

CD Permanent Conventions collectives - Gardiens, concierges et employés d'immeubles

A jour au 1^{er} mai 2007

Date du dernier texte enregistré : 28 mars 2007

Derniers textes intégrés

Voir jurisprudence

Avertissement

Caractères bleu : dispositions non étendues.

Caractères noir : dispositions étendues.

Les clauses dites « d'impérativité », interdisant aux entreprises de déroger à leurs dispositions dans un sens moins favorable, introduites dans les conventions ou accords de branche en application de la loi du 4 mai 2004 (applicable depuis le 7 mai 2004) :

- apparaissent en tant que telles lorsqu'elles figurent dans un accord autonome ;
 - sont signalées par la mention « sans dérogation possible », lorsque l'accord modifie un texte existant.
-

Gardiens, concierges et employés d'immeubles

IDCC 1043
BROCHURE JO 3144

Convention collective nationale du 11 décembre 1979

(Étendue par arrêté du 15 avril 1981, JO 16 mai 1981)

(Mise à jour par avenant du 25 juin 1998 étendu par arrêté du 20 octobre 1999, JO 31 octobre 1999)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des Sociétés Immobilières et Foncières (FSIF) ;

Union Nationale de la Propriété Immobilière (UNPI) ;

Fédération Française des Associations de Propriétaires Immobiliers (FFAPI).

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération des employés et cadres CGT - Force ouvrière - (CGT-FO-OSDD) ;

Confédération française des travailleurs chrétiens CFTC (SEGIC-CFTC) ;

Fédération des services CFDT ;

Syndicat national indépendant des gardiens d'immeubles, concierges et professions connexes (SNIGIC) ;

Syndicat national de l'urbanisme, de l'habitat et des administrateurs de biens (SNUHAB-CGC) ;

Fédération CGT des personnels du commerce, de la distribution et des services ;

UNSA (Adhésion par lettre du 6 décembre 2004).

Dispositions générales

CHAPITRE I

Dispositions générales

Article 1 **Objet et champ d'application**

(Modifié en dernier lieu par avenant n° 17 du 17 novembre 1987, étendu par arrêté du 18 février 1988, JO 25 février 1988)

La présente convention, conclue en application du livre I^{er}, titre III, du code du travail, a pour objet de définir sur l'ensemble du territoire métropolitain 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 ou à l'usage commercial, placés sous le régime de la copropriété ou donnés en location quel que soit le régime juridique de l'employeur.

Toutefois, ne sont pas visés par la présente convention les personnels répondant à la définition donnée ci-dessus mais qui relèvent du statut de la fonction publique territoriale (personnel des offices d'H.L.M.) ou sont inclus dans le champ d'application d'une convention nationale propre à la branche (par exemple, cas des S.A. d'H.L.M. dont l'ensemble du personnel relève de la convention collective nationale des S.A. d'H.L.M. du 19 juin 1985).

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 [(note 0) :

(0)

DÉCRET N° 67-223 DU 17 MARS 1967

portant règlement d'administration publique pour l'application de la loi n° 65-557 du 10 juillet 1965 fixant le statut de la copropriété des immeubles bâtis
(Journal Officiel du 22 mars 1967)

Art. 31 - (D. n° 2004-479, 27 mai 2004, art. 20) (2)

(2) NDLR : entrée en vigueur : le 1^{er} septembre 2004 (D. n° 2004-479, 27 mai 2004, art. 48 partiel).

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.

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

].

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. Le mandataire est tenu d'appliquer le statut du personnel du mandant et en aucun cas celui dont relève son personnel propre. Il est d'ailleurs rappelé que pour l'application des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles relatives aux seuils d'effectifs, le personnel relevant de la présente convention se rattache à l'effectif du mandant (de droit sous la forme d'un établissement distinct), et non à celui du mandataire.

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 que la présente convention.

Article 1 bis **Avenants régionaux et accords d'entreprise**

(Ajouté par avenant n° 17 du 17 novembre 1987, étendu par arrêté du 18 février 1988, JO 25 février 1988)

La présente convention ne peut en aucun cas remettre en cause les possibilités existantes de discussion et d'amélioration des salaires et autres garanties sur le plan régional comme au niveau de l'entreprise ou de 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. 132-18 à L. 132-30 du code du travail) de mise en oeuvre de certaines garanties collectives (intéressement ou retraite et prévoyance, par exemple).

Article 2 **Avantages acquis — Non-cumul**

(Modifié en dernier lieu par avenant n° 22 du 27 juillet 1989, étendu par arrêté du 4 décembre 1989, JO 14 décembre 1989)

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. Pour les salariés occupant un logement de fonction, la rémunération comprenant le salaire en nature, telle qu'elle résulte de la présente convention, se substitue à celle précédemment appliquée pour chaque salarié. Toutefois, elle ne pourra être inférieure au montant global des salaires en espèces et en nature accordés antérieurement à la signature de la présente convention.

Les parties aux conventions locales, départementales ou régionales auxquelles la convention nationale se substitue devront se réunir dans le délai d'un an, prévu par l'article L. 132-8 du code du travail, pour préciser par avenant local, départemental ou régional à la convention nationale, les dispositions complémentaires ressortant des avantages collectivement acquis.

Article 3 **Durée — Dénonciation et révision**

(Modifié par avenant n° 16 du 20 mai 1987, étendu par arrêté du 8 octobre 1987, JO 17 octobre 1987)

La présente convention prendra effet à la date de sa signature. Elle est conclue pour une durée d'un 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 pli recommandé avec accusé de réception et devra être accompagnée du texte proposé. En cas de dénonciation, 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.

Article 4 **Formalités de dépôt**

(Modifié en dernier lieu par avenant n° 41 du 25 juin 1998 étendu par arrêté du 20 octobre 1999, JO 31 octobre 1999)

Conformément à l'article L. 132-10 du code du travail, la présente convention sera établie en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remise à chacune des organisations signataires, au ministère du travail et être déposée à la direction départementale du travail de Nanterre.

Article 5 **(Modifié en dernier lieu par avenant n° 41 du 25 juin 1998 étendu par arrêté du 20 octobre 1999, JO 31 octobre 1999)** **Adhésion**

Toute organisation syndicale représentative au plan national au sens de l'article L. 133-2 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.

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

Secrétariat de la Commission mixte

La commission mixte regroupant, sous la présidence du représentant du ministère de l'Emploi et de la Solidarité, lesdites organisations représentatives (même non adhérentes à la convention) siégera au 51, rue de Paris, 92105 Boulogne-Billancourt. 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).

Article 6 **Mise à disposition du personnel**

(Modifié en dernier lieu par avenant n° 41 du 25 juin 1998 étendu par arrêté du 20 octobre 1999, JO 31 octobre 1999)

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 l'article R. 135-1 du Code du Travail.

Cet avis 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

Article 7 **Liberté d'opinion - Droit syndical**

(Modifié en dernier lieu par avenant n° 41 du 25 juin 1998 étendu par arrêté du 20 octobre 1999, JO 31 octobre 1999)

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 I^{er}, du code du travail.

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises, dans les conditions prévues par les articles L. 412-1 et suivants du code du travail. En aucun cas, les décisions prises, notamment en ce qui concerne l'embauchage, la répartition du travail, l'avancement, les sanctions ou le congédiement 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.

Application de l'article L. 132-17 du code du travail : tout salarié d'une entreprise relevant de la présente convention peut être accrédité par l'organisation syndicale à laquelle il adhère, pour la représenter aux réunions de la commission mixte ou des commissions instituées par la convention.

Ces absences justifiées par 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.

Chaque organisation syndicale siégeant en commission mixte nationale reçoit chaque année des organisations patronales une allocation forfaitaire fixée par accord des parties à la convention. Cette allocation forfaitaire utilisable par chaque organisation, à sa convenance, dans le but d'indemniser les salariés appelés à la représenter dans le cadre des négociations, est versés globalement par l'Union des organisations patronales signataires de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles - COREGE - 51, rue de Paris, 92105 Boulogne-Billancourt, dès accord de l'ensemble des organisations syndicales et à défaut d'unanimité à la date de parution au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension de l'accord conclu avec une ou plusieurs organisations syndicales.

Article 8 **Délégués du personnel et comités d'entreprise**

(Modifié en dernier lieu par avenant n° 41 du 25 juin 1998 étendu par arrêté du 20 octobre 1999, JO 31 octobre 1999)

1 - Délégués du personnel

Dans les entreprises employant plus de 10 salariés, leurs attributions sont déterminées par les articles L. 421-1 et suivants du code du travail.

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 L. 431-1 et suivants du code du travail.

3 - Comités d'établissements 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. 435-1 et L. 435-2 du code du travail.

Article 9

Commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) (Modifié en dernier lieu par avenant n° 41 du 25 juin 1998 étendu par arrêté du 20 octobre 1999, JO 31 octobre 1999)

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 51, rue de Paris, 92105 Boulogne-Billancourt. 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 [signataires](#);
- pour la délégation patronale, d'un nombre de représentants identique à celui de la délégation salariale, réparti entre les organisations patronales [signataires](#), par accord entre elles.

Article 10

Commission paritaire nationale d'interprétation (Modifié en dernier lieu par avenant n° 41 du 25 juin 1998 étendu par arrêté du 20 octobre 1999, JO 31 octobre 1999)

Une Commission nationale paritaire d'interprétation, dont le règlement intérieur constitue l'annexe IV à la convention, siège au 51, rue de Paris, 92105 Boulogne-Billancourt. Son secrétariat est assuré à la même adresse par l'Union des organisations patronales signataires de la convention (COREGE).

Elle est composée :

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

La commission a pour rôle de résoudre les difficultés générales d'interprétation et d'application de la présente convention.

Les avenants régionaux ou locaux prévus au deuxième paragraphe de l'article 1 bis de la présente convention peuvent prévoir la constitution de Commissions régionales ou locales fonctionnant dans les mêmes conditions que la commission nationale.

Il peut être fait appel des décisions des Commissions régionales ou locales auprès de la Commission nationale.

CHAPITRE III

Conclusion et rupture du contrat de travail

Article 11

Embauchage et période d'essai

(Modifié en dernier lieu par avenant n° 41 du 25 juin 1998 étendu par arrêté du 20 octobre 1999, JO 31 octobre 1999 et par avenant n° 45 du 5 février 1999, non étendu)

Le contrat de travail, qui devra faire référence à la présente convention, doit être conclu par écrit lors de l'embauchage et un exemplaire doit être remis au salarié après signature.

Le contrat de travail doit obligatoirement préciser les fonctions du salarié, ses conditions de travail, 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. 133-5, 4°, paragraphe d, 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 prévoit une période d'essai, elle sera limitée à un mois quel que soit le poste occupé. Pendant cette période d'essai, le contrat de travail pourra être résilié de part et d'autre sans préavis [avec l'obligation de restituer le logement de fonction](#).

Article 12

Modification du contrat

(Modifié en dernier lieu par accord du 14 janvier 1994, étendu par arrêté du 19 septembre 1994, JO 25 septembre 1994 et rectifié par accord du 15 juin 1994, étendu par arrêté du 17 janvier 1995, JO 27 janvier 1995)

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

En cas de modification substantielle du contrat, le salarié pourra en demander la résiliation du fait de l'employeur. Ne constitue pas une modification substantielle le reclassement du gardien concierge à service permanent en gardien à service partiel, dès lors que le nombre total d'U.V. n'est pas modifié ou que la réduction du nombre d'U.V. est compensée par l'attribution d'une indemnité différentielle régie par l'article 2a (2°) de l'annexe n° 3.

Article 13

Contrôle médical

La surveillance médicale sera organisée conformément aux dispositions légales, et notamment en ce qui concerne les concierges par application des articles R. 773-1 et suivants du code du travail.

Les salariés devront subir un examen médical passé au moment de l'embauche ou, pour le personnel non logé, au plus tard avant la fin de la période d'essai.

L'embauchage définitif est subordonné aux résultats de cet examen.

Les salariés feront ensuite l'objet d'un examen médical annuel.

Lors de la reprise du travail, après un arrêt pour cause de maladie professionnelle ou d'accident du travail, après un congé de maternité, après un arrêt de travail de plus de trois semaines pour cause de maladie non professionnelle, ou en cas d'arrêts répétés, les salariés devront subir obligatoirement une visite médicale.

Ces dispositions ne s'appliquent pas au personnel employé à temps ou service partiel.

Article 14

Rupture du contrat de travail (démission, licenciement)

(Modifié en dernier lieu par avenant n° 41 du 25 juin 1998 étendu par arrêté du 20 octobre 1999, JO 31 octobre 1999)

Hors les cas de rupture par force majeure ou pour faute grave ou lourde, le contrat de travail conclu sans détermination de durée prend fin par la volonté de l'une ou l'autre des parties, le licenciement devant être motivé et l'employeur sera tenu dans les cas prévus par la loi de respecter la procédure prévue aux articles L. 122-14 et suivants du Code du Travail.

La notification du licenciement ou de la démission devra être effectuée par pli recommandé avec accusé 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 :

- personnel de catégorie A dont le coefficient hiérarchique est inférieur à 255 : 8 jours ;
- personnel de catégorie A dont le coefficient hiérarchique est égal ou supérieur à 255 : 1 mois ;
- personnel de catégorie B : 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 de l'article L. 771-3 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 un mois à l'avance. 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.

Article 15

Absences pour recherche d'emploi

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.

Article 16

Indemnité de licenciement

(Modifié en dernier lieu par avenant n° 41 du 25 juin 1998 étendu par arrêté du 20 octobre 1999, JO 31 octobre 1999)

Le salarié congédié (sauf pour faute grave ou lourde) recevra une indemnité égale à :

- après deux années de présence chez le même employeur : 1/10 de mois ou 20 heures par année de service ;
- après cinq années de présence chez le même employeur : 1/5 de mois par année de service et à partir de la première année de service.

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 le 1/12 de la rémunération des douze derniers mois précédant le licenciement, à l'exclusion de l'indemnité de remplacement allouée au concierge assurant son propre remplacement dans les conditions prévues à l'article 26 , 3^e alinéa ;
- soit le 1/3 des trois derniers mois (à l'exclusion de l'indemnité de remplacement susvisée), 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.

Article 17

Départ à la retraite

(mod. par 🗡)

Avenant n° 41, 25 juin 1998, étendu par arr. 20 oct. 1999, JO 31 oct.

Avenant n° 60, 24 mars 2005, étendu par arr. 17 oct. 2006, JO 29 oct.

(Voir aussi la décision de la CRIP du 15 juin 1993)

(Avenant n° 60, 24 mars 2005, étendu) L'employeur peut mettre fin au contrat de travail à partir de la date à laquelle le

salarié peut bénéficier de la liquidation de ses droits à la retraite de sécurité sociale à taux plein (défini à l'article R. 351-27 du Code de la Sécurité Sociale et par la loi n° 2003-75 du 21 août 2003 et acquis à partir de 65 ans). Le départ du salarié souhaitant bénéficier de ses droits à la retraite même avec abattement ne constitue pas une démission.

