999)

En concluant la convention collective nationale de travail des gardiens, concierges et employés d'immeubles, les parties signataires ont manifesté leur volonté commune de créer un cadre nouveau et unique des personnels concernés tendant à substituer aux dispositions particulières régissant les concierges et gardiens (art. L. 771-1 et suivants du code du travail) les dispositions générales du code du travail.

Les dispositions adoptées impliquent une mise en harmonie des dispositions législatives et réglementaires régissant le statut des concierges (titre VII, chapitres Ier et II du livre VII du code du travail), avec les dispositions contractuelles adoptées, à savoir :

- suppression de l'évaluation forfaitaire logement ;
- suppression de l'assiette forfaitaire des cotisations de la sécurité sociale ;

- suppression de l'évaluation forfaitaire de l'avantage en nature pendant les congés,

qui deviennent sans objet,

- et modification de l'article L. 771-4 du code du travail sur le remplacement du salarié en congé, les parties étant expressément convenues que les dispositions de l'article 26 « Paiement direct du remplaçant par l'employeur et gratification de fin d'année » se substituaient globalement à celles résultant dudit article L. 771-4 (Indemnité afférente au congé).

Les signataires de la convention engageront conjointement les démarches nécessaires auprès du ministère du travail pour assurer la mise en oeuvre des textes appropriés.

(1) Article exclu de l'extension (arrêté du 20 octobre 1999, art. 1er).

Annexe IV. Règlement intérieur (Avenant n° 33 du 29 juin 1995)

Signataires	
Organisations patronales	UNPI ; FSIF.
Organisations de salariés	OSDD CGT-FO ; CFDT ; SNIGIC.

Article 1er

En vigueur étendu

La composition de la commission est fixée par annexe au procès-verbal de la réunion de la commission mixte du 29 juin 1995. Elle peut être modifiée à tout moment par déclaration faite au secrétariat par l'organisation concernée.

Article 2

En vigueur étendu

Tout membre de la commission empêché d'assister à une séance peut donner pouvoir à un titulaire du même collège.

Article 3

En vigueur étendu

Toute présence à la réunion de la commission autre que celle des membres de droit implique l'accord de la majorité des membres dans l'un et l'autre collège.

La commission se réunit dans le délai de 3 semaines sur demande adressée au secrétariat de l'une des organisations patronales ou salariales participant aux réunions de la commission mixte même non signataire de la convention, appuyée du dossier soumis à examen. Le procès-verbal relatant la décision adoptée doit être notifié par le secrétariat aux parties concernées dans le délai de 10 jours suivant la réunion. Les convocations et procès-verbaux de réunions sont communiqués par le secrétariat pour information au représentant du ministère du travail, président de la commission paritaire nationale.

Article 4

En vigueur étendu

La réunion ne peut valablement être ouverte que si la moitié des organisations dans chaque collège est représentée. Si le quorum n'est pas atteint dans l'un ou l'autre collège, un procès-verbal de carence est établi par le secrétariat auquel est jointe toute déclaration faite par un ou plusieurs membres de la commission. La liste d'émargement établie par le secrétariat est annexée au procès-verbal de la réunion ou au procès-verbal de carence.

Article 5

En vigueur étendu

La commission est présidée alternativement, d'année en année civile, par un représentant des organisations salariales et un représentant des organisations patronales. Le président dirige les débats et signe le procès-verbal établi par le secrétariat.

Article 6

Chacune des organisations peut s'exprimer sur le dossier soumis à la commission, avant qu'il ne soit procédé à l'adoption d'une décision.

La commission peut adopter :

- a) Soit une déclaration d'incompétence, ou une décision de renvoi à une prochaine réunion ou en commission paritaire régionale ou nationale ; cette décision intervenant à la demande d'une majorité des organisations dans l'un et l'autre collège ;
- b) Soit une décision d'application qui vaut interprétation définitive de la clause conventionnelle en cause. Cette décision ne peut être prise que si elle recueille une majorité de voix dans chacun des collèges ;
- c) Soit une recommandation (à défaut de décision d'application) acquise par une majorité de voix dans chacun des collèges. En cas de rejet par l'un des collèges, il est établi un procès-verbal de désaccord. Le cas de partage égal des voix dans les deux collèges vaut décision de désaccord, mais non si ce partage intervient chez l'un des collèges seulement.

Article 7

En vigueur étendu

Les procès-verbaux de carence, de déclaration d'incompétence, de décision de renvoi, de désaccord, de décision d'interprétation, ou de recommandation, sont établis et diffusés par le secrétariat.

Article 8

En vigueur étendu

En cas de décision de renvoi, la commission peut demander un complément d'information ou, éventuellement, à l'unanimité désigner un membre de chacune des délégations patronale et salariale pour instruire contradictoirement le dossier.

La décision de renvoi doit fixer le délai de dépôt de ce complément de dossier et la date de la prochaine réunion de la commission de conciliation.

Le secrétariat de la commission se tient informé de la suite donnée à l'affaire et communique cette information aux réunions suivantes de la commission.

Article 9

En vigueur étendu

Le présent règlement intérieur peut être dénoncé ou modifié dans les conditions prévues par l'article 3 de la convention collective nationale.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension dans les meilleurs délais du présent accord.

Annexe V. Accord du 14 juin 1973 relatif à la retraite complémentaire par répartition des salariés des immeubles et ensembles immobiliers

Signataires	
Organisations patronales	Union nationale de la propriété immobilière ; Syndicat des sociétés immobilières françaises.
Organisations de salariés	Fédération des employés et cadres CGT-FO ; Syndicat national indépendant des gardiens d'immeubles et concierges CFT ; Fédération des personnels de commerce, de la distribution et des services CGT.

Catégories de personnel assujetties

Article 1er

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 22 du 27-7-1989, étendu par arrêté du 4-12-1989 (JO du 14-12-1989)

Par le présent accord il est institué un régime de retraite complémentaire par répartition au bénéfice des concierges,

gardiens et tous autres salariés, logés ou non, concourant à la garde, à la surveillance, à la sécurité, aux opérations de nettoyage et de propreté, aux réparations courantes, à l'exploitation et au fonctionnement des éléments d'équipement et, en général, à l'entretien des immeubles et ensembles immobiliers ainsi que de leurs dépendances.

Champ d'application

Article 2

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 22 du 27-7-1989, étendu par arrêté du 4-12-1989 (JO du 14-12-1989)

Les syndicats de copropriété ainsi que les personnes physiques et morales propriétaires d'immeubles ou ensembles immobiliers locatifs à usage d'habitation, bureaux, commerces, artisanat, employeurs de salariés visés à l'article 1er doivent être adhérents à une institution gérant un régime complémentaire de retraite par répartition autorisée par le ministère du travail. Sont exclus du champ d'application du présent accord : l'État, les départements, les communes et les offices publics d'habitations à loyer modéré.

Territorialité

Article 3

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 22 du 27-7-1989, étendu par arrêté du 4-12-1989 (JO du 14-12-1989)

Le présent accord est applicable dans la métropole.

Régime de retraite

Article 4 (1)

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 22 du 27-7-1989, étendu par arrêté du 4-12-1989 (JO du 14-12-1989)

Le régime choisi est celui de la caisse de retraite interprofessionnelle CRIP, dont le siège est 5, avenue du Général-de Gaulle, Puteaux (92).

Les problèmes posés par les affiliations déjà données auprès d'autres régimes de retraite complémentaire feront l'objet d'un examen de la part de la commission paritaire prévue à l'article 10.

(1) Article exclu de l'extension (arrêté du 20 octobre 1999, art. 1er).

Taux de cotisation

Article 5 (1) (2)

En vigueur étendu

Modifié en dernier par avenant n° 41 du 25-6-1998 (BO n° 98-34), étendu par arrêté du 20-10-1999 (JO du 31-10-1999)

Dans le cadre des dispositions prévues par l'accord Arrco du 29 juin 1988, le taux contractuel de base porté de 4 à 5 % au 1er janvier 1990 et à 6,50 % au 1er octobre 1990, est fixé à 8 % pour prendre effet au 1er janvier 1991.

Ce taux étant porté pour la partie du salaire qui excède le plafond sécurité sociale à :

- 10 % le 1er janvier 2000 ;
- 12 % le 1er janvier 2002 ;
- 14 % le 1er janvier 2004 ;
- 16 % le 1er janvier 2005,

le taux de 14 % s'appliquant depuis le 1er janvier 1997 et celui de 16 % à dater du 1er janvier 2000 pour les entreprises créées depuis le 1er janvier 1997.

(1) Par annexe du 22 novembre 1990 : révision de l'accord national de retraite complémentaire du 14 juin 1973.

Le taux contractuel de cotisation au régime de retraite complémentaire est porté à 8 % au 1er janvier 1991, dans les conditions prévues par l'annexe au présent accord. Cette opération qui, après les étapes réalisées le 1er janvier 1990 (5 %) et le 1er octobre 1990 (6,5 %), aura permis de doubler les droits à la retraite Arrco acquis au 31 décembre 1989, l'aménagement de l'indemnisation de départ en retraite (art. 17 de la convention collective nationale) et l'indemnisation complémentaire mise en oeuvre par le conseil d'administration de la CRIP (réunions des 22 juin 1989 et 9 octobre 1990), marque l'aboutissement des démarches visées à l'article 4 de l'annexe III à la convention. Toutefois, les restrictions apportées à l'application de l'article 17 de la convention par cet article 4 resteront en vigueur jusqu'au 31 décembre 1991. Elles pourraient être prorogées, ou aménagées, par accord des parties après examen du rapport demandé à la CRIP et des résultats obtenus auprès de l'Arrco à la suite de l'intervention visée dans le procès-verbal de la réunion de la commission mixte du 22 novembre 1990.

Répartition des cotisations

Article 6 (1)

En vigueur étendu

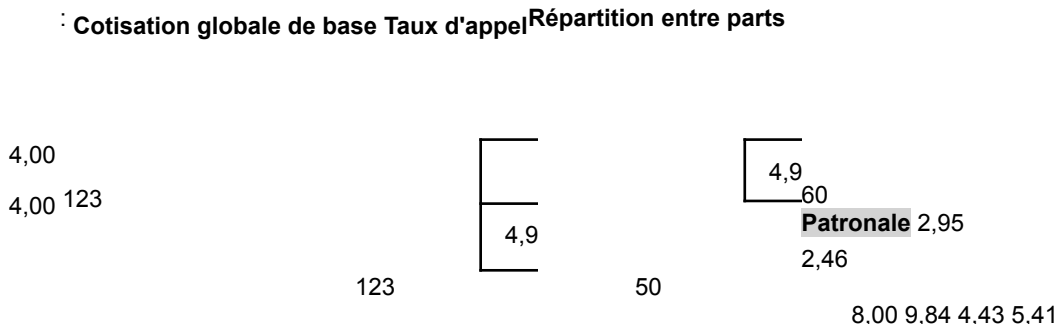
Modifié en dernier par avenant n° 41 du 25-6-1998 (BO n° 98-34), étendu par arrêté du 20-10-1999 (JO du 31-10-1999)

Les taux de cotisation contractuels susvisés - après majoration selon taux d'appel Arrco en vigueur - sont répartis

: - 60 % employeur, 40 % salarié, jusqu'à 4 % ;

- 50 % employeur, 50 % salarié, au-delà de 4 %,

d'où, au 1er janvier 1991, en application de la décision Arrco du 1er décembre 1989 portant révision du taux d'appel



Le taux de cotisation contractuel et les modalités de répartition de ce taux, ci-avant fixés, s'appliquent à tous les salariés relevant de la convention collective nationale du 11 décembre 1979, même lorsque l'entreprise adhère à une caisse autre que la CRIP.

(1) Par annexe du 22 novembre 1990 : révision de l'accord national de retraite complémentaire du 14 juin 1973.

Le taux contractuel de cotisation au régime de retraite complémentaire est porté à 8 % au 1er janvier 1991, dans les conditions prévues par l'annexe au présent accord. Cette opération qui, après les étapes réalisées le 1er janvier 1990 (5 %) et le 1er octobre 1990 (6,5 %), aura permis de doubler les droits à la retraite Arrco acquis au 31 décembre 1989, l'aménagement de l'indemnisation de départ en retraite (art. 17 de la convention collective nationale) et l'indemnisation complémentaire mise en oeuvre par le conseil d'administration de la CRIP (réunions des 22 juin 1989 et 9 octobre 1990), marque l'aboutissement des démarches visées à l'article 4 de l'annexe III à la convention. Toutefois, les restrictions apportées à l'application de l'article 17 de la convention par cet article 4 resteront en vigueur jusqu'au 31 décembre 1991. Elles pourraient être prorogées, ou aménagées, par accord des parties après examen du rapport demandé à la CRIP et des résultats obtenus auprès de l'Arrco à la suite de l'intervention visée dans le procès-verbal de la réunion de la commission mixte du 22 novembre 1990.

Assiette de cotisation

Article 7 (1)

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 22 du 27-7-1989, étendu par arrêté du 4-12-1989 (JO du 14-12-1989)

L'assiette de cotisation est constituée par la rémunération brute de chaque participant servant de base à la déclaration des traitements et salaires fournie chaque année par l'employeur à l'administration des contributions directes en vue de l'établissement des impôts sur le revenu, avant toute déduction.

En tout état de cause, cette assiette ne peut être inférieure à celle servant de base au calcul des cotisations de la sécurité sociale.

(1) Article exclu de l'extension (arrêté du 20 octobre 1999, art. 1er).

Affiliation des salariés

Article 8

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 22 du 27-7-1989, étendu par arrêté du 4-12-1989 (JO du 14-12-1989)

Tous les salariés « âgés de moins de 65 ans » (1) sont affiliés dès le premier jour de travail.

(1) Exclu de l'arrêté d'agrément du 29 avril 1974.

Prise en charge des services passés

Article 9

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 22 du 27-7-1989, étendu par arrêté du 4-12-1989 (JO du 14-12-1989)

Les salariés ayant appartenu aux catégories professionnelles définies à l'article 1er ci-dessus antérieurement au 1er avril

© Editions Legimedia Page 34 de 239 brochure n° 3144

1973 bénéficieront de droits attribués sur des bases fixées par le règlement de la CRIP.

Les intéressés devront justifier de leur affiliation aux assurances sociales du régime général de la sécurité sociale pour les périodes en cause (1).

(1) Exclu de l'arrêté d'agrément du 29 avril 1974.

Commission paritaire

Article 10

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 22 du 27-7-1989, étendu par arrêté du 4-12-1989 (JO du 14-12-1989)

Une commission nationale paritaire est constituée pour l'interprétation et l'étude des problèmes d'orientation générale du présent accord.