L'employeur et le salarié sont tenus au respect d'un délai de prévenance identique à celui prévu à l'article 14 respectivement en matière de licenciement et de démission. En outre, 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 l'article L. 122-14 du Code du Travail.

En cas de départ en retraite à sa demande, le salarié non logé perçoit, en application de l'article L. 122-14-13 (1^{er} alinéa) du Code du Travail, l'indemnité de départ en retraite prévue par l'article 6 de l'accord annexé à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 relative à la mensualisation, soit :

- un demi-mois de salaire après dix ans d'« ancienneté » dans l'entreprise ;
- un mois de salaire après quinze ans d'« ancienneté » dans l'entreprise ;
- un mois et demi de salaire après vingt ans d'« ancienneté » dans l'entreprise ;
- deux mois de salaire après trente ans d'« ancienneté » dans l'entreprise.

En cas de départ, à l'initiative de l'employeur, d'un salarié logé ou non, et, s'il s'agit d'un salarié logé, en cas de départ à l'initiative dudit salarié, l'indemnité de départ en retraite est établie en application de l'article L. 122-14-13 (2^e alinéa) du code du travail sur la base fixée par l'article 5 de l'accord annexé à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 susvisée :

- un dixième de mois par année de présence plus un quinzième de mois par année d'« ancienneté » au-delà de dix ans (soit, par exemple, un mois pour dix ans, 1,833 mois pour quinze ans, deux mois deux tiers pour vingt ans d'« ancienneté », trois mois et demi pour vingt-cinq ans, quatre mois un tiers pour trente ans d'« ancienneté »).

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

Le salarié prenant sa retraite par anticipation et le salarié démissionnaire âgé de soixante à soixante-cinq ans bénéficiant du régime de préretraite prévu par l'accord interprofessionnel du 13 juin 1977 percevront l'indemnité de fin de carrière fixée ci-dessus.

CHAPITRE IV

Durée et conditions de travail, attribution d'un logement de fonction accessoire au contrat de travail

Article 18

Conditions générales de travail

(Modifié en dernier lieu par avenant n° 54 du 24 octobre 2001 étendu par arrêté du 29 avril 2002 JO 5 mai 2002 et par avenant n° 57 du 10 octobre 2003, étendu par arrêté du 26 janvier 2004, JO 4 février 2004)

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 : 169 heures, correspondant à un emploi à service 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 notamment par les articles L. 212-2 du code du travail (répartition sur quatre à six jours), les articles L. 212-4-1 (horaires individualisés), L. 212-8 (variation de l'horaire hebdomadaire dans l'année) et L. 212-5 (organisation de cycles) peuvent être mises en oeuvre soit par accord d'entreprise, soit par annexe à la présente convention, pour un secteur d'activité ou une profession déterminé(e), lorsque l'une ou plusieurs de ces dispositions répond aux nécessités de l'exploitation et s'inscrit dans les usages dudit secteur d'activité ou profession.

B. Soit au régime dérogatoire (catégorie B) défini par les articles L. 771-1 et suivants du code du travail (excluant toute référence à un horaire) lorsque leur emploi répond à la définition légale du concierge. Leur taux d'emploi étant déterminé par application du barème d'évaluation des tâches constituant l'annexe I à la convention : 10 000 unités de valeur (U.V.) correspondant à un emploi à service complet exercé dans le cadre de l'amplitude définie au paragraphe 3 ci-après.

Le total des unités de valeur correspondant aux tâches attribuées (au titre des paragraphes 1 à 5 de l'annexe I susvisée) à un salarié ne peut excéder 12 000 U.V. et la partie des unités de valeur excédant 10 000 doit être majorée de 25 p. 100 pour déterminer le total effectif des U.V. (soit 12 500 au maximum).

L'employé totalisant moins de 9 000 U.V. peut être classé :

- soit à service permanent, s'il totalise au moins 3 400 U.V. de tâches et s'il doit assurer la permanence de présence vigilante visée au paragraphe 6 de la même annexe, hors le temps consacré à l'exécution de ses tâches pendant la durée de l'amplitude définie au paragraphe 3 ci-après. Il lui est possible pendant cette permanence de travailler à son domicile sous réserve que cette activité ne soit ni bruyante, ni malsaine ou portant préjudice à l'immeuble ou à ses occupants ;

- soit à service partiel et 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 de ne pas exercer d'activité bruyante, malsaine ou portant préjudice à l'immeuble ou à 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 à la rentrée des poubelles, à la distribution du courrier le matin une demi-heure après le passage du facteur et le soir avant 19 heures, éventuellement à la perception des loyers.

Le décompte des unités de valeur (selon modèle joint au paragraphe 7 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 - L'amplitude de la journée de travail, convenue au contrat de travail, ne peut excéder treize heures incluant quatre heures de temps de repos pris en une ou deux fois.

Ces deux durées (treize et quatre heures) peuvent être réduites dans la même proportion, sans que pour une amplitude de dix heures, le temps de repos puisse être inférieur à une heure.

Le temps de repos peut, en outre, être limité à trois heures dans une amplitude de treize heures, pour les salariés de catégorie B à service complet ou permanent qui, dans ce cas, bénéficient d'une journée complète de repos le samedi ou le lundi (au lieu du samedi après-midi ou du lundi matin, comme prévu à l'article 19.3).

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 fixées par le contrat de travail ou le règlement de l'immeuble dans le respect de l'amplitude diminuée des heures de repos et éventuellement du temps d'exécution des tâches matinales ou tardives, telles que le service de l'éclairage, des portes et des poubelles.

5 - 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 égal à la contre-valeur de 30 points, soit au 1^{er} janvier 2000, une nouvelle valeur mensuelle de : $30 \times 22,23 \text{ F} = 666,90 \text{ F}$ (Avenant n° 57 du 10 octobre 2003, étendu par arrêté du 26 janvier 2004, JO 4 février 2004 : Au 1^{er} janvier 2004, 32 points soit $32 \times 3,61 = 115,52$ euros) divisée 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.

L'astreinte de nuit n'est pas possible pour les salariés à service partiel.

En tout état de cause sa durée est limitée à 11 heures.

À compter du 1^{er} janvier 2003 et pour tous les nouveaux contrats, elle ne pourra plus être demandée.

D'ici au 1^{er} janvier 2004, les représentants des employeurs et des salariés feront le point sur la suppression de cette astreinte de nuit concernant les contrats de travail en cours.

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

Article 19

Repos hebdomadaire et des jours fériés

(Remplacé en dernier lieu par avenant n° 30 du 14 janvier 1994, étendu par arrêté du 19 septembre 1994, JO 25 septembre 1994 et modifié par accord du 15 juin 1994, étendu par arrêté du 17 janvier 1995, JO 27 janvier 1995)

Le repos hebdomadaire et des jours fériés est régi par les dispositions légales en vigueur, étant précisé que :

1. Les dispositions prévues au dernier alinéa de l'article 18 A pourront intégrer les dérogations au repos hebdomadaire autorisées en référence aux articles L. 221-5 (1 à 26) 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 à service complet ou permanent est porté à un 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).
4. Dans un ensemble immobilier employant plusieurs préposés bénéficiant du repos hebdomadaire le dimanche, appartenant éventuellement à différents employeurs liés par un accord *ad hoc*, des permanences les 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. 221-6 et L. 221-7 du code du travail. Le salarié assurant cette permanence bénéficiera soit d'une rémunération supplémentaire égale à un trentième 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 deux trentièmes de la même rémunération. Toute permanence partielle sera rémunérée sur ces bases, *prorata temporis*.

Article 20

Logement de fonction accessoire au contrat de travail

(Modifié en dernier lieu par avenant n° 40 bis du 27 mars 1998, étendu par arrêté du 17 juillet 1998, JO 28 juillet 1998 et complété par avenant n° 41 du 25 juin 1998 étendu par arrêté du 20 octobre 1999, JO 31 octobre 1999)

Le contrat de travail peut prévoir l'attribution d'un logement de fonction. Lors de l'embauche, l'employeur remettra au salarié qui occupera un logement de fonction le règlement intérieur de l'immeuble 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.

La réfection des papiers et peintures dans le logement de fonction, incombant à l'employeur, interviendra tous les cinq ans, si nécessaire et au plus tard tous les sept ans lorsque le logement comprend une pièce unique et tous les dix ans dans les autres cas. En cas de changement de préposé, l'employeur devra procéder à la désinfection du logement de fonction et à sa réfection éventuelle.

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 salaire en nature complémentaire évalué forfaitairement comme prévu à l'article 23.

La fourniture de l'eau froide ne constitue pas salaire (ou avantage) en nature.

CHAPITRE V

Rémunération du travail, classification des emplois, salaires en nature

Article 21

Classification des postes de travail et des qualifications professionnelles

(Remplacé en dernier lieu par accord du 14 janvier 1994, étendu par arrêté du 19 septembre 1994, JO 25 septembre 1994, rectifié par accord du 15 juin 1994, étendu par arrêté du 17 janvier 1995, JO 27 janvier 1995)

1995 [(note 26) :

(26) Préambule de l'Accord du 14 janvier 1994 :

En concluant le présent accord, les parties signataires confirment leur volonté de moderniser par la négociation, et en référence au relevé des conclusions établi à l'issue des réunions des 8 et 26 juin 1990 de la Commission nationale de la négociation collective, les conditions d'emploi et de rémunération des personnels couverts par la Convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979.

Le présent accord :

- met en œuvre une nouvelle classification fondée sur le principe de niveaux définis en associant les critères appréciant les différents aspects du travail compte tenu de l'activité, autonomie et initiative, technicité, ... et validant les qualités humaines, la formation et l'expérience requises des personnels ;
- et corrélativement aménage certaines dispositions de la convention relatives aux conditions de travail et de rémunération.

Les parties signataires considèrent que cette classification modernisée est adaptée aux nouvelles réalités techniques et sociales de la profession.

] et modifié par avenant n° 41 du 25 juin 1998, étendu par arrêté du 20 octobre 1999, JO 31 octobre 1999) Quels que soient leur type de contrat de travail (cf. art. 11) et leurs conditions de travail (régimes A ou B, définis à l'article 18), les salariés sont classés dans l'un des six niveaux définis ci-après. Le classement à un niveau donné est de droit si le salarié occupe de façon permanente un poste répondant à l'ensemble des critères fonctionnels définissant ce niveau, et s'il satisfait de même manière à tous les critères de qualification exigés au même niveau.

La référence aux niveaux de formation établis par l'éducation nationale n'exclut pas tous les autres modes de formation (théorique et pratique) permettant d'acquérir des connaissances équivalentes.

L'intitulé de fonction indiqué dans le poste repère (pris pour exemple d'application du système de classification) ne comporte aucune valeur conventionnelle, chaque employeur utilisant les dénominations consacrées par l'usage ou accord d'entreprise.

Il est entendu que l'exercice des fonctions définies dans la qualification contractuelle de chaque salarié implique, dans l'esprit d'équipe qui doit animer les collaborateurs de l'entreprise, la réalisation occasionnelle de tâches périphériques ou accessoires relevant éventuellement de fonctions différentes.

Classification des postes de travail et des qualifications professionnelles

1 - Employés

Niveau 1 (coefficient 235)

L'employé exécute des tâches simples d'exécution ne nécessitant pas de connaissances particulières, selon les consignes précises de l'employeur.

Poste n'exigeant pas de formation au-delà de la scolarité obligatoire ou professionnelle sanctionnée ou non par un diplôme [(note 1) :

(1) Correspondant au niveau VI de l'éducation nationale (circulaire du 11 juillet 1967) défini ainsi : personnel occupant des emplois n'exigeant pas une formation au-delà de la scolarité obligatoire.

].

Les emplois de ce niveau n'exigent qu'une courte période d'adaptation.

Poste repère : employé d'immeuble : chargé des tâches matérielles dans l'ensemble immobilier, exécutant des travaux de nettoyage et/ou de manutention courante et/ou d'entretien d'espaces verts (tonte de gazons, arrosage, ramassage des feuilles et propreté).

Niveau 2 (coefficient 255)

L'employé spécialisé exécute les tâches d'entretien courant et de gardiennage à partir de directives générales. Il a une certaine initiative dans le choix des moyens lui permettant d'accomplir ses tâches. Il peut être amené à assurer, sur instructions précises, des tâches administratives ou techniques simples et limitées (encaissement du terme par exemple).

Les connaissances requises sont celles fixées au niveau V bis de l'éducation nationale [(note 2) :

(2) Circulaire éducation nationale du 11 juillet 1967. Définition du niveau V bis : personnel occupant des emplois supposant une formation spécialisée d'une durée maximale d'un an au-delà du premier cycle de l'enseignement du second degré, du niveau du certificat de formation professionnelle.

] acquises par la formation initiale, professionnelle ou continue ou par une expérience équivalente.

Poste repère : gardien concierge chargé de l'entretien courant et de la surveillance d'un immeuble ou ensemble immobilier pouvant accomplir des tâches administratives ou techniques simples et limitées.

Niveau 3 (coefficient 275)

L'employé qualifié exécute toutes tâches d'entretien, de gardiennage et administratives et s'assure du fonctionnement normal des installations. Il apporte une assistance technique et sa collaboration dans les relations de l'employeur avec les occupants de l'immeuble et les entreprises extérieures. Il fait preuve d'initiative dans l'organisation de son travail qu'il exerce seul ou avec l'aide d'un ou plusieurs autres employés dont il organise et surveille le travail.

Les connaissances requises sont celles fixées au niveau V de l'éducation nationale [(note 3) :

(3) Circulaire éducation nationale du 11 juillet 1967. Définition du niveau V : personnel occupant des emplois exigeant normalement un niveau de formation équivalent à celui d'un brevet d'études professionnelles (B.E.P.) (deux ans de scolarité au-delà du premier cycle de l'enseignement du second degré) et du certificat d'aptitude professionnelle (C.A.P.).

] acquises par la formation initiale, professionnelle ou continue, ou par expérience professionnelle.

Poste repère : employé d'immeuble qualifié : chargé de l'entretien courant, assurant le fonctionnement normal des installations de l'ensemble immobilier. Peut être chargé de tâches qualifiées en fonction des nécessités des services de l'ensemble immobilier et rend compte à son employeur ou à son représentant de ses interventions.

Niveau 4 (coefficient 340)

L'employé, dans le cadre d'instructions générales, exécute des travaux très qualifiés, constitués d'actions de réalisations complètes. Il peut être appelé à coordonner l'activité de salariés appartenant à l'entreprise ou extérieur à l'entreprise et doit mettre en oeuvre tous modes opératoires et moyens de contrôle appropriés, ce qui nécessite la maîtrise complète de sa fonction dans ses aspects tant fonctionnels que relationnels. Il peut assumer une part importante de tâches administratives déléguées par l'employeur.