Cette commission sera composée de quatre membres du collège des employeurs et de quatre membres du collège des salariés.

Des suppléants, en nombre égal à celui des titulaires, seront appelés à les remplacer en cas de besoin.

Elle sera présidée alternativement par un représentant du collège des employeurs et du collège des salariés. Son secrétaire sera obligatoirement choisi dans l'autre collège.

La commission nationale paritaire se réunira au siège de la CRIP à Puteaux et c'est à cette adresse que lui seront adressées toutes les correspondances.

Agrément

Article 11

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 22 du 27-7-1989, étendu par arrêté du 4-12-1989 (JO du 14-12-1989)

Cet accord national fera l'objet d'un dépôt au conseil de prud'hommes par la partie la plus diligente et d'une demande d'extension à la commission supérieure des conventions collectives.

Annexe VI. Protocole d'accord Prévoyance du 1er avril 1981

Signataires	
Organisations patronales	UNPI.
Organisations de salariés	CRI-Prévoyance.

Protocole d'accord UNPI-CRI-Prévoyance du 1er avril 1981

En vigueur non étendu

Modifié par avenant n° 22 du 27-7-1989, étendu par arrêté du 4-12-1989 JORF 14-12-1989 avec exclusion, art. 5.

I. Objet de l'accord

La CRI-Prévoyance s'engage à mettre à la disposition des employeurs de personnels chargés de la garde, de la surveillance et de l'entretien des immeubles un régime collectif destiné à couvrir l'indemnisation des salariés cessant leur activité pour cause de maladie ou d'accident, suivant les dispositions conventionnelles en vigueur dans la profession.

Chaque employeur s'affilie au régime géré par la CRI-Prévoyance par adhésion individuelle. Recommandée par l'UNPI, cette adhésion reste à la libre initiative de chacun. Elle couvre obligatoirement la totalité du personnel de l'employeur relevant de la convention collective nationale de travail des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979.

II. Définition des garanties

Les garanties offertes sont celles décrites à l'article 30 de la convention collective du 11 décembre 1979. En cas de modification de ces garanties, les parties se réuniront immédiatement pour réviser le présent protocole.

En cas d'arrêt de travail pris en charge par la sécurité sociale, les salariés sont indemnisés de la façon suivante :

© Editions Legimedia Page 35 de 239 brochure n° 3144

a) Maladie et accident de la vie privée :

- après 1 an d'ancienneté le salaire est maintenu à taux plein pendant 15 jours ;
- après 3 ans d'ancienneté le salaire est maintenu à taux plein pendant 1 mois, puis à 75 % pendant 1 mois ;
- après 8 ans d'ancienneté le salaire est maintenu à taux plein pendant 1 mois et demi, puis à 75 % pendant 1 mois et demi ;
- après 15 ans d'ancienneté le salaire est maintenu à taux plein pendant 2 mois et à 75 % pendant 2

mois. Lors de chaque arrêt de travail, l'indemnisation part du premier jour d'absence.

Il est tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé au cours des 12 mois antérieurs, de telle sorte que, sur cette période, la durée totale de l'indemnisation au titre d'un ou de plusieurs arrêts ne dépasse pas celle définie par les alinéas précédents.

Dans tous les cas où les garanties ci-dessus se révéleraient inférieures à celles de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 sur la mensualisation, la CRI-Prévoyance indemniserait sur la base de ces dernières.

b) Accident de travail

En cas d'accident du travail, l'indemnisation s'effectue dans les mêmes conditions que ci-dessus, sans toutefois que l'ancienneté de 1 an soit requise. Les périodes d'arrêt consécutives à un accident du travail n'entrent pas en compte pour l'appréciation du droit aux indemnités de maladie.

c) Maternité

Le salarié bénéficie du maintien intégral de son salaire pendant la durée légale du congé.

Les garanties décrites ci-dessus s'entendent déduction faite des prestations de la sécurité sociale. Lorsque celles-ci sont réduites du fait de l'hospitalisation, ou d'une sanction de la caisse de sécurité sociale pour non-respect de son règlement intérieur, elles sont réputées être servies intégralement.

Le salaire mensuel servant de base à l'indemnisation est celui que l'intéressé aurait perçu en restant en activité dans les conditions contractuelles précédant l'arrêt de travail.

III. Exercice de la garantie

a) Sont indemnisés par la CRI-Prévoyance tous les arrêts de travail dont le départ est situé dans une période de garantie (entre la date d'effet de l'adhésion de l'employeur et celle de la résiliation ou de la suspension).

b) Les maladies ou accidents survenus postérieurement à la résiliation ou à la suspension de l'adhésion n'ouvrent plus droit à garantie. Les bénéficiaires des droits antérieurs conservent leur indemnisation jusqu'à l'expiration contractuelle de celle-ci, telle que définie à l'article 2.

c) Forclusion : les demandes de prestations ne sont plus acceptées par la CRI-Prévoyance passé un délai de 2 ans après l'ouverture des droits.

IV. Cotisations

a) La cotisation du présent régime est fixée à 0,50 % des salaires bruts globaux des salariés (quelle que soit leur ancienneté).

b) Le taux de cotisation peut être révisé tous les ans à partir du 1er janvier 1982, par accord entre l'UNPI et la CRI Prévoyance. La nouvelle cotisation est proposée par la CRI-Prévoyance, sur la base des résultats constatés, au moins 3 mois avant le 31 décembre.

c) La cotisation est versée par l'adhérent trimestriellement et à terme échu. Le défaut de paiement entraîne la suspension et

la résiliation éventuelle, 30 jours après l'envoi par la CRI-Prévoyance d'une lettre recommandée.

V. Règlement des prestations

Les demandes, établies sur documents fournis par la CRI-Prévoyance, sont adressées à celle-ci par l'employeur, accompagnées éventuellement du ou des volets de décomptes correspondants de la sécurité sociale.

Les paiements sont effectués par chèque bancaire global adressé à l'employeur, accompagné d'un bordereau détaillant le versement par salarié.

© Editions Legimedia Page 36 de 239 brochure n° 3144

VI. Déclarations des personnels assurés

Si l'employeur est adhérent à la CRIP pour la retraite complémentaire, les états fournis à cette institution peuvent tenir lieu de déclarations pour le présent régime.

Si l'employeur n'est pas adhérent à la CRIP, il envoie à la CRI-Prévoyance, au moment de l'adhésion et par la suite à la fin de chaque année, la liste nominative des salariés couverts avec l'indication du dernier salaire mensuel versé.

VII. Option : charges sociales et fiscales

La CRI-Prévoyance offre, sur option au niveau de chaque employeur, d'assumer les charges sociales et fiscales (part employeur) afférentes à ses prestations, moyennant un complément de cotisation proportionnel au taux de charges pratiqué.

VIII. Effet et résiliation du protocole

Le présent protocole prend effet à la date de sa signature.

Il est souscrit jusqu'au 31 décembre 1981. Il est par la suite reconduit d'année en année par tacite reconduction pour une durée de 1 an. Chacune des parties signataires, l'UNPI et la CRI-Prévoyance, peut demander sa dénonciation tous les ans au 31 décembre, sous préavis de 1 mois.

La dénonciation du protocole n'entraîne pas, ipso facto, la résiliation des adhésions individuelles souscrites entre un employeur et la CRI-Prévoyance.

IX. Effet et résiliation de l'adhésion individuelle de l'employeur

La date d'effet de l'adhésion est mentionnée sur le bulletin d'adhésion dont le modèle est joint au présent protocole. L'adhésion peut être dénoncée par l'une des parties tous les ans au 31 décembre, par lettre recommandée sous préavis de 1 mois. En l'absence de dénonciation, elle se poursuit par tacite reconduction pour une durée de 1 an.

X. Dispositions générales

Le présent protocole est régi par l'article L. 4 du code de la sécurité sociale, le décret n° 46-1378 du 8 juin 1946 et par les statuts et règlement de l'institution.

NB. Garanties résultant de la clause prévue au paragraphe II (a) (in fine). Application de l'article 7 de l'accord annexé à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 sur la mensualisation.

- après 23 ans de présence : 60 jours à 100 %, 10 jours à 90 %, 50 jours à 75 % et 20 jours à 2/3 ;
- après 28 ans de présence : 60 jours à 100 %, 20 jours à 90 %, 40 jours à 75 % et 40 jours à 2/3 ;
- après 33 ans de présence : 60 jours à 100 %, 30 jours à 90 %, 30 jours à 75 % et 60 jours à 2/3.

CRI-Prévoyance : (Formulaire CRI-Prévoyance non reproduit.)

Annexe VII. Avenant n° 66 du 27 juin 2006 (1) relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	UNPI ; FEPL (anciennement FNSEM) ; ANCC ; FSIF.
Organisations de salariés	

Organisations adhérentes	Syndicat national de l'urbanisme, de l'habitat et des administrations de biens (SNHUAB) CFE CGC, par lettre du 2 octobre 2006 ; Association des responsables de copropriété (ARC), 29, rue Joseph-Python, 75020 Paris, par lettre du 5 octobre 2006 (BO n° 2006-47) ; Syndicat national indépendant des gardiens d'immeubles, concierges et professions connexes (SNIGIC), 51, rue de l'Échiquier, 75010 Paris, par lettre du 16 octobre 2006 (BO n° 2007-15).
--------------------------	--

⁽¹⁾ Lire '27 juin 2006'.

Titre Ier : Formation professionnelle

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche des gardiens, concierges et employés d'immeubles signataires de la convention collective nationale du 11 décembre 1979 réaffirment que la formation professionnelle issue de la loi du 4 mai 2004 constitue une priorité pour la branche et une valorisation pour la profession. Ils considèrent que l'accès à la formation tout au long de la vie professionnelle constitue pour les salariés des opportunités d'évolution professionnelle, de développement des compétences et d'enrichissement personnel.

Les partenaires sociaux de la branche des gardiens, concierges et employés d'immeubles souhaitent en conséquence :

- réaffirmer le rôle de la commission paritaire nationale emploi-formation professionnelle des gardiens, concierges et employés d'immeubles (CEGI) comme outil paritaire de définition d'une politique de formation de la branche ;
- confirmer Agefos-PME comme OPCA (organisme paritaire collecteur agréé) dans son rôle de collecte et de gestion des fonds de la formation ;
- dans l'attente de créer un observatoire des métiers des gardiens, concierges et employés d'immeubles pour préconiser les évolutions de l'emploi et de la formation, la branche utilisera les données du contrat d'étude prospective (CEP) qui est en cours de réalisation ;
- inciter les employeurs à anticiper leur besoin en compétences et les salariés à mettre en oeuvre le droit individuel à la formation tenant compte de la spécificité de la branche.

Les partenaires sociaux intitulent cet avenant 'avenant n° 66 du 9 juin 2006' mais il a été signé le 27 juin.

Plan de formation

Article 1er

En vigueur étendu

1.1. Règles générales

Un plan de formation est établi à la fin de chaque année pour l'année suivante. Ce plan est élaboré au cours du premier trimestre avec le comité d'entreprise ou, à défaut, avec les délégués du personnel, lorsqu'ils existent, ou lors de l'assemblée annuelle des copropriétaires dans le cadre de ses décisions de gestion courante, avec l'avis du conseil syndical.

Un plan pluriannuel peut être établi de telle façon que chaque membre du personnel puisse bénéficier de la formation continue.

Les employeurs établissent tous les ans un bilan faisant le point des actions entreprises et des résultats obtenus dans le domaine de la formation. Ce bilan est communiqué aux institutions représentatives du personnel lorsqu'elles existent. Dans le cas contraire, le bilan sera communiqué aux salariés annuellement et aux copropriétaires au moment de l'assemblée générale annuelle.

Tout salarié ayant participé à une action de formation bénéficie d'une priorité pour l'examen de sa candidature en cas de vacance d'un poste dont la qualification correspond à la qualification acquise.

L'ensemble des dépenses engagées par l'employeur (rémunération, allocation de formation, coût pédagogique et frais annexes) est imputable au plan de formation (1).

1.2. Catégorisation des actions de formation et rémunération

Le plan de formation comporte trois types d'action de formation.

Pour déterminer la catégorie à laquelle appartient une action de formation, l'employeur doit tenir compte de deux principaux critères :

- l'objectif de la formation ;
- la situation professionnelle du salarié au moment du départ en formation.

© Editions Legimedia Page 38 de 239 brochure n° 3144

a) Catégorie 1 : les actions d'adaptation au poste de travail

Ces actions ont pour objectif d'apporter au salarié des compétences directement requises dans le cadre du poste qu'il occupe et s'inscrivent dans le champ de la qualification professionnelle du salarié.

Elles doivent obligatoirement être organisées par l'employeur.

Ces actions se déroulent pendant le temps de travail et donnent lieu au maintien de la rémunération et sont assimilées à du temps de travail effectif ou de présence.

b) Catégorie 2 : les actions liées à l'évolution de l'emploi ou qui participent au maintien dans

l'emploi Ces actions ont pour objectif d'apporter aux salariés les compétences requises dans leur emploi. Elles correspondent à une anticipation, à une évolution et/ou une modification prévue dans l'emploi.

Comme pour les actions d'adaptation au poste de travail, ces actions entrent dans le champ de la qualification professionnelle du salarié. Elles concernent l'évolution de l'emploi.

Ces actions se déroulent pendant le temps de travail, donnent lieu au maintien de la rémunération et sont considérées comme un temps de travail effectif ou de présence.

Elles peuvent également conduire à dépasser la durée légale, conventionnelle ou contractuelle du travail dans la limite de 50 heures par an et par salarié de catégorie A, sans que ce dépassement ne s'impute sur le contingent annuel d'heures supplémentaires ou sur le volume d'heures complémentaires, et dans la limite d'un forfait de 7 jours pour les salariés de catégorie B sans donner lieu à une majoration du salaire ou à l'attribution de repos compensateurs.

Dans ce cas, le départ en formation des salariés nécessite leur accord écrit.

c) Catégorie 3 : les actions de développement des compétences

Ces actions ont pour objectif l'acquisition de compétences qui vont au-delà de celles requises dans le poste et l'emploi, qu'il s'agisse d'un projet de promotion, de mobilité professionnelle avec ou sans promotion ou d'une action visant un développement des compétences.

Ces actions se déroulent pendant le temps de travail mais peuvent également se réaliser en dehors du temps de travail.

Dans ce dernier cas, un accord écrit entre l'employeur et le salarié est obligatoire. Outre la durée, le lieu, la nature de la formation et les conditions de réalisation de cette dernière (montant de l'allocation de formation, frais annexes), l'accord doit également définir la finalité de la formation si le salarié la suit avec assiduité et satisfait aux obligations prévues.

L'employeur définit avec le salarié les conditions dans lesquelles sa candidature, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises, pourra être examinée en priorité dans un délai de 1 an à l'issue de la formation.

Le refus du salarié ou la dénonciation dans les 8 jours ouvrables de l'accord formalisé entre le salarié et l'employeur de participer à des actions de formation réalisées dans ces conditions ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

1.3. Utilisation des fonds collectés au titre du plan par l'OPCA

L'ensemble des versements des employeurs de moins de 10 salariés au titre du plan sont mutualisés au premier euro et sont affectés aux actions de formation, en fonction des orientations prévues par la CEGI et des critères définis par l'instance paritaire compétente de la branche au sein d'Agefos-PME, sous la forme d'une délibération annuelle.

Toute prise en charge d'une action de formation ne peut concerner que des dépenses postérieures au dépôt de la demande de financement, sauf dérogation accordée dans des conditions définies par l'instance paritaire compétente de la branche au sein d'Agefos-PME.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 951-2 du code du travail, lesquelles limitent les dépenses imputables sur la participation au développement de la formation professionnelle continue aux seuls frais de formation, à la rémunération des stagiaires et à l'allocation de formation (arrêté du 12 février 2007, art. 1er).

Article 2

En vigueur étendu

2.1. Actions éligibles au titre du DIF

Le DIF a notamment pour premier objectif d'accompagner le salarié dans la réalisation de son projet de promotion

professionnelle ou personnelle (bilan de compétences, VAE...), pour second objectif de permettre l'acquisition, l'entretien ou le perfectionnement de ses connaissances, et pour troisième objectif l'acquisition de compétences ou d'une qualification plus élevée.

© Editions Legimedia Page 39 de 239 brochure n° 3144

2.2. Acquisition du DIF

2.2.1. L'appréciation du droit au DIF se fera au 31 décembre de chaque année.

2.2.2. Au 1er janvier d'une année N donnée, tout salarié à temps plein justifiant d'une ancienneté d'au moins 1 an, titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, aura acquis un droit au DIF de 21 heures par an au titre de l'année N -1.

2.2.3. En tout état de cause, les droits acquis au titre du DIF sont cumulables jusqu'à concurrence d'un plafond fixé à 126 heures sur 6 ans, ou pour les salariés à temps partiel, au montant cumulé des heures calculées chaque année dans la limite de 126 heures.

2.2.4. Chaque salarié est informé au moins une fois par an du total des droits acquis au 31 décembre au titre du DIF, au plus tard le 31 janvier de l'année suivante. Cette information pourra être donnée par tout moyen écrit, notamment le bulletin de salaire.

2.2.5. Les salariés catégorie A à temps partiel verront leur droit calculé pro rata temporis.

Les salariés catégorie B qui ne sont pas à service complet verront leur droit calculé au prorata du taux d'emploi.

Les salariés sous contrat à durée déterminée bénéficient également du DIF calculé pro rata temporis dès lors qu'ils justifient avoir travaillé au moins 4 mois dans la même entreprise.

2.2.6. Pour les salariés embauchés au cours d'une année N donnée, l'entreprise peut notifier les droits acquis selon l'une ou l'autre des méthodes suivantes :

- au 31 janvier de l'année N + 1, les droits sont notifiés à hauteur du prorata mensuel de l'année N ;

- au 31 janvier de l'année N + 1, l'entreprise informe le salarié des droits qu'il aura acquis au terme de sa première année d'ancienneté.

2.3. Mise en œuvre du DIF

Le DIF relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur. Cet accord est arrêté par écrit entre le salarié et l'employeur. Avant ou pendant la procédure, le salarié, s'il le désire, peut être assisté d'un représentant du personnel ou, à défaut, par un représentant syndical d'une organisation signataire de la convention collective nationale du 11 décembre 1979.

Les actions de formation au titre du DIF peuvent être réalisées en utilisant les droits acquis avec d'autres moyens d'accès à la formation (périodes de professionnalisation, plan de formation, congé individuel de formation...).

Les heures de formation effectuées hors du temps de travail au titre du DIF sont indemnisées par une allocation de formation égale à 50 % du salaire net. Toutefois, afin de faciliter l'utilisation du DIF, sa mise en oeuvre peut s'effectuer en tout ou partie pendant le temps de travail dans les conditions fixées par accord écrit entre l'employeur et le salarié.

Cet accord fixera les modalités concrètes de mise en oeuvre du DIF.

Les dépenses effectuées par l'employeur dans le cadre du DIF sont imputables sur sa participation financière à la formation.

Après avoir, le cas échéant, consulté Agefos-PME sur les possibilités de financement, l'employeur informe le salarié des modalités de financement du DIF.

Lorsque le total des heures de formation excède le droit acquis au titre du DIF, l'accord précise le statut des heures excédentaires.

2.4. Transférabilité du DIF

Au vu des spécificités de la branche, les partenaires sociaux souhaitent se réunir ultérieurement pour définir les modalités de mise en œuvre de la transférabilité.

2.5. DIF prioritaire

Chaque année, la CEGI détermine, en fonction de l'analyse du secteur, les priorités en matière de DIF.

2.6. Fonctionnement

© Editions Legimedia Page 40 de 239 brochure n° 3144

Pour utiliser son DIF, le salarié doit adresser une demande écrite à son employeur, lui indiquant l'action éligible au titre du DIF envisagée, son coût et ses dates, pour qu'il puisse se prononcer. L'employeur dispose de 1 mois pour répondre en le notifiant par écrit au salarié. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation du choix de l'action de formation (art. L. 933-3).

En cas de refus, le salarié peut effectuer une nouvelle demande. Si le désaccord se prolonge sur deux exercices civils consécutifs, le salarié pourra bénéficier d'une prise en charge financière par l'organisme paritaire agréé au titre du CIF (Opacif).

L'employeur sera tenu de verser à l'Opacif le montant de l'allocation de formation correspondant au droit acquis et les frais de formation calculés selon les dispositions de l'article L. 933-4 et sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation.

Congé individuel de formation (CIF)

Article 3

En vigueur étendu

Le CIF a pour objet de permettre à tout salarié remplissant les conditions légales d'ancienneté, au cours de sa vie professionnelle, de suivre, à son initiative, et à titre individuel, des actions de formation, indépendamment de sa participation aux stages compris dans le plan de formation de l'entreprise dans laquelle il exerce son activité.

Le droit au CIF est un droit individuel, mis en œuvre à l'initiative du salarié. Dès lors qu'il remplit les conditions nécessaires, le salarié doit solliciter de l'employeur l'autorisation de s'absenter de l'entreprise pour suivre la formation qu'il a choisie. L'employeur ne peut lui refuser. Il peut seulement reporter la date de son départ. Le salarié a la possibilité de faire une demande de prise en charge de sa formation à l'Opacif.

Le CIF offre la possibilité au salarié de suivre une formation de son choix qui doit lui permettre d'atteindre un ou plusieurs objectifs :

- accéder à un niveau supérieur de qualification ;
- changer d'activité ou de profession ;
- s'ouvrir plus largement à la culture, à la vie sociale et à l'exercice des responsabilités associatives

bénévoles. L'ancienneté requise pour bénéficier d'un CIF-CDD est :

- de 24 mois consécutifs ou non en qualité de salarié, quelle que soit la nature des contrats de travail successifs et la taille de l'entreprise, au cours des 5 dernières années ;
- dont 4 mois consécutifs ou non, sous contrats à durée déterminée au cours des 12 derniers mois.

L'ancienneté requise pour bénéficier d'un CIF-CDI est de 24 mois consécutifs ou non en qualité de salarié, quelle que soit la nature des contrats de travail successifs, dont 12 mois dans l'entreprise.

Contrats de professionnalisation

Article 4

En vigueur étendu

4.1. Contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est un contrat de formation en alternance à durée déterminée ou indéterminée, associant, dans le cadre d'une action de professionnalisation, des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes de formation, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou de plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Ce contrat est mis en œuvre sur la base d'une personnalisation des parcours de formation, d'une alternance entre centre de formation et entreprise et d'une certification des connaissances acquises.

4.2. Objectifs du contrat

Le contrat de professionnalisation permet :

1. De favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

© Editions Legimedia Page 41 de 239 brochure n° 3144

2. De préparer à l'obtention d'une qualification professionnelle :

2.1. De préparer l'obtention d'un titre ou diplôme d'État inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) utilisables dans la branche des gardiens, concierges et employés d'immeubles ;

2.2. De préparer l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) de la branche ;

2.3. De préparer l'obtention d'une qualification professionnelle reconnue par la CEGI et/ou correspondant à un niveau de la convention collective.

4.3. Public visé

Ce contrat, qui doit permettre de remplir l'un de objectifs fixé à l'article 4.2, est ouvert :

a) Aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus souhaitant compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau ;

b) Aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

4.4. Modalités

4.4.1. Durée

L'action de professionnalisation qui fait l'objet d'un contrat à durée déterminée (CDD) ou l'action de professionnalisation qui se situe au début d'un contrat à durée déterminée (CDI) est d'une durée comprise entre 6 mois et 12 mois.

Cette durée peut être portée à 24 mois pour les publics sans qualification professionnelle reconnue ou souhaitant obtenir une des qualifications professionnelles visées à l'article 4.2, lorsque la durée de la formation le nécessite.

Ce contrat s'achève en tout état de cause, au plus tard à l'échéance du deuxième mois suivant celui au cours duquel le titre, le diplôme ou le CQP est obtenu.

Dans le cadre de l'action de professionnalisation, réalisée en CDD ou CDI, les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques ont une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Il est convenu que cette durée peut être portée à 50 % maximum de la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation du CDI, pour les certifications prioritaires mentionnées ci-dessus.

4.4.2. Rémunération

Les salariés âgés de moins de 26 ans et titulaires d'un contrat de professionnalisation perçoivent pendant la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation du CDI une rémunération calculée en fonction du salaire minimum de croissance et dont le montant est fixé par décret. Ce montant peut varier en fonction de l'âge du bénéficiaire et du niveau de sa formation.

Les titulaires de contrats de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent, pendant la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation du CDI, une rémunération qui ne peut être inférieure ni au salaire minimum de croissance, ni à 85 % de la rémunération minimale prévue par les dispositions de la convention ou de l'accord collectif de branche.

4.4.3. Tutorat

Les partenaires sociaux considèrent que le tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de professionnalisation : ils incitent donc les employeurs à valoriser la fonction tutorale exercée par les salariés.

Pour permettre au salarié tuteur d'exercer ses missions dans les conditions optimales, les parties signataires conviennent que celui-ci :

- peut suivre 3 salariés au plus, tous contrats confondus ;

- doit bénéficier d'une préparation à sa fonction, voire d'une formation spécifique ;

- doit disposer du temps nécessaire au suivi des titulaires de contrats ou de périodes de

Article 5

En vigueur étendu

© Editions Legimedia Page 42 de 239 brochure n° 3144

La branche des gardiens, concierges et employés d'immeubles souhaite pouvoir favoriser le maintien en activité et développer la professionnalisation de ses salariés.

Afin de garantir de véritables parcours professionnalisants, les signataires conviennent que les périodes de professionnalisation entrant dans les priorités de la branche respectent les principes suivants :

- le suivi de l'alternance peut être assuré par un tuteur, dans les conditions fixées à l'article 4.4.3 et par un formateur dans le cadre d'action d'accompagnement ;

- elles doivent donner lieu à une évaluation des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

Les périodes de professionnalisation sont mises en œuvre à l'initiative de l'employeur mais peuvent l'être également, en accord avec l'employeur, à l'initiative du salarié.

5.1. Salariés prioritaires (1)

Les signataires décident que les périodes de professionnalisation sont ouvertes prioritairement à l'ensemble des salariés suivants :

- les salariés dont la qualification est insuffisante au regard du poste ou inadaptée au regard de l'évolution des technologies ou des modes d'organisation, notamment les salariés ayant les premiers niveaux de qualification, ou ayant occupé durablement des emplois à temps partiel ;

- les salariés handicapés ;

- les femmes ou les hommes reprenant une activité professionnelle après un congé maladie d'au moins 6 mois ou un congé parental ;

- les salariés de plus de 45 ans et les salariés ayant de plus de 20 ans d'activité

professionnelle. 5.2. Action de formation

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de permettre aux salariés d'acquérir une qualification :

- soit validée par un diplôme, un titre ou une certification enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles, en recourant si possible à la VAE ;

- soit reconnue par la branche.

Les périodes de professionnalisation peuvent aussi permettre aux salariés de participer aux types d'actions de formation suivantes :

- actions ayant pour objet de favoriser l'adaptation des salariés ainsi que leur maintien dans l'emploi

- ; - actions de développement des compétences ou d'acquisition d'une qualification plus élevée.

Quand une partie de la formation se déroule en dehors du temps de travail, l'entreprise définit avec le salarié avant son départ en formation la nature des engagements auxquels elle souscrit, si le salarié suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements portent également sur les conditions dans lesquelles la candidature du salarié est examinée en priorité dans un délai de 1 an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 982-1 du code du travail, aux termes desquelles les périodes de professionnalisation sont également ouvertes aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ainsi qu'aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé maternité (arrêté du 12 février 2007, art. 1er).

Contributions

Article 6

En vigueur étendu

6.1. Répartition des fonds

6.1.1. Entreprises de 20 salariés et plus :

- 0,20 % au titre du CIF ;
- 0,50 % au titre de la professionnalisation et DIF prioritaire ;

© Editions Legimedia Page 43 de 239 brochure n° 3144

- 0,90 % au titre du plan de formation et DIF.

6.1.2. Entreprises de 10 à 19 salariés :

- 0,15 % au titre de la professionnalisation et DIF prioritaire ;
- 0,90 % au titre du plan de formation et DIF.

6.1.3. Entreprises de moins de 10 salariés :

- 0,15 % au titre de la professionnalisation et DIF prioritaire ;
- 0,40 % au titre du plan de formation et DIF.

6.2. Obligation conventionnelle de versement

Les entreprises sont tenues de verser à l'Agefos-PME, désigné OPCA de branche, les contributions suivantes

: - la professionnalisation et le DIF prioritaire ;

- le 0,40 % dû par les entreprises employant moins de 10 salariés au titre du plan de formation et du DIF, avec un minimum de 15 €.