Les emplois de ce niveau exigent un niveau de connaissances professionnelles correspondant au niveau IV a de l'éducation nationale ou la formation prévue au niveau V de l'éducation nationale [(note 4) :

(4) Circulaire éducation nationale du 11 juillet 1967. Définition du niveau V a : personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation du niveau du baccalauréat, du brevet de technicien (B.T.), du brevet supérieur d'enseignement commercial (B.S.E.C.) (trois ans de scolarité au-delà du premier cycle de l'enseignement du second degré).

] , complétée par des stages ou cours professionnels et une expérience d'au moins trois années dans le niveau 3. Ces connaissances peuvent être acquises soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

Poste repère : gardien principal (ou chef d'équipe). Outre les tâches dévolues au gardien principal de niveau 3, mais avec une part prépondérante de tâches administratives déléguées par l'employeur, et/ou de tâches techniques très qualifiées, le gardien principal de niveau 4 doit mettre en oeuvre tous moyens de nature à assurer la sécurité et le fonctionnement des installations d'un ensemble immobilier en coordonnant l'activité des préposés à l'exécution de ces tâches.

2 - Agents de maîtrise

Niveau 5 (coefficient 395)

L'agent de maîtrise de ce niveau se caractérise par des capacités professionnelles et des qualités humaines pour assurer ou coordonner la réalisation d'un ensemble de tâches ou d'une partie plus ou moins importante de ces tâches dans un ensemble immobilier, ainsi que, le cas échéant, la responsabilité de commandement dans la limite de la délégation qu'il a reçue.

Du fait des moyens techniques mis en oeuvre, il peut être amené à des ajustements et adaptations indispensables.

Les emplois de ce niveau exigent des connaissances professionnelles correspondant aux diplômes prévus au niveau IV b de l'éducation nationale [(note 5) :

(5) Circulaire éducation nationale du 11 juillet 1967. Définition du niveau V b : personnel occupant des emplois de maîtrise (deux ans de formation au moins et de pratique professionnelle après l'acquisition d'une formation de niveau V).

], complétées par une formation professionnelle adaptée aux exigences de la fonction. Ces connaissances peuvent être acquises soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

Poste repère : gardien chef : préposé responsable, sous l'autorité directe de son employeur ou de son représentant, d'un ensemble immobilier sur lequel il est appelé à coordonner l'activité d'au moins dix salariés de l'employeur. Il doit tout mettre en oeuvre pour assurer la sécurité et le fonctionnement des installations de l'ensemble immobilier. Il assume toutes les tâches administratives délégués par l'employeur et n'exécute qu'accessoirement et seulement en cas d'urgence des travaux d'entretien. Il est tenu de rester à la disposition de l'employeur et ne peut exercer aucune autre activité lucrative. Il peut être astreint à porter un uniforme fourni et entretenu par l'employeur.

Niveau 6 (coefficient hiérarchique 410)

L'agent de maîtrise de ce niveau accomplit des travaux administratifs ou techniques d'après les instructions reçues de caractère général sur des méthodes connues ou indiquées, en laissant une certaine initiative sur le choix des moyens à mettre en oeuvre. Il peut avoir la responsabilité technique du travail réalisé par du personnel de qualification moindre. Il peut également assurer la responsabilité de l'encadrement de personnel exécutant des travaux diversifiés mais complémentaires ; cette responsabilité d'encadrement requiert des connaissances et une expérience professionnelle au moins équivalentes à celles des personnels encadrés. La capacité d'expression doit permettre la conduite d'une équipe, les relations externes, la justification écrite des décisions prises.

Les emplois de ce niveau exigent des connaissances professionnelles correspondant aux diplômes prévus au niveau III de l'éducation nationale [(note 6) :

(6) Circulaire éducation nationale du 11 juillet 1967. Définition du niveau III : personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation du niveau du brevet de technicien supérieur, du diplôme des instituts universitaires de technologie, ou de fin du 1^{er} cycle de l'enseignement supérieur (deux ans de scolarité après le baccalauréat).

]. Ces connaissances peuvent être acquises soit par voie scolaire ou une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

Poste repère : agent principal de gérance.

Article 22

Appointements globaux minimaux - Salaire mensuel contractuel - Bulletin de paie - Gratification "13^e mois"

(Modifié en dernier lieu par avenant n° 41 du 25 juin 1998 étendu par arrêté du 20 octobre 1999, JO 31 octobre 1999)

1 - L'annexe II à la présente convention fixe le barème des appointements minimaux garantis (rémunération mensuelle conventionnelle) pour un emploi à temps complet (catégorie A) ou à service complet (catégorie B) tel que défini à l'article 18, 1^{er} alinéa des paragraphes A et B.

Ces appointements minimaux garantis sont constitués par l'addition des deux éléments de rémunération suivants :

- a) Salaire de base = valeur point x coefficient hiérarchique ;
- b) Salaire complémentaire = complément non hiérarchisé.

Ces appointements incluent la valeur du salaire en nature correspondant à l'attribution d'un logement de fonction et s'il existe du salaire en nature complémentaire, évalués dans les conditions prévues à l'article 23 ci-après.

Le barème des appointements minimaux est révisé en commission mixte 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.

Les avenants régionaux ou les accords d'entreprise peuvent prévoir une valeur de point anticipant la révision de la valeur

de point fixée par la convention nationale.

2 - Le salaire mensuel contractuel (salaire en nature logement et salaire en nature complémentaire éventuel inclus), d'un salarié est constitué par l'addition :

a) Du salaire de base défini au paragraphe 1 a ci avant multiplié par le taux d'emploi :

(horaire mensuel contractuel) ou

(nombre d'U.V.) :

169

10 000

b) Du salaire complémentaire défini au paragraphe 1 b ci avant (augmenté éventuellement 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), multiplié par le taux d'emploi.

c) Et éventuellement de la prime d'ancienneté, calculée par application du barème fixé par l'article 24 de la convention, sur le salaire de base défini en a.

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 paye établi dans les conditions prévues à l'article R. 142 du Code du Travail dont les paragraphes suivants sont complétés comme suit :

3^o L'intitulé de la convention collective : Convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles (brochure JO n^o 3144) ;

5^o La période d'emploi et le nombre d'heures (pour le personnel de catégorie A, soit 169 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 proratant s'il y a mois incomplet) les trois rubriques "Salaire de base", "Salaire complémentaire" et "Prime d'ancienneté" visées au paragraphe 2 ci-avant ;

6^o La rémunération forfaitaire mensuelle des tâches exceptionnelles (astreintes de nuit visées 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 ou gratifications ;

11^o 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 « 13^e mois » (Voir aussi sous Annexe II : Gratification "13^e mois") : les salariés justifiant d'une présence complète pendant l'année civile (toute période d'absence indemnisée à 90 p. 100 étant considérée comme temps de présence) perçoivent avec la paie de décembre une gratification égale au salaire mensuel brut contractuel défini au paragraphe 2 ci-dessus, acquis à cette date.

Le salarié justifiant de moins de douze 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.

Pour les employés d'immeubles saisonniers, cette gratification ne peut être inférieure à 1/12 des rémunérations globales mensuelles perçues dans l'année.

Article 23

Évaluation du salaire en nature et détermination du salaire en espèces

(Modifié en dernier lieu par avenant n^o 17 du 17 novembre 1987, étendu par arrêté du 18 février 1988, JO 25 février 1988 et par avenant n^o 45 du 5 février 1999, non 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 mètres carrés) le prix au mètre carré défini en annexe n^o II (concomitamment à la révision de la valeur du point) pour la catégorie à laquelle se rattache ledit logement de fonction.

Ces catégories sont définies comme suit :

- I. — 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 3 éléments de confort suivants : équipement de chauffage, W.C. intérieurs, salle d'eau intérieure.
- II. — 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. privatifs, salle d'eau privative.
- III. — Logement n'entrant pas dans l'une des deux catégories mentionnées ci-dessus **ou situé en sous-sol**.

Ce salaire en nature logement ne peut excéder 1/4 du salaire global de base correspondant à un emploi à service complet dans la qualification, défini à l'article 22 , paragraphe 2.

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 (base contrat petites fournitures) ;
- gaz : équivalent de 92 kWh d'électricité ;
- chauffage : équivalent de 120 kWh d'électricité ;
- eau chaude : équivalent de 98 kWh d'électricité.

Le (ou les) salaire(s) en nature déterminé(s) comme ci-dessus s'impute(nt) dans les conditions prévues à l'article 22 (§ 3^o, h à j) sur le salaire global net pour déterminer le salaire net perçu.

Article 24 **Prime d'ancienneté**

(Modifié en dernier lieu par avenant n^o 41 du 25 juin 1998 étendu par arrêté du 20 octobre 1999, JO 31 octobre 1999)

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

Elles sont calculées sur le salaire de base établi en application de l'article 22-2 a .

- 3 p. 100 après 3 ans de service chez le même employeur ;
- 6 p. 100 après 6 ans de service chez le même employeur ;
- 9 p. 100 après 9 ans de service chez le même employeur ;
- 12 p. 100 après 12 ans de service chez le même employeur ;
- 15 p. 100 après 15 ans de service chez le même employeur ;
- 18 p. 100 après 18 ans de service chez le même employeur.

CHAPITRE VI **Congés et maladie**

Article 25 **Congés annuels**

(Modifié en dernier lieu par avenant n^o 17 du 17 novembre 1987, étendu par arrêté du 18 février 1988, JO 25 février 1988)

Le droit à congés payés annuels est acquis dans les conditions prévues au livre II, titre III, chapitre III (art. L. 223-1 et suivants) du code du travail, savoir :

Deux jours et demi ouvrable par mois de travail effectif pendant la période de référence fixée du 1^{er} 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 :

- par l'article L. 223-5 pour les femmes de moins de vingt et un ans ayant un ou des enfants à charge ;
- par l'article L. 223-8 pour les congés pris en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre ;
- et de celles attribuées par la présente convention au titre de l'ancienneté de services chez le même employeur :
 - un jour ouvrable après dix ans de service ;
 - deux jours ouvrables après quinze ans de service ;
 - trois jours ouvrables après vingt ans de service ;
 - quatre jours ouvrables après vingt-cinq ans de service.

La date de départ en congé est fixée d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, et ce avant le 1^{er} avril de chaque année. **A 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**, les congés acquis au titre de la période de référence close au 31 mai doivent être pris avant le 1^{er} avril de l'exercice suivant.

Les conjoints salariés du même employeur ont droit de prendre leurs congés simultanément. Dans les ensembles immobiliers employant plusieurs gardiens, des roulements sont assurés pendant la période des congés payés.

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 dixième si ce mode de calcul est plus favorable (art. R. 771-4 du code du travail). Dans ce dernier cas l'indemnité perçue par le concierge effectuant son propre remplacement dans les conditions prévues à l'article 26 est exclue de l'assiette du 1/10, observation faite que la majoration de 50 p. 100 inclut déjà l'indemnisation des congés payés.

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 un vingt-cinquième de la rémunération globale brute mensuelle contractuelle par jour ouvrable de congés non pris.

Article 26 **Remplacement du salarié en congé**

(Remplacé par avenant n° 17 du 17 novembre 1987, étendu par arrêté du 18 février 1988, JO 25 février 1988 et modifié par avenant n° 41 du 25 juin 1998 étendu par arrêté du 20 octobre 1999, JO 31 octobre 1999)

L'employeur détermine les conditions dans lesquelles le remplacement du salarié en congé devra en tout ou partie ou non être assuré : soit par une entreprise prestataire de services (éventuellement régie par les articles L. 124-1 et suivants du code du travail), soit par un ou des salariés engagés à temps complet ou partiel, à titre permanent (par roulement, équipe de suppléance) ou à durée déterminée, et en catégorie A ou B, quel que soit le statut du titulaire du poste.

Dans le cas où l'employeur estime nécessaire l'occupation totale ou partielle du logement de fonction d'un gardien concierge, pendant la durée du congé, le salarié concerné doit se faire remplacer par une personne de son choix, sauf à effectuer lui-même son propre remplacement comme l'y autorise l'article L. 771-4, avant-dernier alinéa du code du travail. Le choix du remplaçant est soumis à l'agrément de l'employeur dans les conditions prévues par les articles L. 771-5 et R. 771-10 du code du travail, étant précisé que les gardiens, concierges à service partiel (et les gardiens, concierges à service complet ou permanent lorsque l'employeur décide de faire effectuer le remplacement par un employé à service ou à temps partiel) ne sont pas astreints à l'obligation de mettre à la disposition du remplaçant la partie du logement de fonctions réservée à l'habitation. Le remplaçant devra toutefois avoir accès aux pièces dans lesquelles se trouvent minuteriers, alarmes, etc.

Les remplaçants, lorsqu'ils sont salariés de l'employeur du titulaire du poste, perçoivent une rémunération décomptée, en fonction de la qualification exigée et de l'horaire ou des tâches demandées, par application exclusivement des articles 21 et 22-2 de la convention. La rémunération allouée de même façon au gardien ou concierge effectuant son propre remplacement est en outre établie par application de l'article 23 (Retenue du salaire en nature) et s'il y a lieu de l'article 24 (Prime d'ancienneté). Dans les deux cas la rémunération ainsi établie est majorée de l'indemnité de congés payés, du prorata de gratification (13^e mois) et de l'indemnité légale de fin de contrat (6 p. 100) ; l'ensemble étant porté forfaitairement à 50 p. 100 pour tous remplacements de durée inférieure à deux mois.

La rémunération allouée conformément au paragraphe précédent, au concierge ou gardien effectuant son propre remplacement est versée avec la paie de juillet en valeur à cette date.

Article 27 **Congés pour événements personnels**

(Complété par avenant n° 3 du 22 juillet 1981, étendu par arrêté du 20 avril 1982, JO 2 mai 1982)

Des congés spéciaux seront accordés dans les circonstances suivantes :

1^o Mariage :

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

2^o 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 soeur : 1 jour ouvrable.

3^o Naissance :

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

4^o Présélection militaire :
— dans la limite de trois jours.

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 ; mais seule la partie du logement réservée au service et pouvant être isolée sera laissée à la disposition du remplaçant.

Article 28

Suspension du contrat de travail, maladie, accident du travail

(Complété par avenant n^o 3 du 22 juillet 1981, étendu par arrêté du 20 avril 1982, JO 2 mai 1982 et modifié par avenant n^o 41 du 25 juin 1998 étendu par arrêté du 20 octobre 1999, JO 31 octobre 1999)

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 quarante-huit 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 :

- 3 mois pour les salariés dont l'ancienneté est comprise entre 3 mois et 5 ans, décomptés sur une période de 12 mois consécutifs ;
- 4 mois pour les salariés dont l'ancienneté est comprise entre 5 ans et 15 ans, décomptés sur une période de 12 mois consécutifs ;
- 5 mois pour les salariés dont l'ancienneté est supérieure à 15 ans, décomptés sur une période de 12 mois consécutifs.

Pendant ces périodes, et en cas d'accident du travail dans les conditions prévues par l'article L. 122-32-2 du Code du Travail, le contrat de travail ne pourra pas être résilié.

Le remplacement du salarié occupant un logement de fonction s'effectue dans les conditions prévues à l'article 26 ; seule la partie du logement réservée au service et pouvant être isolée sera laissée à la disposition du remplaçant.

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 .

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 I^{er} du Code du Travail.

Article 29

Maternité et adoption

(Modifié par avenant n^o 3 du 22 juillet 1981, étendu par arrêté du 20 avril 1982, JO 2 mai 1982)

A - Maternité

Conformément aux articles L. 122-25 et suivants du code du travail et sous réserve de l'application de l'article L. 122-6 du code du travail :

1^o L'employeur ne peut résilier le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constatée et pendant une période de six semaines avant et dix semaines après l'accouchement, sauf en cas de faute grave. Si un licenciement est notifié avant la constatation médicale de la grossesse, la salariée peut, dans un délai de quinze jours à compter de la notification du licenciement, justifier de son état par l'envoi d'un certificat médical par pli recommandé avec demande d'avis de réception. Le licenciement se trouve, de ce fait, annulé sauf s'il est prononcé pour faute grave.

2^o La femme a le droit de suspendre le contrat de travail pendant la période qui commence six semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine dix semaines après la date de celui-ci. Si un état pathologique, attesté par 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 huit semaines avant la date présumée de l'accouchement et douze semaines après la date de celui-ci.

En cas de naissances multiples, le congé est prolongé de deux semaines.

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 seize 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 (seize à vingt semaines selon le cas).

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° A l'expiration du délai de dix semaines à douze semaines selon le cas après l'accouchement, 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, quinze jours au moins avant le terme de la période de suspension, avertir son employeur, par pli recommandé 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 - 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 son contrat de travail pendant une période d'un mois sous réserve d'en avoir avisé l'employeur un mois à l'avance.

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.

C - Dispositions communes

1 - Pendant le congé de maternité 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 -5° et B 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 pli recommandé avec accusé de réception, pendant une période de deux 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.

Article 30

Régime de prévoyance

(Modifié en dernier lieu par avenant n° 41 du 25 juin 1998, étendu par arrêté du 20 octobre 1999, JO 31 octobre 1999)

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

- d'avoir justifié dans les quarante-huit 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 autres pays de la Communauté économique européenne ou dans

un pays ayant passé une convention de réciprocité.

Les salariés recevront 90 p. 100 de leur rémunération globale brute mensuelle contractuelle pendant :

- 30 jours après un an de présence dans l'entreprise ;
- 90 jours après trois ans de présence dans l'entreprise ;
- 110 jours après huit ans de présence dans l'entreprise ;
- 120 jours après treize ans de présence dans l'entreprise ;
- 130 jours après dix-huit ans de présence dans l'entreprise ;
- 170 jours après vingt-trois ans de présence dans l'entreprise ;
- 190 jours après trente-trois ans de présence dans l'entreprise.

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

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 absences 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.

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 d'un 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, la salariée 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.

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.

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

e - Pour couvrir tout ou partie des garanties conventionnelles incapacité de travail susvisées, les employeurs ont la possibilité de souscrire un contrat d'assurance groupe, et notamment d'adhérer au régime de prévoyance complémentaire institué par le protocole conclu entre l'U.N.P.I. et la C.R.I. Prévoyance le 1^{er} avril 1981 joint pour information à la présente convention (annexe n^o VI).

La cotisation assurée en couverture de ces garanties est exclusivement patronale.

Article 31 **Service national et obligations militaires**

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

Les périodes de réserve obligatoires et non provoquées ne sont pas déduites du congé annuel. Les périodes d'orientation pré militaire ne donneront pas lieu à retenue de salaire, dans la limite de trois jours, sur justification émanant de l'autorité militaire.

CHAPITRE VII

Retraite et dispositions diverses

Article 32

Retraite complémentaire

(Modifié en dernier lieu par avenant n° 41 du 25 juin 1998 étendu, par arrêté du 20 octobre 1999, JO 31 octobre 1999)

Le personnel relevant de la présente convention est obligatoirement affilié au régime de retraite complémentaire géré par la CRIP (section professionnelle gardiens, concierges et employés 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.

(Joint en annexe V à la présente convention.)

Article 33

Médaille d'honneur du travail et prime anniversaire

(Modifié en dernier lieu par avenant n° 17 du 17 novembre 1987, étendu par arrêté du 18 février 1988, JO 25 février 1988)

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.

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

Article 34

[(note 27) :

(27) Le texte de l'article 34 sera revu après réponse du ministère de l'Emploi et de la Solidarité à l'intervention faite le 29 octobre 1997, par la Commission paritaire emploi et formation professionnelle des gardiens, concierges et employés d'immeubles CEGI sur la levée de l'exclusion prévue à l'article L. 952-1 du Code du Travail.

]

Formation professionnelle

(Complété en dernier lieu par avenant n° 35 du 10 janvier 1997 et n° 37 du 6 septembre 1996, étendus par arrêté du 13 février 1997, JO 27 février 1997)

Tous les salariés relevant de la présente convention bénéficient du droit à la formation dans les conditions prévues par le livre IX du code du travail et l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 modifié et complété.

L'employeur doit consacrer au financement des actions de formation :

A - S'il occupe dix salariés et plus :

1,50% des salaires bruts payés chaque exercice ; les modalités d'emploi de cette contribution étant fixées par l'article L. 951-1 du code du travail étant précisé qu'en application de l'accord du 20 décembre 1995 complétant l'accord du 28 octobre 1992 relatif à la formation professionnelle dans le secteur immobilier, la partie de la contribution non utilisée doit être versée à AGEFOS-PME avant le 1^{er} mars de l'exercice suivant celle au titre de laquelle la contribution est due ;

B - S'il occupe moins de dix salariés :

0,15% des salaires bruts payés chaque exercice ; cette contribution étant versée à AGEFOS-PME pour la première fois avant le 1^{er} mars 1997 sur les salaires payés en 1996.

Cette contribution de 0,15% sera recouvrée par la caisse interprofessionnelle de retraite (CRIP) visée à l'article 32 de la convention, qui en assurera le transfert à AGEFOS-PME dans les conditions à convenir entre les deux organismes.

Le président et le vice-président de la CNPEFP, constituée comme prévu à l'article 9 de la convention, ont qualité pour conclure :

- une convention relative à la collecte des fonds de la formation professionnelle, avec la CRIP et l'AGEFOS-PME ;
- une convention en vue de la création d'une section professionnelle paritaire au sein de l'AGEFOS-PME.

Annexes

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

(Voir aussi avenant Alpes-Maritimes article 4 et avenant Savoie articles 15 et 16)

(Modifié en dernier lieu par avenant n° 49 du 25 février 2000 étendu par arrêté du 11 octobre 2000, JO 18 octobre 2000)

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.

1 -

Tâches générales

DÉFINITION DES TÂCHES

NOMBRE D'UNITÉS DE VALEUR

a) Surveillance ascenseurs

100 pour le premier ascenseur, 50 par ascenseur au-delà du premier.

Prendre immédiatement toute mesure pour faire face à toute 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, dans la mesure où cela ne présente aucun danger et si les consignes de sécurité le prévoient, dégager les personnes par la manoeuvre manuelle de l'ascenseur

Rendre compte à l'employeur de tout incident.

b) Surveillance chaufferie

200 par chaufferie, 100 dans le cas de chauffage urbain.

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 débordement ou une fuite de fuel.

Dans le cas de chauffage urbain où la surveillance ne concerne que les vannes et détendeurs, le nombre d'unités de valeur est fixé à 100 pour l'ensemble immobilier.

Rendre compte à l'employeur de tout incident.

c) Surveillance pendant l'exécution des tâches. 1 par local principal.

Assurer la surveillance générale relative à la bonne tenue de l'immeuble, à la propreté, à l'entretien des parties communes et à la sécurité ; application du règlement.

d) Contrôle et coordination de salariés de l'employeur. 5 par local principal.

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

e) Contrôle des tâches des préposés d'entreprises extérieures. 1 par local principal.

Tenue d'un cahier des relevés des dates et durées des interventions de ces entreprises. Vérification de l'exécution des tâches.

Les unités de valeurs prévues au § c sont nécessairement attribuées aux gardiens à service complet et/ou permanent. Les tâches prévues au paragraphe d ne peuvent être demandées qu'aux gardien principal et gardien chef.

2 - Tâches administratives

DÉFINITION DES TÂCHES

NOMBRE D'UNITÉS DE VALEUR

a) Travaux courants 3 par local principal.

Afficher ou transmettre les notes de services 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 réparations, des travaux d'entretien, des réclamations des occupants, de la mise en route et de l'arrêt du chauffage, de la quantité de combustible livré pour les différentes chaufferies.

b) Perception des loyers et/ou des charges :

Trimestriellement **2 par local principal**

Mensuellement **6 par local principal.**

Elle doit être effectuée dans le cadre des consignes écrites données par l'employeur.

c) Visite des logements à louer ou à vendre **3 par local principal**

d) État des lieux **8 par local principal**

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

3 -

Propreté et entretien des parties communes

DÉFINITION DES TÂCHES

NOMBRE D'UNITÉS DE VALEUR

a) Ordures ménagères [(note 25) : (25) 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

]:

Remplacement des poubelles sous les orifices des gaines et ordures et manipulation des poubelles pour mise à la disposition des services chargés de la collecte des ordures ménagères, dans le cadre de la réglementation en vigueur. Nettoyage des poubelles, des locaux les abritant et du matériel. **25 par local principal.**

(NDLR : voir également l'avenant n° 50 du 16 juin 2000 créant une prime mensuelle pour la sortie des "poubelles sélectives").

Débouchage des gaines et vide-ordures. Dans la mesure où cette tâche n'est pas contractuelle, elle ne peut être imposée au salarié. **5 par local principal.**

b) Courrier :

Courrier service réduit**4 par local principal.**

Réception et distribution des colis et plis volumineux non recommandés ne pouvant entrer dans les boîtes aux lettres. Les envois recommandés et contre remboursement sont exclus de cette distribution.

Courrier service normal**12 par local principal.**

Dès réception de l'ensemble du courrier, tri et répartition entre les boîtes des destinataires.

Courrier porté**30 par local principal.**

Dès réception, tri et distribution à domicile du courrier des occupants.

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 prendre en cas de gel, arrêt d'eau, protection des canalisations. **15 par local principal**

2. Nettoyage des autres parties communes : cages d'escalier, locaux communs et circulations 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 [(note 7) : (7) Cf - article 4 de l'avenant départemental des Alpes-Maritimes

].

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**

d) Nettoyage des ascenseurs :**60 par ascenseur.**

Nettoyage des cabines, grilles et portes.

*
() 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.

4 -

Entretien et propreté des espaces libres

DÉFINITION DES TÂCHES

NOMBRE D'UNITÉS DE VALEUR

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 cendre.

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.

10 par tranches de 100 mètres carrés minimum de 20 unités.

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.

5 -

Travaux spécialisés et qualifiés non prévus aux paragraphes 1 à 4

Lorsque la définition de l'une ou plusieurs des tâches données aux paragraphes 1 à 4 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'U.V. 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^o 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^o Travaux qualifiés : travaux qualifiés d'entretien : serrurerie, électricité, plomberie, peinture, etc., et permanence du service de sécurité I.G.H.

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 U.V. par heure (ce taux étant porté à 70 pour les travaux qualifiés confiés à un salarié classé au niveau 2, employé spécialisé

6 -

Permanence du jour

Permanence de jour : le gardien totalisant entre 3 400 et 9 000 U.V. (y compris nécessairement U.V. 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, inhérente à son emploi, 1 000 U.V. ou, si ce calcul est plus favorable, la moitié des unités de valeur comprises entre son décompte d'U.V. et 10 000.

Modèle de décompte individuel des tâches
(Annexe au contrat de travail des salariés visés à l'article 18 B)
Description de l'immeuble

de M.	Immeuble du		
Date : ...	Nombre de locaux principaux à usage :	Surfaces (m ²) :	Nombre de :
	- commercial	- trottoirs	- ascenseurs
	- professionnel	- cours, parking	- chaufferies ...
	- habitation ...	- espaces verts	
		Total (m ²) :	

Détail et décompte des tâches

Tâches générales et administratives

(Application du barème prévu par l'annexe n^o 1 à la convention collective nationale du 11 décembre 1979)

TÂCHES	BARÈME		DÉCOMPTE		OBSERVATIONS
	Base	Unités de valeur (U.V.)	Nombre de bases	Nombre d'U.V.	
I. Tâches générales :					
<i>a) Surveillance ascenseurs :</i>					
Le premier	Par unités	100			
Chacun des suivants		50			
<i>b) Surveillance chaufferie</i>					
Surveillance chauffage urbain		100			
<i>c) Surveillance pendant l'exécution des tâches</i>					
	Par local principal	1			
<i>d) Contrôle et coordination de préposés de l'employeur</i>					
	—	5			
<i>e) Contrôle des tâches des préposés d'entreprises extérieures</i>					
	—	1			
II. Tâches administratives :					
<i>a) Travaux courants</i>					
	—	3			
<i>b) Perception des loyers et/ou des charges :</i>					
Trimestrielle	—	2			
Mensuelle	—	6			

c) Visite des logements à louer	—	3
d) État des lieux	—	8

Propreté et entretien des parties communes, entretien de propreté des espaces libres

TÂCHES	BARÈME		DÉCOMPTE		OBSERVATIONS
	Base	Unités de valeur (U.V.)	Nombre de bases	Nombre d'U.V.	
III. Propreté et entretien des parties communes :					
a) Ordures ménagères	—	25			
Débouchage gaines et vide-ordures	—	5			
b) Courrier :	—	4			
Services réduit					
Service normal	—	12			
Porté	—	30			
c) Nettoyage des parties communes :					
1. Halls d'entrée, tapis-brosses et portes en glace :					
— pour deux fois par semaine	—	15			
— pour... fois par semaine	—	(1)			
2. Cages d'escaliers, locaux communs et circulations diverses (couloirs de caves, paliers) :					
— pour une fois par semaine	—	25			
— pour... fois par semaine	—	(1)			
3. Vitres, parois vitrées et cuivres :	—	12			
— pour une fois par mois					
— pour... fois par mois	—	(1)			
d) Nettoyage ascenseurs	Ascenseur	60			
IV. Entretien de propreté des espaces libres :	Tranche de 100 m ²	10			Minimum de 20 U.V.
— nettoyage des trottoirs, cours, parkings					
— entretien de propreté des espaces verts					

(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.