6.3. CIF-CDD

Conformément à la loi du 12 juillet 1990, toutes les entreprises sont assujetties au versement d'une cotisation de 1 % assise sur la masse salariale des contrats à durée déterminée au titre du CIF-CDD.

Cette somme est versée à l'Opacif compétent.

Ne doivent toutefois pas être pris en compte :

- les salariés dont le CDD s'est poursuivi par un CDI ;
- les apprentis, les salariés en contrat de professionnalisation ;
- les jeunes étudiants recrutés en CDD pendant leur cursus scolaire ou universitaire.

Répartition de la contribution professionnalisation

Article 7

En vigueur étendu

L'ensemble des sommes collectées par Agefos-PME au titre de la professionnalisation et du DIF prioritaire financera les actions définies ci-dessous :

- contrats et périodes de professionnalisation ;
- financement des DIF prioritaires ;
- fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications visé à l'article 8.

Chaque année, une délibération de l'instance paritaire compétente de la branche au sein d'Agefos-PME fixera la part de la collecte affectée à chacun des objectifs ci-dessus.

La CEGI établira la liste des actions de formation pouvant entrer dans la catégorie des « DIF prioritaires » et pouvant être financées par Agefos-PME avec les fonds collectés ci-dessus.

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Article 8

En vigueur étendu

8.1. Dispositions générales

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche des gardiens, concierges et employés d'immeubles est un outil au service de la politique de l'emploi et de la formation professionnelle. Il doit accompagner les employeurs dans la définition de leurs politiques de formation et les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels.

© Editions Legimedia Page 44 de 239 brochure n° 3144

Les travaux accomplis par l'observatoire viennent en appui des réflexions menées au sein de la CEGI à laquelle ils sont régulièrement communiqués.

L'observatoire s'inscrit dans une démarche globale et permanente, impliquant les divers partenaires concernés par les questions d'emploi et de formation dans la branche des gardiens, concierges et employés d'immeubles.

Les modalités de mise en place et de fonctionnement de l'observatoire sont confiées à la

CEGI. 8.2. Objet

L'observatoire doit apporter :

- les informations quantitatives et qualitatives permettant d'identifier et de mesurer les évolutions des métiers ainsi que les compétences et formations nécessaires à leur exercice ;
- son concours à l'identification des changements qui affectent ou sont susceptibles d'affecter le niveau et le contenu des qualifications et par voie de conséquence les besoins de formation.

Extension

Article 9

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction des relations du travail et d'une demande d'extension conformément aux dispositions du décret n° 2006-568 du 17 mai 2006.

Avenants départementaux ou régionaux - Région parisienne

REGION PARISIENNE

Champ d'application

Article 1er-A

En vigueur étendu

Le champ d'application du présent avenant régional est constitué par les départements de Paris, Essonne, Hauts-de-Seine, Seine-Saint-Denis, Val-de-Marne, Val-d'Oise, Yvelines et Seine-et-Marne, constituant la région parisienne.

Article complétant l'article 10 de la convention

Commission paritaire de conciliation

Article 10-A

En vigueur étendu

Une commission régionale paritaire de conciliation fonctionnant dans les limites du champ d'application susvisé et selon les mêmes règles et conditions que la commission nationale siégera à Paris au siège de l'une des organisations signataires.

La chambre syndicale parisienne des propriétaires d'immeubles ou d'appartements, 274, boulevard Saint-Germain, à Paris, assurera le secrétariat de cette commission.

Avenant n° 1 du 26 novembre 1981 (Alpes-Maritimes)

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat des propriétaires de Nice et des Alpes-Maritimes.
Organisations de salariés	Syndicat des concierges et employés d'immeubles CGT des Alpes-Maritimes ; Syndicat CGT-FO de concierges et employés d'immeubles des Alpes-Maritimes ; Syndicat CFDT de concierges et employés d'immeubles des Alpes-Maritimes ; Union départementale CFTC des Alpes-Maritimes.

Commission paritaire

Article 1er En vigueur étendu

© Editions Legimedia Page 45 de 239 brochure n° 3144

Il est constitué dans le département des Alpes-Maritimes une commission départementale paritaire de conciliation qui aura pour rôle :

- de résoudre les problèmes généraux d'interprétation et d'application de la convention collective nationale de travail des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979 ;
- d'étudier les éventuels cas particuliers de désaccord entre employeurs et employés soumis à son examen, afin de proposer une solution équitable conforme aux textes en vigueur.

Cette commission fonctionnera conformément aux dispositions de l'article 10 de la convention collective nationale. Son secrétariat sera assuré par le syndicat des concierges et employés d'immeubles CGT des

Alpes-Maritimes. Article 1er

En vigueur non étendu

Modifié par avenant n° 6, art. 1er, du 13-12-2002, BOCC 2003-6.

Il est constitué dans le département des Alpes-Maritimes une commission départementale paritaire de conciliation qui aura pour rôle :

- de résoudre les problèmes généraux d'interprétation et d'application de la convention collective nationale de travail des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979 ;
- d'étudier les éventuels cas particuliers de désaccord entre employeurs et employés soumis à son examen, afin de proposer une solution équitable conforme aux textes en vigueur.

Cette commission fonctionnera conformément aux dispositions de l'article 10 de la convention collective nationale.

Son secrétariat sera assuré à tour de rôle, pour une période de 3 ans, par les organisations syndicales volontaires membres de la commission.

Suppression de l'aide bénévole du conjoint

Article 2

En vigueur étendu

En application du principe posé par la convention collective nationale que tout travail doit être rémunéré, la pratique antérieure de l'aide bénévole est prohibée. Cette règle est générale et s'applique, notamment, aux conjoints. Si un employeur, pour le service de l'immeuble, doit répartir les tâches demandées entre deux conjoints, un contrat de travail devra être établi pour chacun d'eux aux conditions de la convention collective nationale.

Repos hebdomadaire des jours fériés

Article 3

En vigueur étendu

Si le roulement prévu à l'article 19 de la convention collective nationale ne peut être assuré, l'employeur pourra pourvoir au remplacement du personnel assurant une permanence complète, tout au moins en ce qui concerne le service des ordures ménagères.

Dans le cas où cela ne se ferait pas, le personnel concerné, qui est obligé de faire ce travail les lendemains des jours de repos, est dispensé de tout autre travail dans le cadre du temps nécessaire pour accomplir cette tâche.

Définition des tâches

Article 4

En vigueur étendu

La hauteur maximale des lampes à remplacer et des vitres à laver est fixée à 3 mètres par rapport au

sol. **Taxe d'habitation**

Article 5

En vigueur étendu

© Editions Legimedia Page 46 de 239 brochure n° 3144

Il est reconnu pour la partie contractante que les dispositions de l'article 13-11 de l'ancienne convention collective des concierges d'immeubles à usage d'habitation des Alpes-Maritimes constituent un avantage acquis.

En conséquence, la taxe d'habitation afférente au logement de fonction du salarié restera à la charge de l'employeur.

Avenant n° 2 du 30 mai 1983 (Alpes-Maritimes)

Conditions générales de travail

Article 1er

En vigueur étendu

Dans le cadre de l'amplitude de la journée de travail, les syndicats patronaux s'engagent à conseiller à leurs adhérents, sauf cas particuliers, de ne pas inclure dans les 3 heures de pause la période de 12 à 13 heures.

Prime d'ancienneté

Article 2

En vigueur étendu

La prime d'ancienneté doit être calculée sur le salaire de base global conventionnel et s'y ajoute pour déterminer la rémunération contractuelle brute.

La prime d'ancienneté calculée sur le nouveau salaire ne s'impute pas sur l'éventuelle indemnité différentielle. En

tout état de cause, le salaire net ne peut pas être inférieur au précédent salaire versé, hors prime d'ancienneté.

Remboursement de frais

Article 3

En vigueur étendu

Dans le cas où le salarié utilise pour son service de l'eau chaude facturée au compteur particulier de la loge, cette consommation lui sera remboursée au même titre que les fournitures dans les conditions à fixer au contrat de travail.

Litiges

Article 4

En vigueur étendu

Les organisations syndicales représentant les employeurs d'une part, les organisations syndicales représentant les employés, d'autre part, acceptent que tous les litiges individuels leur soient soumis afin de tenter un règlement de ceux-ci par voie amiable.

Avenant n° 1 du 18 janvier 1985 (Loire-Atlantique)

Signataires	
Organisations patronales	Chambre syndicale de la propriété immobilière Nantes - Loire-Atlantique.
Organisations de salariés	CFDT Loire-Atlantique.

Article 1er

En vigueur étendu

Il est constitué, dans le département de la Loire-Atlantique, une commission départementale paritaire de conciliation qui aura pour rôle :

- de résoudre les problèmes généraux d'interprétation et d'application de la convention collective nationale de travail des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979 ;
- d'étudier les éventuels cas particuliers de désaccord entre employeurs et employés, soumis à son examen, afin de

© Editions Legimedia Page 47 de 239 brochure n° 3144

proposer une solution équitable, conforme aux textes en vigueur.

Cette commission fonctionnera conformément aux dispositions de l'article 10 de la convention collective nationale.

Son secrétariat sera assuré alternativement d'année en année par la délégation patronale et la délégation syndicale et pour la première fois par la chambre syndicale de la propriété immobilière de Nantes - Loire-Atlantique.

Article 2

En vigueur étendu

Par dérogation aux dispositions de l'article 14, 7e et 8e alinéas, de la convention collective nationale, lesquels disposent concernant les préavis dus en cas de démission :

- alinéa 7 : « Personnel de catégorie A dont le coefficient hiérarchique est égal ou supérieur à 141 : 1 mois » ;
- alinéa 8 : « Personnel de catégorie B : 1 mois »,

il est convenu que les employés démissionnaires de ces catégories ne seront astreints qu'à un préavis de 15 jours.

Concernant les licenciements, il est convenu que le préavis sera de 3 mois quelle que soit la catégorie du salarié et sauf faute grave de celui-ci.

Article 3

En vigueur étendu

Modifié par accord du 16-2-1995, point 5. BOCC 95-42, étendu par arrêté du 26-3-1996 JORF 4-4-1996.

Compte tenu de la spécificité de la fonction des employés d'immeubles à employeurs multiples en Loire-Atlantique, et notamment dans les zones d'activité saisonnière (zones côtières), les employés d'immeubles bénéficieraient, aux termes de la convention collective départementale de Loire-Atlantique du 28 janvier 1972, d'un mode de calcul de salaire à la fréquence.

En ce qui concerne cette catégorie précise de salariés, le nouveau mode de calcul minimum sera celui du barème d'évaluation des tâches de la convention collective nationale concernant les concierges, soit : évaluation des tâches en unités de valeur. La base de 60 unités de valeur est égale à 1 heure.

Il est précisé, en tant que de besoin, qu'en aucun cas l'application de cette disposition ne pourra avoir pour conséquence une réduction de la rétribution antérieure du salarié concerné.

Article 4

En vigueur étendu

En application des dispositions de la convention collective nationale du 11 décembre 1979, les femmes enceintes ont droit au temps de repos prévu par la loi dans la période qui précède et qui suit l'accouchement.

Dans le cas d'arrêt de travail pour maladie, accident ou maternité, l'employé doit percevoir 50 % du salaire qu'il aurait perçu s'il avait travaillé, cette somme s'ajoutant aux prestations versées par la sécurité sociale, et ce pendant :

- 1 mois par année civile pour une ancienneté comprise entre 3 et 12 mois ;
- 2 mois par année civile pour une ancienneté de plus de 1 an ;
- 3 mois par année civile pour une ancienneté de plus de 5 ans ;
- 3 mois au taux plein, outre 1 mois à 75 % du salaire par année civile pour une ancienneté de plus de 15 ans (1).

Il demeure convenu toutefois qu'en aucun cas le salarié ne pourra recevoir une indemnité totale supérieure au montant de son salaire normal.

(1) Alinéa étendu sans préjudice de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 et de l'article 30 de la convention collective nationale (arrêté du 23 juillet 1985, art. 1er).

Article 5

En vigueur étendu

En application de l'article 32 de la convention collective nationale, les parties contractantes conviennent de reconduire purement et simplement les dispositions de l'article 21 de l'ancienne convention collective départementale ainsi conçue :

© Editions Legimedia Page 48 de 239 brochure n° 3144

« Article 21

Les parties signataires conviennent d'affilier le personnel à un régime de retraite complémentaire.

Elles décident de choisir le régime de retraite complémentaire de la caisse de retraite interprofessionnelle Crip, dont le siège régional est à Cholet (Maine-et-Loire).

La cotisation est supportée à raison de 40 % par le salarié et de 60 % par l'employeur.

Les dispositions relatives au service des prestations sont celles définies par le règlement de la caisse de retraite interprofessionnelle. »

Article 6

En vigueur étendu

Le paiement du salaire est effectué mensuellement le dernier jour du mois au plus tard.

Article 7

En vigueur étendu

Les parties contractantes conviennent de demander sans délai l'extension du présent avenant.

Avenant n° 2 du 28 février 1985 (Loire-Atlantique)

Règlement intérieur

Article 1er

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article 10 de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles, la commission départementale paritaire adopte un règlement intérieur dont le texte demeurera annexé au présent avenant.

Protection des salariés

Article 2

En vigueur étendu

Hors le cas de licenciement pour motif économique d'ordre structurel ou conjoncturel, pour motif disciplinaire ayant pour cause une faute grave ou lourde, ou pour cas de force majeure, les salariés, à raison de 3 au plus par organisation syndicale, qui siégeront à la commission départementale paritaire ne pourront être licenciés sans qu'un avis préalable ait été donné par cette commission. Une liste des membres de chaque délégation, patronale et salariale, devra être déposée par les parties concernées auprès de M. le directeur départemental du travail au début de chaque année civile. Ne seront considérés comme bénéficiant de la protection spéciale ci-dessus prévue que les salariés figurant effectivement sur l'état ainsi déposé.

Pour la première fois, la liste des membres participants des deux délégations devra être déposée dans un délai de 1 mois à compter de la signature du présent avenant.

Crédit d'heures

Article 3

En vigueur étendu

Modifié par accord du 16-2-1995, point 6. BOCC 95-42, étendu par arrêté du 26-3-1996 JORF 4-4-1996.

En application des dispositions de l'article L. 132-17 du code du travail, les salariés membres de la délégation salariale à la commission départementale paritaire, à raison de 3 au plus par organisation syndicale, et dont les noms auront été

régulièrement déposés au début de chaque année civile auprès du directeur départemental du travail conformément aux dispositions de l'article 2 ci-dessus, pourront bénéficier de 2 jours par an à prendre par journée ou demi-journée, pour préparer les réunions de la commission.