Travaux spécialisés

TÂCHES	BARÈME		DÉCOMPTE		OBSERVATIONS
	Base	Unités de valeur (U.V.)	Nombre de bases	Nombre d'U.V.	
V. - Travaux spécialisés (3)	heures	60			
Travaux qualifiés (3)	heures	60 ou 70 (2)			
Total(T) (4)					

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

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

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

Permanence de jour

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

10 000 - (T)

minimum 10 000 U.V.

2

.....

Majoration de 25 p. 100 lorsque le total des U.V. de tâches

(T) excède 10 000 :

(... (T) - 10 000) x 25%.

Total

Arrondi à la centaine supérieure

soit un taux d'emploi de ...%

(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.

Annexe II

Valeur du point et salaires de base globaux pour 169 heures : catégorie A ou 1000 U.V : catégorie B. - Évaluation du salaire en nature logement

Au 1^{er} janvier 2004

Avenant n° 57 du 10 octobre 2003

(Étendu par arrêté du 26 janvier 2004, JO 4 février 2004)

Article 1er

La valeur du point prévu au paragraphe 1^o a et 2^o a de l'article 22 de la convention collective est portée de 3.57 € (valeur applicable depuis le 1^{er} janvier 2003 à 3.61 € au 1^{er} janvier 2004 (majoration de 1.12 %).

Les appointements mensuels conventionnels (salaire en nature inclus) pour un emploi à temps complet (catégorie A : 169 heures par mois) ou à service complet (catégorie B : 10.000 UV) s'établiront à dater du 1^{er} janvier 2004, comme suit :

Niveau	Coeff.	Salaire de base	Salaire complémentaire	Salaire conventionnel
1	235	848.35	377	1 225.35 €
2	255	920.55	320	1 240.55 €
3	275	922.75	259	1 251.75 €
4	340	1 227.40	166	1 393.40 €
5	395	1 425.95	163	1 588.95 €
6	410	1 480.10	163	1 643.10 €

Article 2

La contre valeur de l'astreinte de nuit, prévue à l'article 18.5 de la convention collective, passe de 30 à 32 points, soit, au 1^{er} janvier 2004 $32 \times 3.61 = 115.52$ €.

Article 3

S'il apparaissait que l'évolution de la conjoncture économique divergeait significativement du profil prévu pour l'année 2004 et défini par les pouvoirs publics à la date du présent accord, les parties se réuniraient, dans les conditions prévues à l'article 22-1 avant dernier alinéa, pour examiner toute proposition tendant à tenir compte de cette situation et de ses implications au niveau de la branche.

Article 4

Les parties signataires conviennent de demander l'extension en procédure accélérée (applicable aux accords de salaires) du présent avenant.

Au 1^{er} janvier 2005

Avenant du 4 octobre 2004 (Non étendu)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNPI ;
FSIF ;
ANCC ;
ARC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGC.

Article 1er

La valeur du point prévue au paragraphe 1^o a et 2^o a de l'art 22 de la convention collective des gardiens, concierges et employés d'immeuble, fixée dernièrement par avenant salaires n^o 57 à 3.61 € à effet du 1^{er} janvier 2004, reste inchangée.

Article 2

Le salaire complémentaire prévu à l'article 22 de cette même convention (§ 1b et 2b) est majoré de

- 7 € en niveau 2
- 14 € en niveau 3

- 11 € en niveau 4
- 14 € en niveau 5
- 14 € en niveau 6

En conséquence les appointements mensuels conventionnels (salaire en nature inclus) pour un emploi à temps complet (catégorie A base 169 heures hors majoration pour heures supplémentaires) ou à service complet (catégorie B : 10 000 U.V.) s'établissent comme suit à dater du 1^{er} janvier 2005 :

Niveau	Coefficient	Salaire de base	Salaire complémentaire	Salaire conventionnel
1	235	848.35	437.74	1286.09 €
2	255	920.55	372.54	1293.09 €
3	275	992.75	307.34	1300.09 €
4	340	1227.40	177	1404.40 €
5	395	1425.95	177	1602.95 €
6	410	1480.10	177	1657.10 €

Article 3

S'il apparaissait que l'évolution de la conjoncture économique divergeait significativement du profil prévu pour l'année 2005 et défini par les pouvoirs publics à la date du présent accord, les parties se réuniraient, dans les conditions prévues par l'article 22-1, avant dernier alinéa de la convention, pour examiner toute proposition tendant à tenir compte de cette situation et de ses implications au niveau de la branche.

Article 4

Les parties signataires conviennent de demander l'extension en procédure accélérée (applicable aux accords de salaires) du présent avenant.

Au 1^{er} janvier 2006

Avenant n^o 62 du 21 septembre 2005 (Étendu par arr. 15 févr. 2006, JO 24 févr.)

Article 1er

La valeur du point prévue au paragraphe 1^o a et 2^o a de l'art 22 de la convention collective des gardiens, concierges et employés d'immeuble, fixée dernièrement par avenant salaires n^o 57 à 3.61 € à effet du 1^{er} janvier 2004, reste inchangée.

Article 2

Les appointements mensuels conventionnels (salaire en nature inclus) pour un emploi à temps complet (catégorie A base 169 heures hors majoration pour heures supplémentaires) ou à service complet (catégorie B : 10 000 U.V.) s'établissent comme suit à dater du 1^{er} janvier 2006 :

Niveau	Coefficient	Salaire de base	Salaire complémentaire	Salaire conventionnel
1	235	848.35	508.72	1357.07 €

2	255	920.55	451.52	1372.07 €
3	275	992.75	384.32	1377.07 €
4	340	1227.40	197.00	1424.40 €
5	395	1425.95	177.00	1602.95 €
6	410	1480.10	177.00	1657.10 €

Article 3

S'il apparaissait que l'évolution de la conjoncture économique divergeait significativement du profil prévu pour l'année 2006 et défini par les pouvoirs publics à la date du présent accord, les parties se réuniraient, dans les conditions prévues par l'article 22-1, avant dernier alinéa de la convention, pour examiner toute proposition tendant à tenir compte de cette situation et de ses implications au niveau de la branche.

Article 4

Les parties signataires conviennent de demander l'extension en procédure accélérée (applicable aux accords de salaires) du présent avenant.

Au 1^{er} janvier 2007

Avenant n° 67 du 15 novembre 2006

(Étendu par arr. 28 mars 2007, JO 6 avr.)

Préambule

Les partenaires sociaux se sont engagés dans un processus de simplification de la grille des salaires à moyen terme.

Le présent avenant, fixe les salaires au 1^{er} janvier 2007 et en constitue la première étape. La part du salaire complémentaire conventionnel est diminuée au profit de la majoration du salaire de base, grâce à une augmentation de la valeur du point.

Article 1

À compter du 1^{er} janvier 2007, la valeur du point est portée de 3,61 € à 3,95 €.

Les salaires bruts conventionnels (salaires en nature inclus) pour :

- un emploi à temps complet (catégorie A) base 169 heures par mois, hors majoration pour heures supplémentaires,
- un emploi à service complet (catégorie B) base 10 000 U.V.,

s'établissent comme suit :



Article 2

Les partenaires sociaux ont, par ailleurs, convenu que la méthode de calcul de la rémunération correspondant à l'astreinte de nuit définie à l'article 18 § 5, est abrogée.

Le complément de rémunération relatif à cette astreinte de nuit est maintenu, pour l'année 2007, à 115,52 €. Sa valeur sera fixée annuellement lors de la négociation salariale.

Article 3

Au 1^{er} janvier 2007, les éléments constitutifs du salaire en nature complémentaire prévus à l'article 23 de la convention collective (contrat petites fournitures) seront calculés sur un prix du kWh de 0.1311 € TTC, applicable depuis le 15 août 2006.

Le tableau ci-après en donne les valeurs :

Électricité	55 kWh	0,1311 €	7,21 €
Gaz	92 kWh	0,1311 €	12,06 €
Chauffage	120 kWh	0,1311 €	15,73 €
Eau Chaude	98 kWh	0,1311 €	12,84 €

Article 4

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

Annexe III

Dispositions transitoires

(Modifié en dernier lieu par avenant n° 41 du 25 juin 1998 étendu par arrêté du 20 octobre 1999, JO 31 octobre 1999)

Article 1

Conclusion des avenants locaux, départementaux ou régionaux

(Complété par avenant n° 3 du 22 juillet 1981, étendu par arrêté du 20 avril 1982, JO 2 mai 1982)

Pour l'application des derniers alinéas des articles 1 bis 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, deuxième 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 d'un 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 d'un 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.

Article 2 Avantages acquis

(Modifié par avenant n° 41 du 25 juin 1998 étendu par arrêté du 20 octobre 1999, JO 31 octobre 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 [(note 28) :

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

] . 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 1^{er} de ladite convention, sauf application d'une valeur de point locale, départementale ou régionale fixée dans les conditions prévues au deuxième 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 [(note 28) :

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

] .

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 d'un an prévu par l'article 2 , deuxième paragraphe, de la convention.

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

Article 3 Date d'effet de la convention

(Modifié par avenant n° 41 du 25 juin 1998 étendu par arrêté du 20 octobre 1999, JO 31 octobre 1999)

Employeurs engagés par le syndicat des sociétés immobilières et le groupement des sociétés immobilières d'investissement, le 11 décembre 1979 [(note 29) :

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

] .

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 sixième 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 26b , pour la période comprise entre la date de la signature de la convention et le 31 décembre du même exercice.

Article 3 bis

Employeurs engagés par l'U.N.P.I. le 1^{er} octobre 1980

(Avenant n° 2 du 15 décembre 1980, étendu par arrêté du 15 avril 1981, JO 16 mai 1981)

Compte tenu de la date à laquelle intervient la réunion de la commission mixte nationale demandée par suite de l'adhésion, le 15 octobre 1980, de l'U.N.P.I. à la convention nationale du 11 décembre 1979, le délai dont disposent les employeurs que l'U.N.P.I. 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 1^{er} octobre 1980 (et non le 15 octobre 1980) et le 31 décembre 1980 (soit trois douzièmes du traitement global mensuel conventionnel de décembre 1980).

Article 3 ter

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

(Ajouté par avenant n° 4 du 29 octobre 1981, étendu par arrêté du 20 avril 1982, JO 2 mai 1982)

Compte tenu de la date à laquelle a été publié l'arrêté d'extension de la convention (*J.O.* 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 du paragraphe b de l'article 26 de la convention sera acquise pour l'année 1981 entière, sous déduction de l'acompte prévu au paragraphe c du même 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 , 2^e alinéa, du code du travail.

Article 3 quater

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

(Modifié en dernier lieu par avenant n° 17 du 17 novembre 1987, étendu par arrêté du 18 février 1988, JO 25 février 1988)

Les augmentations de salaire résultant éventuellement de l'application des articles 2 (classement hiérarchique du personnel des services permanents de sécurité en I.G.H.), 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^o, de la présente annexe n° 3.

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.

Article 3 quinquies

Élargissement aux sociétés d'économie mixte de la convention

(Modifié en dernier lieu par avenant n° 19-3 du 16 juin 1988, étendu par arrêté du 13 décembre 1988, JO 29 décembre 1988)

La nouvelle rédaction de l'article 1 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 1^{er} novembre 1987.

En cas de négociation engagée dans l'entreprise dans les conditions visées aux articles 1 dernier alinéa), 21 (1^{er} alinéa) et 22 de la convention ou 2 (§ 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 1^{er} 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.

Article 4

Généralisation de l'adhésion à la CRIP

(Ancien article 5 bis renuméroté article 4 par avenant n° 41 du 25 juin 1998 étendu par arrêté du 20 octobre 1999, JO 31 octobre 1999)

(Remplacé par avenant n° 19-1 du 16 juin 1988 non étendu et complété par additif à l'avenant n° 41 du 25 juin 1998)

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 C.R.I.P. (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 C.R.I.P. Une copie de cette lettre devra être adressée à la C.R.I.P. (section professionnelle gardiens, concierges et employés d'immeubles), 50, route de la Reine, B.P. 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 C.R.I.P. et au plus tard au 1^{er} janvier 1999.

Article 5

Indemnisation des salariés d'entreprises relevant de la présente convention appelés à représenter une organisation syndicale

(mod. par ➡)

Avenant n° 56, 28 janv. 2003, étendu par arr. 6 févr. 2004, JO 17 févr.

Avenant n° 58, 10 déc. 2003, étendu par arr. 15 juill. 2004, JO 25 juill.

Avenant n° 64, 26 avr. 2006, étendu par arr. 17 oct. 2006, JO 29 oct.

Avenant n° 65, 26 avr. 2006, étendu par arr. 17 oct. 2006, JO 29 oct.

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

L'allocation forfaitaire prévue à l'article 7, dernier alinéa, de la Convention est fixée pour 2003 à 950 euros

(Avenant n° 64, 26 avr. 2006, étendu) L'allocation forfaitaire prévue à l'article 7, dernier alinéa, de la Convention est fixée pour 2005 à 950 euros.

(Avenant n° 65, 26 avr. 2006, étendu) L'allocation forfaitaire prévue à l'article 7, dernier alinéa, de la Convention est fixée pour 2006 à 1000 euros.

Article 6

Démarches administratives

(Ancien article 7 renuméroté article 6 par avenant n° 41 du 25 juin 1998 étendu par arrêté du 20 octobre 1999, JO 31 octobre 1999)

(Ajouté par avenant n° 33 du 29 juin 1995, étendu par arrêté du 15 janvier 1996, JO 24 janvier 1996)

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 I^{er} 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 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.

Annexe IV

Règlement intérieur de la Commission Paritaire Nationale d'Interprétation de la CCN des Gardiens Concierges et Employés d'Immeubles

(application de l'article 10 de la Convention)

(Ajoutée par avenant n^o 33 du 29 juin 1995, étendu par arrêté du 15 janvier 1996, JO 24
janvier 1996)

Article 1

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

Tout membre de la Commission empêché d'assister à une séance, peut donner pouvoir à un titulaire du même Collège.

Article 3

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 trois 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 dix 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

La réunion ne peut valablement être ouverte que si la moitié au moins 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

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

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 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

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

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

Annexe V

Accord national de retraite complémentaire par répartition des salariés des immeubles et ensembles immobiliers du 14 juin 1973

(Agréé par arrêté du 29 avril 1974 publié au *Journal officiel* du 18 mai 1974)

(Ajouté à la convention collective en annexe V par avenant n° 22 du 27 juillet 1989, étendu par arrêté du 4 décembre 1989, JO 14 décembre 1989)

(Modifié en dernier lieu par avenant n° 41 du 25 juin 1998 étendu par arrêté du 20 octobre 1999, JO 31 octobre 1999)

Le présent accord, qui prend effet le 1^{er} avril 1973 en application des dispositions de l'arrêté ministériel du 15 mars 1973, est conclu conformément à l'article 31 du livre I^{er} du code du travail entre :

L'union nationale de la propriété immobilière ;

Le syndicat des sociétés immobilières françaises,

D'une part, et

La fédération des employés et cadres C.G.T.-F.O. ;

Le syndicat national indépendant des gardiens d'immeubles et concierges C.F.T. ;

La fédération des personnels de commerce, de la distribution et des services C.G.T.,

D'autre part.

Article 1

Catégories de personnel assujetties

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.

Article 2 **Champ d'application**

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 1 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.

Article 3 **Territorialité**

Le présent accord est applicable dans la métropole.

Article 4 **Régime de retraite**

Le régime choisi est celui de la caisse de retraite interprofessionnelle C.R.I.P., dont le siège est 5, avenue du Général-de-Gaulle, 92 - Puteaux.

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.

Article 5 **Taux de cotisation**

(Modifié en dernier lieu par avenant n° 25 du 22 novembre 1990, étendu par arrêté du 8 avril 1991, JO 18 avril 1991 et complété par avenant n° 41 du 25 juin 1998 étendu par arrêté du 20 octobre 1999, JO 31 octobre 1999 et par avenant n° 46 du 7 mai 1999, non étendu)

Dans le cadre des dispositions prévues par l'accord A.R.R.C.O. du 29 juin 1988, le taux contractuel de base porté de 4 à 5 p. 100 au 1^{er} janvier 1990 et à 6,50 p. 100 au 1^{er} octobre 1990, est fixé à 8 p. 100 pour prendre effet au 1^{er} janvier 1991.

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

- 10% le 1^{er} janvier 2000 ;
- 12% le 1^{er} janvier 2002 ;
- 14% le 1^{er} janvier 2004 ;
- 16% le 1^{er} janvier 2005.

Le taux de 14% s'appliquant depuis le 1^{er} janvier 1997, (celui de 15% depuis le 1^{er} janvier 1999) et celui de 16% à dater du 1^{er} janvier 2000 pour les entreprises créées depuis le 1^{er} janvier 1997.

Article 6 **Répartition des cotisations**

(Modifié en dernier lieu par avenant n° 41 du 25 juin 1998 étendu par arrêté du 20 octobre 1999, JO 31 octobre 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%.

Les taux de cotisation contractuels et les modalités de répartition de ces 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.

Article 7

Assiette de cotisation

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.

Article 8

Affiliation des salariés

Tous les salariés âgés de moins de soixante-cinq ans sont affiliés dès le premier jour de travail.

Article 9

Prise en charge des services passés

Les salariés ayant appartenu aux catégories professionnelles définies à l'article 1^{er} ci-dessus antérieurement au 1^{er} avril 1973 bénéficieront de droits attribués sur des bases fixées par le règlement de la C.R.I.P. :

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

Article 10

Commission paritaire

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 C.R.I.P. à Puteaux et c'est à cette adresse que lui seront adressées toutes les correspondances.

Article 11

Agrément

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.

Décision du conseil d'administration C.R.I.P. du 15 juin 1993 portant mise à jour de la décision du 22 juin 1989 sur l'attribution d'une allocation de départ en retraite

Le conseil d'administration de la C.R.I.P. 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 dix ans de service dans l'emploi ci-dessus défini, validés par la C.R.I.P. au titre d'un ou 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 C.R.I.P.

A dater du 1^{er} avril 1993, l'indemnité de départ en retraite, allouée aux participants remplissant les conditions ci-dessus, est fixée à 15 110 F pour dix 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 ans et demi de services).

Ces sommes s'entendent sur la base de la valeur du point retraite C.R.I.P. en vigueur au 1^{er} 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 C.R.I.P. 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.

Avenant n° 60 du 24 mars 2005 (Étendu par arr. 17 oct. 2006, JO 29 oct.)

Article 1

(Voir l'article 17 des dispositions générales de la convention collective)

Article 2

Information à joindre suite à l'annexe V de la Convention Collective Nationale du 11 décembre 1979 (décision du Conseil d'administration de la CRIP du 22 juin 1989) ; rajouter la décision du CA CRIP du 18 mars 2003 portant extinction de l'allocation de départ en retraite.

Décision du conseil d'administration de la CRIP du 18 mars 2003 :

L'allocation de départ en retraite est supprimée à compter du 31 décembre 2003

Annexe VI **Régime de prévoyance**

(Ajoutée par avenant n° 22 du 27 juillet 1989, étendu par arrêté du 4 décembre 1989, JO 14 décembre 1989)

Protocole UNPI/CRI Prévoyance du 1^{er} avril 1981

Entre :

L'union nationale de la propriété immobilière (U.N.P.I.), D'une part, et

La CRI-Prévoyance, D'autre part,

1 -

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'U.N.P.I., 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.

2 -

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 :

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 p. 100 pendant 1 mois ;

— après 8 ans d'ancienneté le salaire est maintenu à taux plein pendant 1 mois et demi, puis à 75 p. 100 pendant 1 mois et demi ;

- après 15 ans d'ancienneté le salaire est maintenu à taux plein pendant 2 mois et à 75 p. 100 pendant 2 mois.
- après 23 ans de présence : 60 jours à 100 p. 100, 10 jours à 90 p. 100, 50 jours à 75 p. 100 et 20 jours à 2/3 [(note 8) :

(8) Application de l'article 7 de l'accord annexé à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 sur la mensualisation.

];

- après 28 ans de présence : 60 jours à 100 p. 100, 20 jours à 90 p. 100, 40 jours à 75 p. 100 et 40 jours à 2/3 [(note 8) :

(8) Application de l'article 7 de l'accord annexé à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 sur la mensualisation.

];

- après 33 ans de présence : 60 jours à 100 p. 100, 30 jours à 90 p. 100, 30 jours à 75 p. 100 et 60 jours à 2/3 [(note 8) :

(8) Application de l'article 7 de l'accord annexé à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 sur la mensualisation.

].

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 douze mois antérieurs de telle sorte que, sur cette période, la durée totale de l'indemnisation au titre d'un ou 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 d'un an soit requise. Les périodes d'arrêts 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.

3 -

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 deux ans après l'ouverture des droits.

4 -

Cotisations

- a -

La cotisation du présent régime est fixée à 0,50 p. 100 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 1^{er} janvier 1982, par accord entre l'U.N.P.I. et la CRI-

Prévoyance. La nouvelle cotisation est proposée par la CRI-Prévoyance, sur la base des résultats constatés, au moins trois 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, trente jours après l'envoi par la CRI-Prévoyance d'une lettre recommandée.

5 -

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.

6 -

Déclarations des personnels assurés

Si l'employeur est adhérent à la C.R.I.P. 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 C.R.I.P., 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.

7 -

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.

8 -

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 d'un an. Chacune des parties signataires, l'U.N.P.I. et la CRI-Prévoyance, peut demander sa dénonciation tous les ans au 31 décembre, sous préavis d'un mois.

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

9 -

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 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 d'un mois. En l'absence de dénonciation, elle se poursuit par tacite reconduction pour une durée d'un an.

10 -

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.

Accord du 14 janvier 1994 portant révision de la classification des emplois et des dispositions relatives aux conditions de travail et de rémunération

(Étendu par arrêté du 19 septembre 1994, JO 25 septembre 1994 et rectifié par accord du 15 juin 1994, étendu par arrêté du 17 janvier 1995, JO 27 janvier 1995)

A - Préambule

En concluant le présent accord, les parties signataires confirment leur volonté de moderniser par la négociation, et en référence au relevé des conclusions établi à l'issue des réunions des 8 et 26 juin 1990 de la commission nationale de la négociation collective, les conditions d'emploi et de rémunération des personnels couverts par la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979.

Le présent accord :

- met en oeuvre une nouvelle classification fondée sur le principe de niveaux définis en associant les critères appréciant les différents aspects du travail compte tenu de l'activité, autonomie et initiative, technicité, ... et validant les qualités humaines, la formation et l'expérience requises des personnels ;
- et corrélativement aménage certaines dispositions de la convention relatives aux conditions de travail et de rémunération.

Les parties signataires considèrent que cette classification modernisée et adaptée aux nouvelles réalités techniques et sociales de la profession doit permettre :

- de reconnaître et de valider la diversité et la polyvalence, de plus en plus demandée, des fonctions exercées dans un secteur d'activité à fort potentiel de développement (services notamment) ;
- d'apprécier les capacités humaines et techniques des personnels, et de favoriser leur déroulement de carrière et le développement de leurs compétences, ce qui implique toutefois une prise en compte accrue par la profession des impératifs de formation, initiale et continue.

- B -

Les articles 18, 19, 21, 22 et 24 et les annexes I et II de la convention nationale du 11 décembre 1979 sont modifiés comme suit, pour prendre effet dans les conditions prévues au chapitre c du présent accord (se reporter aux articles 18, 19, 21, 22 et 24, aux annexes I et II et au chapitre C ci-dessous.)

C -

Modalités de mise en oeuvre des dispositions fixées au chapitre B

1 -

Avenants régionaux et accords d'entreprises

Les parties aux avenants régionaux et accords d'entreprises visés à l'article 1^{er} bis de la convention collective nationale engageront au plus tard le mois suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent accord, s'il y a lieu, les négociations nécessaires pour assurer la mise en conformité des dispositions additives ou dérogatoires adoptées par ces textes avec les dispositions conventionnelles nationales nouvelles.

Ces négociations se traduiront par la conclusion, dans un délai de trois mois (courant également de la date de publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension), au niveau de la région, d'un avenant (ou, à défaut d'accord, par un acte de dénonciation des dispositions incompatibles), et, au niveau de l'entreprise, d'un accord d'entreprise (ou d'un avenant à l'accord d'entreprise) ou, à défaut d'accord, par l'établissement du procès-verbal prévu par l'article L. 132-29 du code du travail. Un additif aux engagements collectifs pris par l'employeur (ou une note d'information au personnel) pourra être établi dans les mêmes délais, en cas de non-représentation syndicale dans l'entreprise.

2 -

Contrats de travail

Au plus tard dans un délai de six mois courant de la date de publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent accord, mais pour prendre effet au premier jour du quatrième mois suivant cette date, chaque salarié recevra

notification de son classement et du détail de sa rémunération, en référence aux dispositions du chapitre B ci avant. Trois modèles de notification étant joints au présent accord :

- pages 15-16, concernant le personnel logé (sauf gardien à service permanent porté de 2 400 à 3 400 U.V. de base) ;
- pages 17-18, pour le gardien à service permanent totalisant moins de 3 400 U.V. avant l'application du présent accord ;
- pages 19-20, pour le personnel non logé.

Ce classement s'effectuera (sauf attribution d'un niveau plus favorable si l'emploi occupé l'exigeait par appréciation des critères de définition du niveau considéré) par application de la grille de translation suivante :

NOMENCLATURE 1979		NOMENCLATURE NOUVELLE	
Coefficient hiérarchique	Niveau		Coefficient hiérarchique
126	1		235
136	1		235
141	2		255
143	2		255
156	3		275
161	3		275
166	3		275
196	4		340
226	5		395
non prévu	6		410

- 3 -

La rémunération globale brute mensuelle contractuelle [(note 9) :

(9) Rappel fait que cette rémunération inclut la prime d'ancienneté et le salaire complémentaire (indemnité différentielle incluse), mais exclut les indemnités de permanence des dimanches et jours fériés et toutes indemnités allouées pour des tâches occasionnelles éventuellement dérogoires aux conditions de travail légales.

] nouvelle, déduction faite du salaire en nature logement nouveau, ne pourra être inférieure à la rémunération contractuelle [(note 9) :

(9) Rappel fait que cette rémunération inclut la prime d'ancienneté et le salaire complémentaire (indemnité différentielle incluse), mais exclut les indemnités de permanence des dimanches et jours fériés et toutes indemnités allouées pour des tâches occasionnelles éventuellement dérogoires aux conditions de travail légales.

] acquise par application de l'accord salarial du 15 juin 1994, déduction faite également du salaire en nature logement antérieur et de la rémunération antérieure [(note 10) :

(10) Désormais rémunérée par l'indemnité fixée à l'article 18.5 de la convention.

] de l'astreinte (500 U.V. + 80 F). Si nécessaire, le salaire complémentaire devra être augmenté pour assurer le maintien de l'avantage individuel acquis.

- 4 -

La commission de conciliation-interprétation, fonctionnant dans les conditions fixées par l'article 10 de la convention, se réunira au cours du troisième mois suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension susvisé pour faire le point des difficultés éventuelles rencontrées dans l'application du présent accord.

- 5 -

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

Annexes

Annexe visée au chapitre C (2^o) de l'accord du 14 janvier 1994 Modèle « salarié logé »

(Sauf gardien à service permanent porté de 2 400 à 3 400 U.V. de base.)

Notification de l'application du nouveau système de classification et de rémunération institué par l'accord du 14 janvier 1994

M...,

Nous vous rappelons que votre contrat de travail s'exécute aux conditions générales fixées par la convention collective des gardiens, concierges et employés d'immeubles (brochure *J.O.* n° 3144) qui, par accord du 14 janvier 1994, institue un nouveau système de classification et de rémunération.

Dans ce cadre conventionnel nouveau, étant précisé que :

- votre engagement : à durée indéterminée * déterminée, en catégorie A * B ;
- votre qualification professionnelle : à temps complet * partiel à service complet * permanent * partiel ;
- vos conditions de travail : heures par mois * U.V. hors astreinte de nuit * soit un taux d'emploi de ...% [(note 11) :

(11) .../169 ou .../10 000 = ...%.

] ; ne sont pas modifiés et que votre ancienneté de services reste, à tous égards, décomptée du ... [(note 12) :

(12) Soit ... années de services au ... ; taux ancienneté : ...%

] ;

- vous êtes classé au niveau ..., coefficient hiérarchique ... (C.H.) ;
- votre rémunération s'établissant dès lors comme suit :

Salaire de base 21 [(note 13) :

(13) Valeur point en vigueur au

] x (C.H.) x ...% [(note 11) :

(11) .../169 ou .../10 000 = ...%.

] (S.B.)

Prime d'ancienneté (S.B.) x ... [(note 12) :

(12) Soit ... années de services au ... ; taux ancienneté : ...%

]

Salaire complémentaire ... x ...% [(note 11) :

(11) .../169 ou .../10 000 = ...%.

]

soit une rémunération globale brute mensuelle contractuelle de F [(note 14) :

(14) Constituant assiette de vos droits sécurité sociale, retraite complémentaire, et indemnités diverses.