Ces journées feront l'objet d'une indemnisation financière par la chambre syndicale de la propriété immobilière Nantes - Loire-Atlantique, calculée sur la base de 8 heures par jour, au coefficient 255 du personnel de catégorie A de la convention

collective nationale.

© Editions Legimedia Page 49 de 239 brochure n° 3144

Dispositions particulières aux stations balnéaires de la Loire-Atlantique

Article 4

En vigueur étendu

Les salariés assurant le service des ordures ménagères les dimanches et jours fériés dans les communes du littoral ayant la qualité reconnue de station balnéaire, et sous réserve de l'autorisation préalable de l'autorité administrative compétente, bénéficieront :

- soit d'un repos compensatoire majoré de 100 %, calculé pro rata temporis, pris en dehors de la saison

; - soit de l'application des dispositions de l'article 19 de la convention collective nationale.

Débouchage des vide-ordures

Article 5

En vigueur étendu

Modifié par accord du 16-2-1995, point 7. BOCC 95-42, étendu par arrêté du 26-3-1996 JORF 4-4-1996.

Si ce type de tâche n'est pas prévu au contrat de travail avec affectation correspondante soit d'unités de valeur, soit d'un horaire mensuel et, même en ce cas, si la fréquence des interventions nécessaires s'avérait anormale, l'employeur devra faire appel à une entreprise spécialisée. Si le salarié accepte d'effectuer ce travail, il percevra une indemnité de 75 F par intervention et il lui sera fourni, chaque année, une paire de gants et un tablier.

Plus d'une intervention par mois pour déboucher un vide-ordures est considérée comme anormale. Dans ce cas, il convient de prévoir l'intervention d'une entreprise spécialisée.

L'indemnité de débouchage des vide-ordures est fixée à 126 F pour tenir compte de l'évolution des salaires. Au 1er janvier de chaque année, cette indemnité sera revalorisée sur la base des salaires définis par la profession.

Extension

Article 6

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension sans délai du présent avenant.

Annexe à l'avenant n° 2 du 28 février 1985 - Règlement intérieur de la commission départementale paritaire de la Loire-Atlantique

Règlement intérieur de la commission départementale paritaire de la

Loire-Atlantique **Objet de la commission**

Article 1er

En vigueur étendu

La commission a un double objet :

a) Négocier toutes modifications ou adjonctions apportées à la convention collective nationale devant faire l'objet d'avenants départementaux ;

b) Veiller à la bonne application de la convention collective nationale, résoudre les problèmes généraux relatifs à son interprétation, étudier les cas particuliers de désaccord entre employeur et employé soumis à son examen afin de proposer une solution équitable.

Fonctionnement de la commission

Article 2

En vigueur étendu

© Editions Legimedia Page 50 de 239 brochure n° 3144

a) Dans le cas visé à l'article 1^{er} a ci-avant :

Les convocations sont adressées par le directeur du travail et les séances présidées par un directeur ou un inspecteur du travail.

Dans le cadre départemental, la convocation est obligatoire si elle est demandée par une organisation représentative.

Les accords intervenus donnent lieu à la rédaction d'un avenant soumis à la signature des organisations

représentatives. b) Dans le cas visé à l'article 1^{er} b ci-avant :

Les réunions peuvent se tenir hors la présence d'un représentant de la direction du travail. Les réunions se feront sur convocation de la partie la plus diligente.

La condition obligatoire requise pour la validité de telles réunions est qu'y soient convoquées toutes les organisations représentatives.

En l'absence d'un représentant de la direction du travail, la présidence reviendra alternativement à chacune des parties, l'autre ayant automatiquement le secrétariat de la séance.

La commission prendra ses décisions, en cas de vote, à la majorité des voix des délégués officiels présents ou représentés, tous collèges confondus et la voix du président n'étant pas prépondérante.

Les décisions prises feront l'objet d'un procès-verbal signé obligatoirement par les président et secrétaire de

séance. **Composition de la commission**

Article 3

En vigueur étendu

Modifié par accord du 16-2-1995, point 8. BOCC 95-42, étendu par arrêté du 26-3-1996 JORF 4-4-1996.

La commission départementale paritaire comprend les représentants des organisations syndicales suivantes

: - organisation patronale : chambre syndicale de la propriété immobilière ;

- organisations ouvrières : CGT, CGT-FO, CFTC, CFDT, SNIGIC.

Méthode de travail

Article 4

En vigueur étendu

La commission ne pourra être saisie d'un sujet à examiner que par une organisation représentative.

Dans un but d'efficacité, afin d'éviter le report de décisions d'une séance à l'autre pour complément d'information, il est admis et accepté par les partenaires sociaux que tous les documents utiles pour délibérer sur l'ordre du jour seront communiqués préalablement par la partie concernée aux autres parties, dans un délai raisonnable pour en permettre l'examen. Très particulièrement, toute organisation représentative désirant apporter une modification au texte de la convention collective nationale formulera sa proposition sous forme de projet d'avenant.

Modification du règlement intérieur

Article 5

En vigueur étendu

À la demande d'une organisation représentative, le présent règlement intérieur peut être modifié par la commission à la majorité prévue à l'article 2 b ci-avant.

Avenant n° 1 du 10 juin 1983 relatif à l'institution d'une commission départementale paritaire de conciliation (Loiret)

Signataires

Organisations patronales	Chambre syndicale de la propriété bâtie d'Orléans et du Loiret.
--------------------------	---

Signataires	
Organisations de salariés	CGT Loiret ; CGT-FO Loiret.

Article unique

En vigueur étendu

Il est constitué dans le département du Loiret une commission départementale paritaire de conciliation qui aura pour rôle :

- de résoudre les problèmes généraux d'interprétation et d'application de la convention collective nationale du travail des gardiens, concierges et employés d'immeubles en date du 11 décembre 1979 ;

- d'étudier les éventuels cas particuliers de désaccord entre employeurs et employés, soumis à son examen, afin de proposer une solution équitable conforme aux textes en vigueur.

Cette commission fonctionnera conformément aux dispositions de l'article 10 de la convention collective nationale.

Pour la première session, la présidence sera tirée au sort entre les deux collèges ; après la durée de celle-ci, la présidence sera assurée alternativement entre les collèges. Le secrétariat sera toujours occupé par un membre du collège opposé à celui du président.

Le président et le secrétaire seront désignés, à la suite d'un vote, parmi les candidatures présentées par les organisations syndicales d'employeurs et de salariés. Seul le collège intéressé prendra part au vote. La durée de leur mandat sera identique.

Avenant du 18 novembre 1981 (Rhône)

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat des sociétés immobilières françaises ; Groupement des sociétés immobilières d'investissement ; Chambre syndicale des propriétaires et copropriétaires immobiliers de Lyon, affiliée à l'Union nationale de la propriété immobilière.
Organisations de salariés	CGT-FO ; CFTC.

Avenant intervenu dans le cadre de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

En référence à l'article 1er de la convention collective nationale : « Le champ d'application géographique du présent avenant comprend le département du Rhône. »

Commission paritaire de conciliation

Article 2

En vigueur étendu

En référence à l'article 10 de la convention collective nationale :

L'article 10 de la convention collective nationale est complété ainsi qu'il suit :

« Une commission départementale paritaire siégera à Lyon dans les bureaux de la direction départementale du travail. Elle aura pour mission l'examen des différends nés de l'application de la convention.

Elle comprendra en nombre égal, d'une part, des représentants des organismes d'employeurs signataires, d'autre part, des représentants des syndicats de salariés signataires. Elle sera présidée par le directeur départemental du travail ou son représentant. Elle se réunira au moins une fois par trimestre sur convocation du président.

La commission paritaire pourra connaître également des litiges particuliers avant toute instance et désignera à cet effet certains de ses membres en qualité de conciliateurs. »

Rupture du contrat de travail

Article 3

En vigueur étendu

En référence à l'article 14 de la convention collective nationale :

Le dernier paragraphe de l'article 14 de la convention collective nationale est modifié ainsi qu'il suit :

« Si le salarié trouve un nouvel emploi pendant la période de préavis, il pourra quitter son poste sous réserve d'en aviser l'employeur au moins 1 mois à l'avance. En cas de licenciement, ce délai est ramené à 15 jours. Ainsi ce dernier est dégage... » (Le reste sans changement.)

Absence pour recherche d'emploi

Article 4

En vigueur étendu

En référence à l'article 15 de la convention collective nationale :

Le premier paragraphe de l'article 15 est ainsi complété :

« Toutefois, la durée de l'absence est portée à 60 heures dans le cas d'un préavis de 3 mois. »

Conditions générales de travail

Article 5

En vigueur étendu

Modifié par avenant du 31-12-1989, étendu par arrêté du 25-4-1991 JORF 8-5-1991.

En référence à l'article 18 de la convention collective nationale :

La phrase suivante est ajoutée après le troisième paragraphe :

« La durée journalière d'ouverture de la loge sera diminuée du temps d'exécution des tâches matinales et tardives, telles que le service de l'éclairage, des portes et des poubelles ; ce temps sera fixé par le contrat de travail. »

Le dernier paragraphe est modifié comme suit :

« Dans le cadre de l'amplitude de la journée de travail de 13 heures, le salarié bénéficiera d'un temps de pause minimum de 3 heures. Pendant ce temps de pause, les salariés peuvent s'absenter pour des motifs personnels et familiaux.

Ils devront faire en sorte que cette absence ne soit pas préjudiciable au service et ils devront placer sur la porte de leur logement une note indiquant l'heure de leur retour ainsi que les noms, adresses et numéros de téléphone des entreprises qui auraient à intervenir en cas d'urgence ; ascenseurs, chaufferie, canalisations rompues, etc.

Si l'emploi est confié à un couple, les deux époux bénéficieront ensemble de cette possibilité d'absence, de courte

durée. Les heures de pause pourront être prises en une ou deux fois et seront fixées par le contrat de travail. »

Les organisations patronales s'engagent à conseiller à leurs adhérents d'inclure, sauf cas particulier, dans les heures d'ouverture de la loge fixées par le contrat de travail, la période de 12 heures à 13 h 30.

Avenant intervenu dans le cadre de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979

Article 6 (1)

En vigueur non étendu

Modifié par avenant du 18-1-1991, non étendu.

En référence à l'article 23 de la convention collective nationale :

Après l'avant-dernier paragraphe, ajouter :

« Évaluation forfaitaire des fournitures, électricité, gaz, eau chaude ; le prix du kilowattheure sera fixé avant le début de chaque année par la commission paritaire. »

© Editions Legimedia Page 53 de 239 brochure n° 3144

Décision de la commission paritaire du 20 décembre 1990
(applicable au département du Rhône à compter du 1er janvier 1991) (2)

Entre :

La chambre syndicale des propriétaires immobiliers ;

Le syndicat des sociétés immobilières françaises ;

Le groupement des sociétés immobilières d'investissement,

D'une part, et

Le syndicat CFDT ;

Le syndicat CFTC ;

Le syndicat CGT ;

Le syndicat SNIGIC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le montant des indemnités constituant le salaire en nature est modifié, à compter du 1er janvier 1991, soit :

1° La valeur du kilowattheure passe à 0,8328 F, d'où les évaluations suivantes des salaires en nature : -

électricité : 55 kilowatts : 45,80 F ;

- gaz : équivalent de 92 kilowattheures d'électricité : 76,61 F ;

- chauffage : équivalent de 120 kilowattheures d'électricité : 99,93 F ;

- eau chaude : équivalent de 98 kilowattheures d'électricité : 81,61 F.

2° Le remboursement de la fourniture d'eau chaude s'effectue à raison de 47 F le mètre cube d'eau

chaude. 3° L'indemnité en cas de grève des éboueurs est fixée à 0,48 F par jour et par appartement.

(1) Article étendu sans préjudice de l'application de l'article 23 de la convention collective nationale.

(2) Dispositions non étendues.

Congés payés

Article 7

En vigueur étendu

En référence à l'article 25 de la convention collective nationale :

La phrase suivante est ajoutée avant le premier paragraphe :

« L'octroi du congé est obligatoire pour l'employeur. »

Remplacement du salarié logé et gratification annuelle

Article 8

En vigueur étendu

En référence à l'article 26 de la convention collective nationale :

Les 2e et 3e alinéas du paragraphe a de l'article 26 sont modifiés ainsi qu'il suit :

« Le remplaçant sera rémunéré directement par l'employeur aux conditions de la présente convention.

Dans le cas où le remplaçant n'effectuerait pas la totalité des tâches habituelles du salarié en congé, son salaire sera fixé de gré à gré.

© Editions Legimedia Page 54 de 239 brochure n° 3144

L'employeur ne pourra exiger que le logement de fonction du salarié en congé soit mis à la disposition du remplaçant. Toutefois, la partie du logement réservée au service de l'ensemble immobilier et pouvant être complètement isolée sera laissée à la disposition du remplaçant.

Si l'employeur n'accepte pas dans les 8 jours le remplaçant présenté, il lui appartient de pourvoir lui-même au remplacement. »

Congés pour événements personnels

Article 9

En vigueur étendu

En référence à l'article 27 de la convention collective nationale :

Une modification est apportée quant au nombre de jours accordés dans les cas suivants :

« 2° Décès du conjoint, d'ascendant ou descendant en ligne directe : 3 jours ouvrables.

3° Naissance ou adoption d'un enfant du salarié : 1 jour ouvrable de congé en supplément du congé légal soit au total 4 jours ouvrables. »

Suspension du contrat de travail, maladie, accidents du travail

Article 10

En vigueur étendu

En référence à l'article 28 de la convention collective nationale :

Le dernier alinéa du paragraphe 1er est modifié de la façon suivante :

« 6 mois pour les salariés dont l'ancienneté est supérieure à 15 ans, décomptés sur une période de 12 mois consécutifs. »

Indemnité de grève des éboueurs

Article 11

En vigueur étendu

Modifié par avenant du 21-7-2006 BOCC 2007-2, étendu par arrêté du 28-3-2007 JORF 7-4-2007.

Un article 24 bis est inséré dans la convention collective nationale et s'intitule :

« Article 24 bis. Indemnité de grève des éboueurs

En cas de grève des éboueurs se prolongeant au-delà de 5 jours, il est attribué une indemnité. Cette indemnité ne sera versée qu'au salarié effectuant personnellement la manipulation des poubelles et sous réserve que les tâches supplémentaires soient effectivement accomplies. Elle sera due dès le premier jour de la grève et calculée à partir d'une base déterminée avant le début de chaque année par la commission paritaire.

À compter du 5 décembre 2005, l'indemnité est fixée à 0,10 € par lot principal. »

Fournitures (voir exclusion figurant dans l'arrêté du 4 juin 1982)

Article 12 (1)

En vigueur étendu

Modifié par avenant du 21-7-2006 BOCC 2007-2, étendu par arrêté du 28-3-2007 JORF 7-4-2007.

Un article 35 est ajouté à la convention collective nationale et s'intitule :

« Article 35. Fournitures

Eau froide. Pour le cas où l'immeuble ne dispose pas de poste d'eau dans les parties communes et où le gardien-concierge doit utiliser, pour le service de l'immeuble, le poste d'eau de son appartement sur son compteur, une indemnité forfaitaire mensuelle sera versée correspondant au 1/12 d'un forfait annuel correspondant au prix de 1 mètre cube par an et par local principal avec un maximum de 100 mètres cubes. Le montant de ce forfait sera fixé avant le début de chaque année par la commission paritaire.

Eau chaude. Pour le cas où l'immeuble ne dispose pas de poste d'eau chaude pour les parties communes et où le gardien-

© Editions Legimedia Page 55 de 239 brochure n° 3144

conciergerie doit utiliser, pour le service de l'immeuble, le poste de son appartement ou procéder lui-même au chauffage de l'eau, il lui sera versé une indemnité forfaitaire correspondant au prix de 1 mètre cube par an et pour 5 locaux au maximum de 20 mètres cubes. Le montant de ce forfait sera fixé avant le début de chaque année par la commission paritaire.

À compter du 1er mai 2006, le prix de l'eau chaude est fixé à 8,75 € le mètre cube.

Fourniture d'un bleu de travail pour les hommes, d'une blouse pour les femmes. Ces vêtements seront remis à l'expiration de la période d'essai et ensuite une fois par an et également en cas d'accident.

Fourniture suivant les besoins d'une veste imperméable, d'une paire de gants industriels pour la manipulation des poubelles et d'une paire de bottes ou chaussures de sécurité. »

(1) Dénonciation par lettre du 13 juin 1991 de la CFTC de l'article 12, concernant l'eau froide.

Taxe d'habitation

Article 13

En vigueur étendu

Modifié par avenant du 30-1-2002 BOCC 2002-8, étendu par arrêté du 11-6-2002 JORF 16-6-2002.

À compter du 1er janvier 2002, la taxe d'habitation sera remboursée par l'employeur à hauteur de 60 % à tout salarié bénéficiant d'un logement de fonction accessoire au contrat de travail. Cette disposition ne remet pas en cause les avantages individuels acquis, les dispositions contractuelles ou les accords d'entreprise plus favorables prévoyant ce remboursement.

La quote-part de la taxe d'habitation relative à la partie du logement qui sert à accueillir du public, à entreposer du matériel, à installer les systèmes de sécurité, est remboursée intégralement par l'employeur.

Ces nouvelles dispositions négociées par les parties se substituent à l'usage dans le département du Rhône dénoncé par les employeurs les 18 et 21 octobre 1993.

Avenant du 3 mars 1982 (Savoie)

Signataires	
Organisations patronales	Chambre syndicale des agents immobiliers de la Savoie (FNAIM) ; Chambre syndicale des propriétaires immobiliers de la Savoie.
Organisations de salariés	CFDT.

(Annexe au chapitre II de la CCN)

Article 1er

En vigueur non étendu

Si un litige survenait dans une copropriété entre un ou plusieurs propriétaires et un ou plusieurs préposés, ces derniers pourront, sur leur demande, être entendus par le conseil syndical de la copropriété, voire l'assemblée générale, en présence des parties intéressées.

(Annexe à l'article 10 de la CCN)

Article 2

En vigueur non étendu

Il sera constitué d'un commun accord une commission paritaire départementale permanente chargée de veiller à l'application de la présente convention, d'en interpréter objectivement les clauses, de régler les conflits nés de l'application de cette convention, ou de recevoir les doléances des parties en ce qui concerne les problèmes du travail ou de sa rémunération.

Cette commission sera composée de 4 salariés représentant les organisations de salariés signataires et d'un nombre égal de représentants employeurs.

Ces membres seront désignés par les parties, au siège des autres signataires dès le dépôt légal de la convention, pour une durée de 1 an, ce mandat étant renouvelable. La présidence reviendra alternativement à chacune des parties, l'autre ayant automatiquement le secrétariat de séance.

© Editions Legimedia Page 56 de 239 brochure n° 3144

La réunion de la commission paritaire de conciliation se fera sur convocation de la partie la plus diligente, dès que les membres seront saisis d'une requête, au plus tard dans les 2 semaines qui suivent cette convocation dans un local choisi par le président en fonction pour cette réunion.

En cas de carence de l'une des parties, la convocation sera adressée par l'inspecteur du travail qui présidera aux travaux de la commission pour ce qui concerne le problème évoqué ayant fait l'objet de cette carence. Dans tous les cas, les membres de la commission peuvent demander l'assistance de l'inspecteur du travail.

La commission établit un procès-verbal de sa délibération, qui sera communiqué aux parties signataires.

Lorsque la commission aura émis un avis à la majorité de ses membres présents, le procès-verbal deviendra partie intégrante du présent avenant et modifiera de facto la ou les clauses objet de ce procès-verbal, dans la mesure où les conditions de parité ont été remplies lors de ces délibérations.

(Annexe à l'article 11 de la CCN)

Article 3

En vigueur non étendu

En ce qui concerne les personnels saisonniers, le contrat individuel devra mentionner la date du début et de la fin de saison et chaque interruption constituera une suspension du contrat de travail, automatiquement terminée à la date de reprise de la saison suivante.

Article 4

En vigueur non étendu

L'employeur ayant recruté du personnel hors de la localité ou le salarié devra exercer ses fonctions sera tenu de régler au salarié :

a) Le coût du transport aller et, dans le cas de retour du salarié à sa localité d'origine, le coût du transport retour, y compris pendant la période d'essai, dans la mesure où l'initiative de la rupture incombe à l'employeur, hormis le cas de faute lourde ;

b) Le salaire en espèces des journées de déplacement et les frais de nourriture et d'hébergement afférents à ces

journées. **(Annexe à l'article 14, § 1, de la CCN)**

Article 5

En vigueur non étendu

La demande par le salarié de la réunion de la commission paritaire départementale prévue à l'article 2 ci-dessus pour entendre les parties en conflit suspendrait de facto, sauf en cas de faute grave, la procédure prévue aux articles L. 122-14 et suivants du code du travail. Cette procédure ne recommencerait qu'après les délibérations de ladite commission.

(Annexe à l'article 18 de la CCN)

Article 6

En vigueur non étendu

Les vêtements et accessoires exigés par le travail tels que bottes, gants, blouses, livrées, bleus de chauffe, etc., feront l'objet de bons d'achat annuels dont le montant sera fixé en même temps que la valeur du point et ne pourront être déduits du salaire, sous quelque forme que ce soit.

Le matériel nécessaire à l'exécution des tâches fixées par le contrat de travail tel que récipients, détergents, outillage, tondeuses à gazon, matériel de déneigement, etc., sera fourni et entretenu par l'employeur, le préposé ayant la responsabilité du maintien en bon état de fonctionnement et de propreté.

(Annexe à l'article 19 de la CCN)

Article 7

En vigueur non étendu

Dans les immeubles situés en stations de vacances et où les salariés ne sont pas assez nombreux pour permettre l'organisation de permanences par roulement, le repos hebdomadaire des dimanches et jours fériés pourra être différé

© Editions Legimedia Page 57 de 239 brochure n° 3144

pendant une période de 3 mois au maximum. Dans ce cas, le salarié aura droit à 2 jours de congés pris en dehors de la saison d'ouverture de la station. Cette dérogation ne pourra être appliquée que dans la mesure où l'employeur en obtiendra des autorités compétentes.

Dans les autres immeubles et dans le cas où le remplacement d'un salarié un jour férié s'avérerait impossible et si celui-ci n'a pu bénéficier de cette journée du fait des contraintes du travail, cette sujétion lui ouvrira le droit à autant de jours de congés supplémentaires, qui pourront, sur sa demande, être accolés au congé principal, qu'il aura travaillé de jours fériés depuis son dernier congé.

(Annexe à l'article 22, § 1, de la CCN)

Article 8

En vigueur non étendu

La commission paritaire de la Savoie prévue à l'article 2 ci-dessus sera réunie à l'initiative de la partie soussignée la plus diligente pour fixer, à titre provisoire, une nouvelle valeur du point chaque fois qu'une réunion sur le plan national prévue à cet effet dans le cadre de la convention collective nationale n'aura pas été tenue depuis plus de 12 mois.

(Annexe à l'article 22, § 2, de la CCN)

Article 9

En vigueur non étendu

Pour tenir compte du surcroît de travail occasionné par les arrivées massives de nouveaux occupants dans les immeubles des stations thermales ou des stations de sports d'hiver et d'été, il sera attribué un supplément de 5 % sur le salaire global des préposés de ces stations pendant la période d'occupation maximale des immeubles, ces périodes étant obligatoirement mentionnées dans le contrat individuel des intéressés.

On entend par périodes d'occupation maximale les mois de décembre, janvier, février, mars, avril, juillet et août pour les stations de sports d'hiver et les mois d'avril, mai, juin, juillet, août, septembre et octobre pour les stations thermales.

Par ailleurs, pour tenir compte du coût de la vie dans les stations de sports d'hiver, la base de calcul des salaires des préposés de ces stations sera majorée de 15 %.

(Annexe à l'article 23 de la CCN)

Article 10

En vigueur non étendu

Un abattement de 15 % sera appliqué sur le montant de l'avantage en nature logement dans les immeubles situés dans les stations de vacances pour tenir compte forfaitairement des conditions particulières de l'habitat en stations.

(Annexe à l'article 24 de la CCN)

Article 11

En vigueur non étendu

Pour l'attribution des primes d'ancienneté il sera tenu compte des années de service dans la profession et non seulement chez le même employeur.

Pour les employés saisonniers, l'ancienneté se détermine en additionnant tous les mois travaillés depuis la première embauche dans la profession, sans que ce calcul puisse avoir pour effet l'attribution de moins d'une année pour deux saisons consécutives.

(Annexe à l'article 26 de la CCN)

Article 12

En vigueur non étendu

Dans le cas où un salarié désirerait s'absenter pour convenances personnelles en dehors des cas prévus par les dispositions des articles 19 et 26 de la convention collective nationale, il sera tenu de se faire remplacer par une personne de son choix et dans les conditions fixées par la réglementation du travail et après en avoir informé son employeur ou son représentant. Le salarié ne percevra pas son salaire. Le remplacement sera payé par l'employeur sur une base égale à

celle du salarié remplacé.

(Annexe à l'article 26, § a, de la CCN)

Article 13

En vigueur non étendu

Si 10 jours avant son départ en congés le salarié n'a pu trouver de remplaçant, il en avertit son employeur qui aura la charge de désigner le personnel de remplacement.

(Annexe à l'article 28 de la CCN)

Article 14

En vigueur non étendu

Lorsque le contrat de travail a été résilié dans les conditions de l'article 28 de la convention collective nationale et que le salarié recherche ultérieurement une nouvelle embauche, les parties employeurs soussignées s'engagent à lui réserver une priorité d'embauche.

(Annexe au § 4 de l'annexe I à la CCN)

Article 15

En vigueur non étendu

Tous travaux de déneigement effectués à la main dans les stations de sports d'hiver seront rémunérés sur la base du tarif fixé pour les travaux qualifiés majoré de 50 %.

(Annexe à l'article 2 de l'annexe III de la CCN)

Article 16

En vigueur non étendu

Les salariés embauchés avant le 1er janvier 1982 bénéficieront seuls des avantages découlant de la convention collective départementale à laquelle s'est substituée la convention nationale.

Pour les employés embauchés avant le 1er janvier 1982 et si le nouveau décompte de leur salaire (établi dans le cadre de la convention collective nationale) fait apparaître à ce titre une indemnité différentielle, celle-ci évoluera comme l'ensemble du salaire en fonction des variations de la valeur du point fixée en vertu de l'article 22 de la convention collective nationale.

Avenant du 24 mars 1982 (Var)

Signataires	
Organisations patronales	Chambre syndicale des propriétaires et copropriétaires de Toulon et du Var ; Chambre syndicale des agents immobiliers de Toulon et du Var, fédération varoise du patronat.
Organisations de salariés	Union départementale et syndicat CGT-FO des concierges et employés d'immeubles de Toulon et du Var.

Dispositions de la convention collective particulières au département du Var

En vigueur non étendu

Conformément à l'article 2 de la convention collective nationale relatif au maintien des avantages acquis, il a été conclu le présent avenant à la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles.

Articles 1er à 13

En vigueur non étendu

Sans changement.

Rupture du contrat de travail (démission, licenciement)

Article 14

En vigueur non étendu

© Editions Legimedia Page 59 de 239 brochure n° 3144

Ajouter in fine :

- le licenciement d'un membre du bureau syndical est soumis à la commission paritaire (art. 5 de la convention collective de Toulon et du Var) ;
- le relogement d'un gardien, concierge ou employé d'immeuble logé âgé de plus de 65 ans et qui constituerait un cas social sera soumis à la commission paritaire (art. 17 de la CCN de Toulon et du Var).

Articles 15 à 17

En vigueur non étendu

Sans changement.

Conditions générales de travail

Article 18

En vigueur non étendu

Ajouter au dernier alinéa :

'Dans les 3 heures de pause prévues ci-dessus, 2 heures sont réservées aux activités personnelles du salarié.' **Repos hebdomadaire et des jours fériés**

Article 19

En vigueur non étendu

Ajouter au dernier alinéa :

'Le gardien, concierge ou employé d'immeuble effectuant des travaux pour la copropriété en dehors des heures citées à l'article précédent bénéficie des garanties légales en cas d'accident de travail.'

Logement de fonction accessoire au contrat de travail

Article 20

En vigueur non étendu

Alinéas 1, 2 et 3 sans changement.

Les alinéas 4 et 5 sont supprimés et remplacés par :

'Maintien des avantages en nature : eau chaude, eau froide, gaz, électricité, chauffage, dans la limite des quantités prévues à l'article 13 de la convention collective de Toulon et du Var et taxe d'habitation.

'En ce qui concerne le logement de fonction, référence sera faite à l'article 20, 1er alinéa, de la CCN et à l'article 13 de la convention collective départementale de Toulon et du Var.'

Articles 21 à 25

En vigueur non étendu

Sans changement.