]

d'où à déduire la valeur :

- du salaire en nature logement [(note 15) :

(15) Valeur au mètre carré en catégorie 1 (18 F) ; 2 (14 F) ; 3 (10 F).

] ... x ... m²

- et du salaire en nature complémentaire : électricité, gaz, chauffage, eau chaude
0,8804 x ... kWh [(note 16) :

(16) A savoir, jusqu'à prise en charge directe des consommations réelles sur compteur : 55 kWh pour

l'électricité, 92 kWh pour le gaz, 120 kWh pour le chauffage et 98 kWh pour l'eau chaude.

] soit, hors astreinte de nuit et déduction faite du salaire en nature logement et accessoires : ... F [(note 17) :
(17) Cette somme ne pouvant être inférieure à 101 p. 100 de celle exprimée en (18) (voir note 18 ci-après)

] au lieu de ... F actuellement [(note 18) :

(18) Savoir :

Salaire de base + ancienneté + salaire complémentaire = (A)

moins salaire en nature logement et complémentaire = (B)

moins valeur astreinte de nuit :

38,67 x 143 x 5% = **

majoration uniforme = 80,000 = (C)

** x% (taux d'ancienneté) =

Salaire brut actuel hors astreinte de nuit et déduction faite du salaire en nature (A) - (B + C) F

] .

Nous vous informons (*) que vous percevrez chaque mois, en sus de la rémunération contractuelle susvisée, une indemnité au titre de l'astreinte de nuit définie à l'article 18.5 *nouveau* de la convention collective [(note 11) :
(11) .../169 ou .../10 000 = ...%.

] et assurée par roulement avec M..., fixée à ...F (valeur 21 x 23/ ...).

(*) ou que vous n'êtes plus assujetti à l'astreinte nuit.

Nous vous invitons à nous renvoyer le double ci-joint de la présente notification, valant avenant à votre contrat de travail du ..., revêtu de la mention manuscrite « *Lu et approuvé* » suivie de la date et de votre signature.

Veillez agréer, M..., l'expression de nos sentiments distingués.

(* Rayer les mentions inutiles ou adapter le texte.

Annexe visée au chapitre C (2^o) de l'accord du 14 janvier 1994
Modèle « gardien à service permanent concerné par l'augmentation du plancher d'U.V. (3 400 au lieu de 2 400)
Notification de l'application du nouveau système de classification et de rémunération institué par l'accord du 14 janvier 1994

M...,

Nous vous rappelons que votre contrat de travail s'exécute aux conditions générales fixées par la convention collective des

gardiens, concierges et employés d'immeubles (brochure *J.O.* n° 3144) qui, par accord du 14 janvier 1994, institue un nouveau système de classification et de rémunération.

Dans ce cadre conventionnel nouveau, étant précisé que :

- votre engagement à durée indéterminée (*) déterminée, en catégorie A (*) B ;
- votre qualification professionnelle : gardien concierge à service permanent ;
- ne sont modifiés : le décompte de vos tâches étant porté selon annexe jointe de U.V. - hors astreinte de nuit - soit un taux d'emploi de ...% [(note 19) :

(19) 10 000 = ...%

];

- votre ancienneté de service reste, à tous égards, décomptée du [(note 12) :

(12) Soit ... années de services au ... ; taux ancienneté : ...%

] ... ;

- vous êtes classé au niveau ... ; coefficient hiérarchique ... (C.H.) ;
- votre rémunération s'établissant dès lors comme suit :

Salaire de base 21 [(note 13) :

(13) Valeur point en vigueur au

] x (C.H.) x% [(note 19) :

(19) 10 000 = ...%

] (S.B.)

Prime d'ancienneté(S.B.) x (2)

Salaire complémentaire ... x% [(note 19) :

(19) 10 000 = ...%

]

soit une rémunération globale brute mensuelle contractuelle de F [(note 14) :

(14) Constituant assiette de vos droits sécurité sociale, retraite complémentaire, et indemnités diverses.

]

d'où à déduire la valeur :

- du salaire en nature logement [(note 15) :

(15) Valeur au mètre carré en catégorie 1 (18 F) ; 2 (14 F) ; 3 (10 F).

] ... x m²

- et du salaire en nature complémentaire électricité, gaz, chauffage, eau chaude

0,8804 x ... kWh [(note 16) :

(16) A savoir, jusqu'à prise en charge directe des consommations réelles sur compteur : 55 kWh pour l'électricité, 92 kWh pour le gaz, 120 kWh pour le chauffage et 98 kWh pour l'eau chaude.

]

soit hors astreinte de nuit et déduction faire du salaire en nature logement et accessoires F [(note 17) :

(17) Cette somme ne pouvant être inférieure à 101 p. 100 de celle exprimée en (18) (voir note 18 ci-après)

] [(note 18) :

(18) Savoir :

Salaire de base + ancienneté + (A)
salaire complémentaire

moins salaire en nature logement et (B)
complémentaire

moins valeur astreinte de nuit :

$$38,67 \times 143 \times 5\% = \dots^{**}$$

$$\text{majoration uniforme} = 80,000 = \dots (C)$$

$$^{**} x\% (\text{taux d'ancienneté}) = \dots$$

$$\text{Salaire brut actuel hors astreinte de nuit et déduction faite du salaire en nature (A) - (B + C) } \dots = F$$

]

au lieu de ... F actuellement [(note 18) :

(18) Savoir :

$$\text{Salaire de base + ancienneté + salaire complémentaire} = \dots (A)$$

$$\text{moins salaire en nature logement et complémentaire} = \dots (B)$$

moins valeur astreinte de nuit :

$$38,67 \times 143 \times 5\% = \dots^{**}$$

$$\text{majoration uniforme} = 80,000 = \dots (C)$$

$$^{**} x\% (\text{taux d'ancienneté}) = \dots$$

$$\text{Salaire brut actuel hors astreinte de nuit et déduction faite du salaire en nature (A) - (B + C) } \dots = F$$

].

Nous vous informons (*) que vous percevrez chaque mois en sus de la rémunération contractuelle susvisée, une indemnité au titre de l'astreinte de nuit définie à l'article 18.5 nouveau de la convention [(note 19) :

(19) 10 000 = ...%

] et assurée par roulement avec M..., fixée à ... F (valeur 21 x 23/ ...).

(*) ou que vous n'êtes plus assujetti à l'astreinte nuit.

Nous vous invitons à nous renvoyer le double ci-joint de la présente notification, valant avenant à votre contrat de travail

du ..., revêtu de la mention manuscrite « *Lu et approuvé* » suivie de la date et de votre signature.

Veuillez agréer, M..., l'expression de nos sentiments distingués.

() Rayer les mentions inutiles ou adapter le texte.

Annexe visée au chapitre C (2^o) de l'accord du 14 janvier 1994

Modèle « salarié non logé »

Notification de l'application du nouveau système de classification et de rémunération institué par l'accord du 14 janvier 1994

M...,

Nous vous rappelons que votre contrat de travail s'exécute aux conditions générales fixées par la convention collective des gardiens, concierges et employés d'immeubles (brochure *J.O.* n^o 3144) qui, par accord du 14 janvier 1994, institue un nouveau système de classification et de rémunération.

Dans ce cadre conventionnel nouveau, étant précisé que :

- votre engagement à durée indéterminée () déterminée, en catégorie A ;
- votre qualification professionnelle ;
- vos conditions de travail : heures par mois ;
- soit un taux d'emploi de : ...% [(note 20) :
(20) /69 = ...% ;

] ;

- ne sont pas modifiés et que votre ancienneté de services reste, à tous égards, décomptée du ... [(note 12) :
(12) Soit ... années de services au ... ; taux ancienneté : ...%

] ;

- vous êtes classé au niveau ... ; coefficient hiérarchique ... (C.H.) ;
- votre rémunération s'établissant dès lors comme suit :

Salaire de base 21 [(note 13) :

(13) Valeur point en vigueur au

] x (C.H.) x% [(note 20) :

(20) /69 = ...% ;

] (S.B.)

Prime d'ancienneté (S.B.) x [(note 12) :

(12) Soit ... années de services au ... ; taux ancienneté : ...%

]

Salaire complémentaire ... x% [(note 20) :

(20) /69 = ...% ;

]

soit une rémunération globale brute mensuelle contractuelle de F [(note 17) :

(17) Cette somme ne pouvant être inférieure à 101 p. 100 de celle exprimée en (18) (voir note 18 ci-après)

] [(note 18) :

(18) Savoir :

Salaire de base + ancienneté +
salaire complémentaire = (A)

moins salaire en nature logement et
complémentaire = (B)

moins valeur astreinte de nuit :

38,67 x 143 x 5%

= **

majoration uniforme

= 80,000

= (C)

** x% (taux d'ancienneté)

=

Salaire brut actuel hors astreinte de nuit et déduction faite du salaire en nature (A) - (B + C)

F

]

au lieu de ... F actuellement [(note 21) :

(21) Se détaillant comme suit :

- Salaire de base : F
- Prime d'ancienneté : F
- Salaire complémentaire : F
- : F

].

Nous vous rappelons que [(note 22) :

(22) Dispositions particulières à rappeler éventuellement.

].

Nous vous invitons à nous renvoyer le double ci-joint de la présente notification, valant avenant à votre contrat de travail du ..., revêtu de la mention manuscrite « lu et approuvé » suivie de la date et de votre signature.

Veuillez agréer, M. ..., l'expression de nos sentiments distingués.

(*) Rayer les mentions inutiles ou adapter le texte.

Prime mensuelle pour la sortie des poubelles sélectives

Avenant n° 50 du 16 juin 2000

(Étendu par arrêté du 6 décembre 2000, JO 15 décembre 2000)

Article premier

Lorsque le personnel de catégorie B est chargé d'assurer la sortie et la rentrée des poubelles sélectives, il percevra une prime de 5 francs 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 francs et un maximum de 800 francs. Cette prime sera divisée par le nombre de salariés se partageant le même service.

Article deuxième

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.

Salaires

(Voir l'annexe II de la convention)

Avenants départementaux ou régionaux

Alpes-Maritimes

Avenant départemental n° 1 du 26 novembre 1981 à la convention nationale de travail des gardiens, concierges et employés d'immeubles

(Étendu par arrêté du 25 février 1983, J.O.-N.C. du 10 mars 1983, et par arrêté du 4 mars 1986, J.O. du 14 mars 1986; modifié par avenant n° 6 du 13 décembre 2002 non étendu)

Article 1

Commission paritaire

(modifié par accord du 12 janvier 1995, étendu par arrêté du 26 mars 1996, JO 4 avril 1996 et par avenant n° 6 du 13 décembre 2002 non étendu)

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 national indépendant des gardiens d'immeubles et concierges - SNIGIC-UFT.

(Alinéa précédent remplacé par avenant n° 6 du 13 décembre 2002, non étendu) Son secrétariat sera assuré à tour de rôle pour une période de trois ans par les organisations syndicales volontaires membres de la commission.

Article 2

Suppression de l'aide bénévole du conjoint

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.

Article 3

Repos hebdomadaire des jours fériés

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.

Article 4

Définition des tâches

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

Article 5 **Taxe d'habitation**

(voir aussi article 2 de l'accord départemental "diverses clauses" du 12 janvier 1995)
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 départemental n° 2 du 30 mai 1983 (Étendu par arrêté du 20 mars 1985, J.O. du 29 mars 1985)

Article 1 **Conditions générales de travail**

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 trois heures de pause la période de 12 à 13 heures [(note 23) :
(23)(Voir article 18 de la convention collective nationale).

].

Article 2 **Prime d'ancienneté**

(voir aussi article 1 de l'accord départemental "diverses clauses" du 12 janvier 1995)
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.

Article 3 **Remboursement de frais**

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.

Article 4 **Litiges**

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.

Accord départemental "Diverses clauses" du 12 janvier 1995 (Étendu par arrêté du 26 mars 1996, JO 4 avril 1996)

Article 1 **Prime d'ancienneté**

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.

Article 2 **Taxe d'habitation**

La prise en charge par l'employeur de la taxe d'habitation constitue un avantage en nature qui figurera sur le bulletin de paye un autre mois que celui du 13^e mois ou des congés payés.

Article 3 **Commission paritaire**

(Intégré au dernier alinéa de l'article 1 de l'avenant départemental n° 1 du 26 novembre 1981)

Article 4 **Salaires**

Le paiement du salaire est effectué le dernier jour du mois.

Accord du 26 janvier 1993 relatif au statut des représentants des salariés siégeant aux commissions mixtes paritaires

(Étendu par arrêté du 14 juin 1994, JO 24 juin 1994, modifié par avenant n° 7 du 11 février 2004, étendu par arrêté du 8 juin 2004, JO 18 juin 2004)

Protection des salariés

(Résultant de l'avenant n° 7 du 11 février 2004, étendu par arrêté du 8 juin 2004, JO 18 juin 2004)

Hors le cas de licenciement pour motif économique d'ordre structurel ou conjoncturel [(note 1)] :

(1) Sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux.

] , pour motif disciplinaire ayant pour cause une faute lourde, ou pour cas de force majeure, les salariés, à raison de trois 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.

(alinéa exclu de l'extension par arrêté du 8 juin 2004, JO 18 juin 2004) 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.

La même procédure est applicable au licenciement des anciens membres du bureau dudit syndicat ou de la commission paritaire pendant une durée de six 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.

Crédit d'heures

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 deux 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 six 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.

Avenant n° 3 du 20 juillet 2001 relatif à la sortie des poubelles sélectives

(Étendu par arrêté du 11 janvier 2002, JO 24 janvier 2002)

Article 1 **Sortie des poubelles sélectives**

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

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

Avenant n° 4 du 20 juillet 2001 relatif aux congés pour événements personnels

(Étendu par arrêté du 24 décembre 2001, JO 5 janvier 2002)

Article 1

Congés pour événements personnels

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

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

Avenant n° 5 du 20 juillet 2001 relatif aux salaires 2001

(Étendu par arrêté du 11 janvier 2002, JO 24 janvier 2002)

Article 1

Sont attribuées, à tous les salariés des catégories A et B du département des Alpes-Maritimes qui n'ont pas subi les augmentations salariales instituées par l'avenant n° 51 du 24 octobre 2000, les dispositions suivantes, à compter du 1^{er} septembre 2001.

Article 2

La valeur du point prévue aux paragraphes 1 A et 2 A de l'article 22 de la convention collective est portée de 22,23 F (valeur applicable depuis le 1^{er} janvier 2000) à 22,67 F au 1^{er} janvier 2001 (majoration de 2 %).

Par ailleurs, le salaire complémentaire est majoré de 50 F au niveau 2.