Remplacement du salarié logé et gratification annuelle

Article 26

En vigueur non étendu

Modifié par avenant n° 4 du 29-10-1981.

a) Remplacement du salarié logé,

Ajouter à la fin du 2e alinéa : 'selon les possibilités matérielles dans chaque cas'.

b) Gratification annuelle : sans changement.

Annexes I, II et III

© Editions Legimedia Page 60 de 239 brochure n° 3144

Articles 27 à 34

En vigueur non étendu

Sans changement.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé au greffe du conseil de prud'hommes de Toulon, et un exemplaire sera adressé à la direction départementale du travail et de la main-d'œuvre.

Avenant du 3 mai 1984 portant application de l'article 2, dernier alinéa, de la convention collective nationale relatif au maintien des avantages collectivement acquis (Var)

Signataires	
Organisations patronales	Chambre syndicale propriétaires et copropriétaires de Toulon et du Var ; Chambre syndicale des agents immobiliers de Toulon et du Var, fédération varoise du patronat.
Organisations de salariés	CGT-FO des concierges et employés d'immeubles du Var ; Union locale CGT des concierges et employés d'immeubles.

Dispositions de la convention collective particulières au département du Var

Article 1er

En vigueur non étendu

Il est admis le maintien des avantages acquis suivants :

1. Avantages en nature :

- le logement qui devra être tenu en bon état et propre ;
- l'eau froide et l'eau chaude si elle est fournie par l'immeuble. Il est précisé que ces avantages sont dus en totalité aux huissiers concierges.

Pour les autres catégories de concierge, l'eau destinée au service de l'immeuble et aux besoins particuliers des concierges sera fournie gratuitement à concurrence d'un maximum de 500 litres par jour - tout dépassement étant mis à la charge du concierge. En cas d'exigence particulière, ce volume pourra être augmenté.

En cas de fourniture d'eau chaude, la quantité allouée sera fixée d'un commun accord (minimum 98 % équivalent électricité, art. 23 CCN) :

- électricité : 55 kW par mois et pendant toute l'année ;
- gaz : 92 kW (équivalent électricité) par mois et pendant toute l'année ;
- chauffage : celui-ci est accordé à titre gratuit.

2. Avantages divers.

La taxe d'habitation est un droit collectivement acquis.

Article 2

En vigueur non étendu

Il sera procédé dans un délai de 3 mois suivant la signature de cet avenant à la désignation des membres de la commission paritaire départementale pour chacune des organisations professionnelles signataires ou adhérentes.

Les syndicats devront communiquer, par pli recommandé, aux parties signataires ou adhérentes ainsi qu'à l'inspection du travail, la liste des membres de leur bureau et de la commission paritaire.

Article 3

En vigueur non étendu

Tout licenciement d'un membre du bureau d'un syndicat de concierges signataires ou adhérents à la convention, ou d'un membre de la commission paritaire, envisagé par l'employeur, devra obligatoirement être soumis à la commission paritaire.

En cas de désaccord, le licenciement pourra intervenir sur avis de l'inspecteur du travail. Au cas où le désaccord

© Editions Legimedia Page 61 de 239 brochure n° 3144

persisterait, les parties pourront se pourvoir en justice.

La même procédure est applicable au licenciement des anciens membres du bureau dudit syndicat ou de la commission paritaire pendant une durée de 6 mois après l'expiration de la cessation de leurs fonctions au sein de ces institutions.

Remplacement du salarié logé

Article 4

En vigueur non étendu

En complément de l'article 26 de la convention collective, il est rajouté à la fin du 2^e alinéa :

'Selon les possibilités matérielles dans chaque cas et notamment lorsqu'il est possible de différencier la loge du logement de fonction à usage d'habitation du concierge remplacé.'

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au niveau départemental qui sera déposé au greffe du tribunal des prud'hommes de Toulon et un exemplaire sera adressé à la direction départementale du travail et de l'emploi du Var.

Dispositions législatives et réglementaires - Mensualisation et procédures conventionnelles

Nota :

Les textes cités sont accessibles en version consolidée sur le site : www.legifrance.gouv.fr

Texte de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978, article 1er.

Texte de la Loi n° 78-49 du 19 janvier 1978, article 1.

En vigueur étendu

Les droits nouveaux ouverts par les clauses de l'accord national interprofessionnel, annexé à la présente loi et relatif à la mensualisation, sont acquis, à compter du 1er janvier 1979, aux salariés des professions visées à l'article L. 131-1 du code du travail, à l'exclusion des professions agricoles, et au premier alinéa de l'article L. 134-1 du même code qui n'étaient liées, à la date de sa signature, ni par un accord de mensualisation, ni par des clauses de mensualisation incluses dans des conventions collectives portant sur l'ensemble de ces droits.

Ils sont acquis, le 1er janvier 1980 au plus tard, aux salariés des professions visées à l'alinéa précédent et qui étaient liées, à la date de signature de l'accord annexé, soit par un accord de mensualisation, soit par des clauses de mensualisation incluses dans des conventions collectives portant sur l'ensemble de ces droits.

Un décret en Conseil d'Etat détermine, en tant que de besoin, les modalités d'application des alinéas précédents et notamment les sanctions pour contravention aux dispositions du présent article, ainsi que les formes et conditions de la contre-visite mentionnée à l'article 7 de l'accord annexé à la présente loi.

Dispositions législatives et réglementaires - Mensualisation et procédures conventionnelles

Nota :

Les textes cités sont accessibles en version consolidée sur le site : www.legifrance.gouv.fr

Annexe à l'article 1er de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978

Annexe à l'article 1 de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978

En vigueur étendu

Article 5

A compter du 1er janvier 1978, une indemnité distincte du préavis sera accordée, en dehors du cas de faute grave, aux ouvriers visés à l'article 1er licenciés avant l'âge de soixante-cinq ans (ou soixante ans en cas d'incapacité reconnue par la sécurité sociale ou de bénéfice des dispositions de l'article L. 332 du code de la sécurité sociale) et ayant au moins deux ans d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement.

Cette indemnité sera calculée comme suit :

- moins de dix ans d'ancienneté : un dixième de mois par année d'ancienneté ;
- à partir de dix ans d'ancienneté : un dixième de mois par année d'ancienneté plus un quinzième de mois par année d'ancienneté au-delà de dix ans.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des trois derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période, ne serait prise en compte que pro rata temporis.

Cette indemnité de licenciement ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même

nature. Article 7

Maladie - Accidents.

A compter du 1er juillet 1978, après trois ans d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, les ouvriers visés à l'article 1er bénéficieront des dispositions suivantes, à condition :

- d'avoir justifié dans les quarante-huit heures de cette incapacité ;
- d'être pris en charge par la sécurité sociale ;
- d'être soignés sur le territoire français ou dans l'un des autres pays de la Communauté économique européenne.

Pendant trente jours, ils recevront 90 % de la rémunération brute qu'ils auraient gagnée s'ils avaient continué à

travailler. Pendant les trente jours suivants, ils recevront les deux tiers de cette rémunération.

Ces temps d'indemnisation seront augmentés de dix jours par période entière de cinq ans d'ancienneté en sus de celle requise à l'alinéa 1er, sans que chacun d'eux puisse dépasser quatre-vingt-dix jours.

Lors de chaque arrêt de travail, les délais d'indemnisation commenceront à courir à compter du premier jour d'absence, si celle-ci est consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle - à l'exclusion des accidents de trajet - et à compter du onzième jour d'absence dans tous les autres cas.

Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paie, il sera tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les douze mois antérieurs de telle sorte que, si plusieurs absence pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces douze mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle applicable en vertu des alinéas précédents.

Les garanties ci-dessus accordées s'entendent déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit de la sécurité sociale et des régimes complémentaires de prévoyance, mais en ne retenant, dans ce dernier cas, que la part des prestations résultant des versements de l'employeur. Lorsque les indemnités de la sécurité sociale sont réduites du fait, par exemple, de l'hospitalisation ou d'une sanction de la caisse pour non-respect de son règlement intérieur, elles sont réputées être servies intégralement.

La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué, pendant l'absence de l'intéressé, dans l'établissement ou partie d'établissement. Toutefois si, par suite de l'absence de l'intéressé, l'horaire du personnel restant au travail devait être augmenté, cette augmentation ne serait pas prise en considération pour la fixation de la rémunération.

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnisation s'apprécie au premier jour de

l'absence. Le régime établi par le présent article ne se cumule pas avec tout autre régime ayant le même objet.

Dispositions législatives et réglementaires - Qualification du personnel permanent des services de sécurité des immeubles de grande hauteur

Nota :

Les textes cités sont accessibles en version consolidée sur le site : www.legifrance.gouv.fr

Arrêté du 31 mai 1978 JONC 11 juillet 1978.

En vigueur étendu

Article 1er

Tout chef d'équipe de sécurité d'un immeuble de grande hauteur doit :

- a) Etre titulaire d'un certificat d'aptitude à l'emploi de chef d'équipe de sécurité d'immeuble de grande hauteur délivré dans les conditions fixées aux articles 4 à 6 ci-après ;
- b) Avoir été employé pendant un an au moins comme agent de sécurité dans un immeuble de grande hauteur ;
- c) Avoir appartenu pendant trente jours au moins au service de sécurité de l'immeuble dans lequel il exercera la fonction de chef d'équipe.

Article 2

Les agents assurant la permanence du service de sécurité d'un immeuble de grande hauteur à usage d'habitation sont soumis aux seules dispositions de l'article 1er a ci-dessus.

Article 3

Les agents de sécurité permanents autres que ceux visés aux articles précédents doivent être titulaires d'un certificat d'aptitude à l'emploi d'agent de sécurité d'immeuble de grande hauteur délivré dans les conditions fixées aux articles 4 à 6 ci-après.

Article 4

Les certificats de chef d'équipe et d'agent de sécurité sont délivrés par les organismes agréés par le ministre de l'intérieur.

Pour être agréés, ces organismes doivent déposer à la préfecture de leur siège social une demande indiquant les moyens dont ils disposent, les modalités précises de formation et d'examen, le programme du stage, la qualification des instructeurs et des examinateurs ainsi que les tarifs. Cette demande, accompagnée de l'avis du préfet, est transmise par la préfecture au ministère de l'intérieur (direction de la sécurité civile).

L'agrément est accordé et peut être retiré à tout moment par décision du ministre de l'intérieur, après avis de la commission technique interministérielle des immeubles de grande hauteur.

Article 5

L'enseignement dispensé au cours des stages doit comporter l'étude des dispositions réglementaires essentielles et s'attacher à la formation pratique des agents sur des cas concrets. Les programmes de stage sont annexés au présent arrêté.

La durée du stage ne peut être inférieure à deux semaines pour les chefs d'équipe et à cinq jours pour les agents de sécurité.

Article 6

Le certificat d'aptitude aux fonctions de chef d'équipe ou d'agent de sécurité est délivré par l'organisme de formation agréé, à l'issue d'un examen, sur le vu des délibérations d'un jury présidé par l'inspecteur départemental des services d'incendie et

de secours ou son représentant et comprenant au moins deux chefs de service de sécurité d'immeubles de grande hauteur et le responsable du stage de formation.

Article 7

Sont dispensés du certificat de chef d'équipe de sécurité les personnes pouvant justifier de l'une des conditions suivantes :

- a) Avoir exercé, au moins depuis cinq ans avant la date de publication du présent arrêté, les fonctions de chef d'équipe dans un immeuble de grande hauteur non classé immeuble de grande hauteur à usage d'habitation ;
- b) Avoir appartenu durant dix ans au moins à un service de sécurité d'un établissement industriel ou commercial, donc cinq ans en qualité de chef d'équipe ;
- c) Avoir servi au moins trois ans en qualité de caporal-chef ou de sous-officier dans un corps de sapeurs-pompiers professionnels ou militaires.

Article 8

Sont dispensés du certificat d'aptitude d'agent de sécurité les personnes pouvant justifier de l'une des conditions suivantes :

- a) Avoir exercé, au moins depuis trois mois avant la date de publication du présent arrêté les fonctions d'agent de sécurité dans un service central de sécurité d'immeuble de grande hauteur non classé immeuble de grande hauteur à usage d'habitation ;
- b) Avoir appartenu durant cinq ans à un service de sécurité incendie dans un établissement industriel
- ; c) Avoir servi au moins trois ans dans un corps de sapeurs-pompiers professionnels ou militaires.

Article 9

Les personnels des équipes doivent justifier d'une aptitude physique satisfaisant aux conditions fixées en annexe et attestées par un certificat médical. Ce certificat médical est renouvelé tous les ans et après tout accident ou affection susceptible de diminuer les capacités de l'intéressé.

Article 10

La commission consultative départementale de la protection civile s'assure, au cours de ses visites, de l'application des dispositions du présent arrêté.

Elle propose à l'autorité administrative responsable les mesures propres à remédier aux insuffisances constatées ; en particulier, le propriétaire intéressé peut être mis en demeure d'avoir à soumettre aux obligations de stage et de certificat d'aptitude les agents visés aux articles 7 et 8 qui se révéleraient insuffisamment qualifiés.

Article 11

Les organismes de formation qui, avant la date de leur agrément, auraient organisé des stages et délivrés des certificats d'aptitude, peuvent en solliciter la validation auprès du ministre de l'intérieur (direction de la sécurité civile). La formation doit avoir été organisée dans les conditions équivalentes à celles prévues par le présent arrêté.

La demande de validation des certificats délivrés doit être accompagnée de la liste des titulaires et de toutes pièces justificatives relatives aux conditions de la formation.

Article 12

Les dispositions du présent arrêté sont applicables à tous les immeubles de grande hauteur, quelle que soit la date de délivrance de leur permis de construire. Les délais d'application sont fixés à trois ans pour les immeubles des classes G.H.A. et G.H.R. et un an pour ceux des classes G.H.O., G.H.S., G.H.U., G.H.W. et G.H.Z., délais courant à compter du 1er avril 1978, date d'application de l'arrêté du 18 octobre 1977 portant règlement de sécurité pour la construction des immeubles de grande hauteur.

Dispositions législatives et réglementaires - Qualification du personnel permanent des services de sécurité des immeubles de grande hauteur - Annexe 1

Nota :

Les textes cités sont accessibles en version consolidée sur le site : www.legifrance.gouv.fr

Programme de stage de chef d'équipe de sécurité d'immeuble de grande hauteur

En vigueur étendu

Enseignements théoriques

Principes fondamentaux de la sécurité des immeubles de grande hauteur (mise en sécurité des occupants à l'intérieur de l'IGH lui-même, isolement du compartiment sinistré et maîtrise du feu avant qu'il n'ait atteint une dangereuse extension.

Les équipements techniques (installations électriques, sources d'énergie, éclairage, climatisation, alimentation en eau, ascenseurs et monte-charge).

Les moyens de secours (alarme, alerte, détection, extincteurs, RIA, colonnes sèches, colonnes humides, surpresseurs, réservoirs, système d'extinction automatique, portes coupe-feu, système de désenfumage, éclairage de secours) :

- composition et mission du service de sécurité de l'IGH ;
- le poste central de sécurité et ses installations ;
- consigne de sécurité ;
- conduite à tenir en cas d'incendie, accident ou incident divers ;
- prévention des actes de malveillance ;
- mesures à prendre lors de travaux susceptibles de créer des dangers d'éclosion d'incendie ou de gêner l'évacuation ou l'intervention des secours ;
- information des occupants ;
- les exercices d'évacuation ;
- obligations des propriétaires et exploitants d'IGH ;
- rôle des commissions de sécurité et des organismes agréés.

Exercices pratiques

Mise en oeuvre, épreuve et entretien (entretien courant normalement à la charge des utilisateurs) des moyens d'alarme et d'alerte, des groupes électrogènes, des moyens de détection et de lutte contre l'incendie, des systèmes de ventilation et de désenfumage, des fermetures coupe-feu et de l'éclairage de sécurité.

Exploitation du poste central de sécurité et de ses équipements.

Réception d'une alarme, façon d'alerter les secours.

Actions visant à faciliter l'intervention des sapeurs-pompiers (accueil, guidage, ascenseurs prioritaires, téléphones portatifs, préparation des lances, etc.).

Rondes avec résolution de divers incidents (à titre indicatif :

reconnaissance sous appareil respiratoire isolant, établissement d'une petite lance, fermeture manuelle d'une porte coupe feu, obstacles dans les circulations, potentiel calorifique excédentaire, défaut d'alimentation en eau, anomalie dans le désenfumage, etc.).

Manoeuvre d'isonivelage des cabines d'ascenseurs, passage d'une cabine à l'autre.

Utilisation des nacelles d'entretien des façades.

Séance d'information à l'usage des occupants.

Conduite d'un exercice d'évacuation.

Séance d'instruction d'une équipe d'agents de sécurité.

Tenue des registres de vérifications techniques et du registre de sécurité.

Dispositions législatives et réglementaires - Qualification du personnel permanent des services de sécurité des immeubles de grande hauteur - Annexe 2

Nota :

Les textes cités sont accessibles en version consolidée sur le site : www.legifrance.gouv.fr

Programme de stage d'agents de sécurité d'immeuble de grande hauteur

En vigueur étendu

Enseignements théoriques

Principes fondamentaux de la sécurité des immeubles de grande hauteur.

Les équipements techniques : installations électriques, source d'énergie, éclairage, climatisation, réseaux d'eau, ascenseurs, monte-charge, nacelles, etc.

Les moyens de secours : alarme, alerte, détection, extincteurs, robinets d'incendie armés, colonnes sèches, colonnes humides, système d'extinction automatique, portes coupe-feu, système de désenfumage, éclairage de secours.

Prévention des actes de malveillance, surveillance.

Exercices pratiques

Mise en oeuvre des moyens de secours.

Appel et réception des services publics de secours.

Application des consignes de sécurité.

Entretien et vérification élémentaires des installations.

Lecture et manipulation des tableaux de signalisation.

Dispositions législatives et réglementaires - Qualification du personnel permanent des services de sécurité des immeubles de grande hauteur - Annexe 3

Nota :

Les textes cités sont accessibles en version consolidée sur le site : www.legifrance.gouv.fr

Aptitude physique

En vigueur étendu

Les conditions d'aptitude physique requises pour tout le personnel des équipes de sécurité des immeubles de grande hauteur sont les suivantes :

1° Satisfaire à un examen général clinique et radiologique portant tout particulièrement sur l'état cardiovasculaire et pulmonaire.

2° Absence de toute lésion névropathique (épilepsie, éthylysme...) ou mentale.

3° Acuité visuelle égale ou supérieure à cinq dixièmes pour un oeil, égale ou supérieure à un vingtième pour l'autre, sans correction optique. Perception normale de la tonalité des couleurs.

4° Acuité auditive normale ou voisine de la normale.

5° Satisfaire aux épreuves déterminantes de la valeur fonctionnelle et du contrôle de la faculté d'équilibre.

Pour le personnel âgé de plus de quarante-cinq ans, les examens et vérifications énumérés ci-dessus sont complétés par un bilan biologique et un électrocardiogramme.

Décision du 22 juin 1989 du Conseil d'administration CRIP

Mise à jour de la décision du 22 juin 1989 sur l'attribution d'une allocation de départ en retraite

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration de la CRIP a décidé d'affecter dans les conditions et limites fixées par le conseil d'administration de l'ARRCO le 26 avril 1989, une partie des ressources du fonds social de la caisse, à l'attribution d'une indemnité de départ en retraite à une catégorie de participants définie comme suit :

- gardiens et concierges de catégorie B, coefficient 143 à service permanent ou partiel (ce qui exclut les ' services complets ') définis à l'article 21.B, paragraphe a, de la convention collective nationale du 11 décembre 1979 ;
- justifiant d'au moins 10 ans de service dans l'emploi ci-dessus défini, validés par la CRIP au titre d'un ou de plusieurs employeurs ;
- bénéficiant de la liquidation de leurs droits à retraite sécurité sociale sans abattement ;
- quittant leur logement de fonction à la date d'effet de cette liquidation des droits à retraite sécurité sociale et CRIP.

A dater du 1er avril 1993, l'indemnité de départ en retraite, allouée aux participants remplissant les conditions ci-dessus, est fixée à 15 110 F pour 10 ans de services dans l'emploi susvisé ; cette somme étant majorée de 1 120 F par année complète de services en plus de 10 (soit par exemple une indemnité de 45 350 F après 37,5 ans de services).

Ces sommes s'entendent sur la base de la valeur du point retraite CRIP en vigueur au 1er avril 1993 (3,2536 F) et seront révisées parallèlement à la révision de la valeur du point.

La recherche des conditions d'attribution est assurée par la CRIP qui détecte donc le bénéficiaire. Il n'est pas demandé au bénéficiaire de présenter une demande d'allocation. Cette détection intervient dès que l'étude de la carrière de l'intéressé fournira les éléments suffisants pour apprécier les droits à l'allocation. Le versement de celle-ci n'est pas lié au montant de la retraite et sera effectué sans attendre la liquidation de cette dernière.

N.B. - Annule et remplace la décision du conseil d'administration CRIP du 22 juin 1989.

Accord du 26 janvier 1993 (Alpes-Maritimes) relatif au statut des représentants des salariés siégeant aux commissions mixtes paritaires

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat des propriétaires de Nice et des Alpes-Maritimes.
Organisations de salariés	CFTC ; CGT ; SNIGIC.

Protection des salariés siégeant aux commissions mixtes paritaires

Article 1er

En vigueur étendu

Hors le cas de licenciement pour motif économique d'ordre structurel ou conjoncturel (1), pour motif disciplinaire ayant pour cause une faute lourde, ou pour cas de force majeure, les salariés, à raison de 3 au plus par organisation syndicale, qui

© Editions Legimedia Page 68 de 239 brochure n° 3144

siégeront à la commission départementale paritaire ne pourront être licenciés sans qu'un avis préalable ait été donné par cette commission.

En cas de désaccord, le licenciement pourra intervenir sur autorisation de l'inspecteur du travail. Au cas où le désaccord persisterait, les parties pourront se pourvoir en justice (2).

La même procédure est applicable au licenciement des anciens membres du bureau dudit syndicat ou de la commission paritaire pendant une durée de 6 mois après l'expiration de la cessation de leurs fonctions au sein de ces institutions. Une liste des membres de chaque délégation, patronale et salariale, devra être déposée par les parties concernées auprès des organisations d'employeurs et du directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Ne seront considérés comme bénéficiant de la protection spéciale ci-dessus prévue que les salariés figurant effectivement sur l'état ainsi déposé.

Pour la première fois, la liste des membres participant des deux délégations devra être déposée dans un délai de 1 mois à compter de la signature du présent avenant.

(1) Sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux.

(2) Alinéa exclu de l'extension comme étant contraire au principe posé par l'avis du Conseil d'État en date du 22 mars 1973, selon lequel une disposition conventionnelle ne peut conférer à un agent public une compétence qui n'est pas prévue par la loi (arrêté du 8 juin 2004, art. 1er).

Crédit d'heures

Article 2

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 7 du 11-2-2004, BOCC 2004-14, étendu par arrêté du 8-6-2004 JORF 18-6-2004.

En application des dispositions de l'article L. 132-17 du code du travail, les salariés membres de la délégation salariale à la commission départementale paritaire, à raison de 2 au plus par organisation syndicale, et dont les noms auront été régulièrement déposés au début de chaque année civile auprès du directeur départemental du travail, pourront bénéficier de 2 jours par an, à prendre par journée ou demi-journée, pour préparer les réunions de la commission. Le salaire sera maintenu dans les limites prévues ci-dessus.

Accord du 12 janvier 1995 relatif à diverses clauses (Alpes-Maritimes)

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat des propriétaires de Nice et des Alpes-Maritimes.
Organisations de salariés	CGT ; CFTC ; SNIGIC ; CFDT.

Prime d'ancienneté

Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 2 de l'avenant départemental n° 2 du 30 mai 1983 sont maintenues, lorsqu'il y a lieu à indemnité différentielle la prime d'ancienneté est calculée aussi sur cette indemnité différentielle.

Taxe d'habitation

Article 2

En vigueur étendu

La prise en charge par l'employeur de la taxe d'habitation constitue un avantage en nature qui figurera sur le bulletin de paie un autre mois que celui du paiement du 13e mois ou des congés payés.

Commission paritaire

Article 3

En vigueur étendu

Le dernier alinéa de l'article 1er de l'avenant départemental n° 1 du 26 novembre 1981 est modifié comme suit :

© Editions Legimedia Page 69 de 239 brochure n° 3144

« Son secrétariat sera assuré par le syndicat national indépendant des gardiens d'immeubles et concierges (SNIGIC) UFT.
»

Salaires

Article 4

En vigueur étendu

Le paiement du salaire est effectué le dernier jour du mois.

Accord du 16 février 1995 relatif à diverses clauses (Loire-Atlantique)

Signataires	
Organisations patronales	Chambre syndicale de la propriété immobilière.
Organisations de salariés	CGT ; CGT-FO ; SNIGIC ; CFTC.

En vigueur étendu

La commission départementale paritaire des gardiens, concierges et employés d'immeubles s'est réunie le 16 février 1995 à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle sous la présidence du directeur adjoint, par délégation du directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

ACCORD

1. L'heure de repos supplémentaire définie par l'article 18 de l'accord du 14 janvier 1994 ne pourra être positionnée en début ou en fin de service.
2. L'employeur remboursera le salarié qui paie la taxe d'habitation pour son logement de fonction.
3. En matière d'entretien et petites interventions l'employeur fera appel à une entreprise spécialisée pour tout point situé à plus de 3 mètres du sol (ce texte sera intégré au contrat de travail).
4. Le salarié n'est pas tenu de recevoir les clés. S'il accepte de les prendre, c'est sous la responsabilité du propriétaire des clés.
- 5., 6., 7. et 8. = points modificateurs.
9. Les parties signataires demandent l'extension sans délai du présent accord.

Avenant n° 50 du 16 juin 2000 relatif à la prime mensuelle pour la sortie des poubelles sélectives

Signataires	
Organisations patronales	FFAPI ; UNPI ; ANCC ; FSIF.
Organisations de salariés	OSDD CGT-FO ; CFDT ; SNIGIC ; SNUHAB-CGC.

Article 1er

En vigueur étendu

Lorsque le personnel de catégorie B est chargé d'assurer la sortie et la rentrée des poubelles sélectives, il percevra une prime de 5 F par lot principal (la définition du lot principal étant donné au paragraphe 1 de l'annexe I à la CCN du 11 décembre 1979), avec un minimum de 100 F et un maximum de 800 F. Cette prime sera divisée par le nombre de salariés se partageant le même service.

© Editions Legimedia Page 70 de 239 brochure n° 3144

La prime est portée à 0,80 € par lot principal, avec un minimum de 16 € et un maximum de 128 €. (Dispositions de l'article 2 de l'avenant n° 75 du 16 novembre 2009)

Article 2

En vigueur étendu

Si une disposition plus favorable avait été prise par accord d'entreprise portant sur le même objet, elle s'appliquerait et se substituerait à cette prime nouvellement créée.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension dans les meilleurs délais du présent avenant.

Avenant n° 3 du 20 juillet 2001 relatif à la sortie des poubelles sélectives (Alpes-Maritimes)

Signataires	
	tronales Chambre syndicale des propriétaires et copropriétaires de Nice et des
Organisations de salariés	Syndicat des concierges et employés d'immeubles des Alpes-Maritimes CGT ; CGT-FO.

Article 1er

En vigueur étendu

L'avenant n° 50 à la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 16 juin 2000 relatif à la rémunération mensuelle pour la sortie des poubelles sélectives est ainsi complété :

« En ce qui concerne le personnel de catégorie A travaillant dans un cadre horaire, s'il est chargé d'assurer la sortie et la rentrée des poubelles sélectives, il percevra un supplément de salaire mensuel calculé sur la base de 1 heure par tranche de 10 appartements, avec un maximum de 800 F et un minimum de 100 F.

Ce supplément de salaire sera éventuellement divisé par le nombre de salariés se partageant le même service.

En aucun cas, l'employeur ne pourra imposer à ce personnel de faire lui-même le tri sélectif dans les conteneurs installés sous les gaines de vide-ordures ou dans les locaux communs, ses tâches se limitant à la sortie, la rentrée et le nettoyage des poubelles et conteneurs. »

Article 2

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de demander l'extension, dans les meilleurs délais, du présent avenant.

Avenant n° 4 du 20 juillet 2001 (Alpes-Maritimes)

Signataires	
	tronales Chambre syndicale des propriétaires et copropriétaires de Nice et des

Organisations de salariés	CGT ; CFDT ; CGT-FO ; SAGIM ; SNIGIC.
---------------------------	---

Congés pour événements personnels

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 27 de la convention collective nationale est ainsi complété :

« Il est accordé au salarié 1 jour de congé supplémentaire pour événements personnels lorsque ceux-ci ont lieu hors du département de résidence du salarié. »

Article 2

En vigueur étendu