En conséquence, les appointements mensuels conventionnels (salaire en nature inclus) pour un emploi à temps permanent (catégorie A : 169 heures par mois) ou à service complet (catégorie B : 10 000 unités de valeur) s'établiront à dater du 1^{er} septembre 2001 comme suit (sous réserve de l'application de l'augmentation du SMIC au 1^{er} juillet 2001) :

Niveau	Coef.	Salaire base (en francs)	Salaire complémentaire (en francs)	Salaire conventionnel (en francs)
1	235	5 327,45	1 877,33	7 204,78
2	255	5 780,85	1 482,73	7 263,58
3	275	6 234,25	1 230,00	7 464,25
4	340	7 707,80	1 085,34	8 793,14
5	395	8 954,65	1 064,40	10 019,05
6	410	9 294,70	1 064,40	10 359,10

Article 3

La nouvelle valeur de l'astreinte de nuit, prévue à l'article 18.5 de la convention collective, passe de 666,90 F à 680,10 F (30 × 22,67) au 1^{er} janvier 2001.

Article 4

Tout salarié présent avant le 1^{er} janvier 2001 ou depuis cette date percevra sur le salaire de septembre une indemnité exceptionnelle égale à :

- pour le coefficient 235 : 827,20 F ;
- pour le coefficient 255 : 1 297,60 F ;
- pour le coefficient 275 : 968,00 F ;
- pour le coefficient 340 : 1 196,80 F ;
- pour le coefficient 395 : 1 390,40 F ;
- pour le coefficient 410 : 1 443,20 F.

Cette indemnité mensuelle est calculée au prorata du taux d'emploi ou du nombre d'heures mensuel du salarié concerné.

Pour le coefficient 255, les salaires qui ont subi seulement l'augmentation du point au 1^{er} janvier 2001 percevront une indemnité égale à : coefficient 255 = 400 F.

Article 5

Les parties conviennent de demander l'extension de cet avenant.

Avenant n° 8 du 5 mai 2004 relatif à l'encadrement des pratiques d'assermentation

(Étendu par arrêté du 22 octobre 2004, JO 5 novembre 2004)

La commission mixte paritaire des gardiens, concierges et employés d'immeubles des Alpes-Maritimes constate :

- que les fonctions de garde assermenté ne figurent pas dans la classification des emplois de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles (chapitre V, art. 21) ;
- que, néanmoins, certaines copropriétés ont fait assermenter leurs gardiens-concierges ou emploient des personnes assermentées, éventuellement logées, destinées à assurer la garde et la surveillance de l'immeuble ou de l'ensemble immobilier à l'exclusion de toute autre fonction ;
- que l'article 1^{er} de la convention collective nationale stipule que la convention s'applique au «personnel chargé d'assurer la garde, la surveillance et l'entretien - ou une partie de ces fonctions seulement - des immeubles ou ensembles immobiliers» et qu'en conséquence ces gardes assermentés exclusifs relèvent bien de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles ;
- qu'il convient de rappeler qu'en vertu des dispositions de l'article 1^{er} de l'ordonnance n° 58/1296 du 23 décembre 1958 «les gardes particuliers assermentés constatent par procès-verbal tous délits et contraventions portant atteinte aux propriétés dont ils ont la garde», qu'il en résulte qu'ils ne sont compétents que pour constater des «infractions pénales», leurs procès-verbaux devant être transmis au procureur de la République ;
- que, dans ces conditions, il convient de préciser les conditions dans lesquelles une personne dépendant d'une copropriété pourra être assermentée.

Il a donc été convenu ce qui suit :

Article 1er

Encadrement des pratiques d'assermentation des gardiens-concierges

Lorsqu'une personne au service d'une copropriété est assermentée :

- soit elle est exclusivement affectée à la garde et la surveillance, à l'exclusion de toute autre fonction. Dans ce cas, un contrat spécifique devra être établi précisant les modalités d'exécution de la fonction de «garde particulier» et la rémunération correspondante ;
- soit elle exerce en outre les fonctions d'entretien prévues par l'article 21 de la convention. Dans ce cas, un avenant à son contrat de travail devra être établi, précisant :
 - l'objet de l'assermentation ;
 - les modalités d'exécution de cette fonction de garde assermenté ;
 - le complément de salaire correspondant à cette charge particulière.

En aucun cas, le refus du gardien-concierge d'être assermenté ne pourra être un motif de licenciement.

La copropriété devra assurer le respect dû à la personne assermentée dans l'exercice de cette fonction particulière vis-à-vis des tiers, et particulièrement prendre en charge sa défense devant les tribunaux, le cas échéant, dans le cas notamment où des voies de fait auraient été commises à l'encontre de son préposé.

Article 2

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

Accord du 9 novembre 2005 (Étendu par arr. 23 mars 2006, JO 1^{er} avr)

Article 1er

Les dispositions de l'article 2 de l'avenant départemental n° 2 du 30 mai 1983 complété par l'article 2 de l'accord départemental du 12 janvier 1995 sont maintenues. La prime d'ancienneté est calculée sur le salaire de base, le salaire complémentaire et l'indemnité différentielle.

Article 2

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

Avenant n° 9 du 11 janvier 2006 relatif à la détermination des éléments constitutifs du salaire (Étendu par arr. 26 déc. 2006, JO 4 janv. 2007)

Article 1er

Détermination des éléments constitutifs du salaire minimum

L'indemnité différentielle - qui correspond exclusivement à la compensation d'un avantage acquis - n'est pas comprise dans la détermination des éléments constitutifs du SMIC en référence au paragraphe 1 de l'article 22 de la convention collective nationale car elle ne constitue pas un complément de salaire incorporable à celui-ci.

Dès lors, toute augmentation de salaire destinée à rattraper celle du salaire minimum interprofessionnel de croissance doit se traduire plutôt par une évolution du salaire de base que par celle du salaire complémentaire.

Article 2

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

Avenant départemental n° 10 du 9 mai 2006 relatif à l'assermentation des gardiens-concierges (Étendu par arr. 9 févr. 2007, JO 20 févr.)

La Commission mixte paritaire des gardiens, concierges et employés d'immeuble des Alpes-Maritimes constate :

- Que les fonctions de garde assermenté ne figurent pas dans la classification des emplois de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeuble (Chapitre 5 article 21) ;
- Que néanmoins certaines copropriétés ont fait assermenter leurs gardiens-concierges ou emploient des personnes assermentées, éventuellement logées, destinées à assurer la garde et la surveillance de l'immeuble ou de l'ensemble immobilier à l'exclusion de toute autre fonction ;
- Que l'article premier de la convention collective nationale stipule que la convention s'applique au « personnel chargé d'assurer la garde, la surveillance et l'entretien - ou une partie de ces fonctions seulement - des immeubles ou ensembles immobiliers » et qu'en conséquence, ces gardes assermentés exclusifs relèvent bien de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeuble ;

- Qu'il convient de rappeler qu'en vertu des dispositions de l'article premier de l'ordonnance n° 58/1296 du 23 décembre 1958, «les gardes particuliers assermentés constatent par procès-verbal tous délits et contraventions portant atteinte aux propriétés dont ils ont la garde», qu'il en résulte qu'ils ne sont compétents que pour constater des «infractions pénales», leurs procès-verbaux devant être transmis au Procureur de la République ;
- Que dans ces conditions, il convient de préciser les conditions dans lesquelles une personne dépendant d'une copropriété pourra être assermentée ;

Il a donc été convenu ce qui suit :

Article 1er

Encadrement des pratiques d'assermentation des gardiens - concierges

Lorsqu'une personne au service d'une copropriété est assermentée :

- Soit elle est exclusivement affectée à la garde et la surveillance, à l'exclusion de tout autre fonction. Dans ce cas, un contrat spécifique devra être établi précisant les modalités d'exécution de la fonction de «garde particulier» et la rémunération correspondante.
- Soit elle exerce en outre les fonctions d'entretien prévues par l'article 21 de la convention. Dans ce cas, un avenant à son contrat de travail devra être établi, précisant :
 - L'objet de l'assermentation
 - Les modalités d'exécution de cette fonction de garde-assermenté
 - Le complément de salaire correspondant à cette charge particulière sera de 0,76 € par lot principal, soit un minimum de 15 € et un maximum de 125 €.

En aucun cas, le refus du gardien-concierge d'être assermenté ne pourra être un motif de licenciement.

La copropriété devra assurer le respect dû à la personne assermentée dans l'exercice de cette fonction particulière vis à vis des tiers, et particulièrement prendre en charge sa défense devant les tribunaux, le cas échéant, dans le cas notamment où des voies de fait auraient été commises à l'encontre de son préposé.

Article 2

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

Avenant départemental n° 11 du 5 juillet 2006 relatif aux salaires

(Étendu par arr. 3 janv. 2007, JO 12 janv., applicable à compter du 1^{er} juill. 2006)

Article 1er

Revalorisation du salaire de base des gardiens-concierges

À partir du 1^{er} juillet 2006, et pour tenir compte de la revalorisation du salaire minimum interprofessionnel de croissance, il a été convenu de geler le salaire complémentaire.

L'augmentation du salaire minimum interprofessionnel de croissance est répercutée sur le salaire de base des gardiens concierges et employés d'immeuble ce qui porte la valeur du point de 3,61 € à 3,79 € soit :

- Pour le coefficient 235 de la Convention collective, un nouveau salaire de base qui s'élève à 890,65 €
- Pour le coefficient 255, à 966,45 €
- Pour le coefficient 275, à 1042,25€

Les autres coefficients ne sont pas concernés puisque les rémunérations sont supérieures au salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Article 2

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

Avenant départemental n° 1 du 18 janvier 1985

(Étendu par arrêté du 23 juillet 1985, JO du 30 juillet 1985)

Article 1

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 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

Par dérogation aux dispositions de l'article 14, 7^e et 8^e 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 135 : un mois » ;
- alinéa 8 : « Personnel de catégorie B : un mois »,

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

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

Article 3

(complété par accord du 16 février 1995, étendu par arrêté du 26 mars 1996, JO 4 avril 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 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 p. 100 du salaire qu'il aurait perçu s'il avait travaillé, cette somme s'ajoutant aux prestations versées par la sécurité sociale et ce pendant :

- un mois par année civile pour une ancienneté comprise entre trois et douze mois ;
- deux mois par année civile pour une ancienneté de plus d'un an ;
- trois mois par année civile pour une ancienneté de plus de cinq ans ;
- trois mois au taux plein, outre un mois à 75 p. 100 du salaire par année civile pour une ancienneté de plus de quinze ans.

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

Article 5

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 :

« 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 C.R.I.P., dont le siège régional est à Cholet (Maine-et-Loire).

« La cotisation est supportée à raison de 40 p. 100 par le salarié et de 60 p. 100 par l'employeur.

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

Article 6

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

Article 7

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

Avenant départemental n° 2 du 28 février 1985 (Étendu par arrêté du 4 novembre 1985, J.O. du 17 novembre 1985)

Article 1

Règlement intérieur

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.

Article 2

Protection des salariés

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 trois 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 d'un mois à compter de la signature du présent avenant.

Article 3

Crédit d'heures

(modifié par accord du 16 février 1995, étendu par arrêté du 26 mars 1996, JO 4 avril 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 trois 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 deux 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.

Article 4

Dispositions particulières aux stations balnéaires de la Loire-Atlantique

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 p. 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.

Article 5

Débouchage des vide-ordures

(complété par accord du 16 février 1995, étendu par arrêté du 26 mars 1996, JO 4 avril 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 1^{er} janvier de chaque année, cette indemnité sera revalorisée sur la base des salaires définis par la profession.

Article 6

Extension

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

Article 1

Objet de la commission

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.

Article 2

Fonctionnement de la commission

a - Dans le cas visé à l'article 1a 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 1b 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 collègues 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.

Article 3

Composition de la commission

(modifié par accord du 16 février 1995, étendu par arrêté du 26 mars 1996, JO 4 avril 1996)

La commission départementale paritaire comprend les représentants des organisations syndicales suivantes :

Organisation patronale :

Chambre syndicale de la propriété immobilière.

Organisations ouvrières :

C.G.T. ;
C.G.T.-F.O. ;
C.F.T.C. ;
C.F.D.T. ;
S.N.I.G.I.C.

Article 4

Méthode de travail

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.

Article 5

Modification du règlement intérieur

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

Accord départemental "Diverses clauses" du 16 février 1995

(Étendu par arrêté du 26 mars 1996, JO 4 avril 1996)

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 (se reporter à l'article 18 de la convention collective nationale) ne pourra être positionnée en début ou en fin de service.
2. L'employeur remboursera le salarié qui paye 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.

Nota : les paragraphes 5., 6., 7. et 8. sont respectivement intégrés :

à l'article 3 paragraphe 2 de l'avenant départemental n° 1 du 18 janvier 1985,

à l'article 3 paragraphe 2 de l'avenant départemental n° 2 du 28 février 1985,

à l'article 5 de l'avenant départemental n° 2 du 28 février 1985,

à l'article 3 de l'annexe de l'avenant départemental n° 2 du 28 février 1985.

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

Loiret

Avenant départemental n° 1 du 10 juin 1983 concernant le département du Loiret relatif à l'institution d'une commission départementale paritaire de conciliation

(Étendu par arrêté du 11 mai 1984, J.O. - N. C. du 23 mai 1984)

Article unique

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 collègues ; après la durée de celle-ci, la présidence sera assurée alternativement entre les collègues. 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.

Région Parisienne

Avenant régional du 19 octobre 1984

(Étendu par arrêté du 7 février 1991, JO 20 février 1991)

Article 1 A

Champ d'application

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 10 A

Commission paritaire de conciliation

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.

Rhône

Avenant départemental du 18 novembre 1981 intervenu dans le cadre de la convention collective nationale de travail des

gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979

(Étendu par arrêté du 4 juin 1982, J.O.- N.C. du 22 juillet 1982)

Article 1

En référence à l'article 1 de la convention collective nationale :

Champ d'application

« Le champ d'application géographique du présent avenant comprend le département du Rhône. »

Article 2

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

Commission paritaire de conciliation

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. »

Article 3

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

Rupture du contrat de travail

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 un mois à l'avance. En cas de licenciement, ce délai est ramené à quinze jours. Ainsi ce dernier est dégage... » (Le reste sans changement.)

Article 4

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

Absence pour recherche d'emploi

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

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

Article 5

(Complété par avenant du 31 décembre 1989, étendu par arrêté du 25 avril 1991, JO 8 mai 1991)

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

NDLR : dispositions complétant l'article 18 dans sa rédaction de 1981.

Conditions générales de travail

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 treize heures, le salarié bénéficiera d'un temps de pause minimum de trois 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.

Article 6

Avenant du 11 février 1985, 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. »

Décision de la commission paritaire du 20 décembre 1990

Avenant du 18 janvier 1991, non étendu :

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

1⁰ 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

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

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

Article 7

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

NDLR : disposition désuète complétant l'article 25 dans sa rédaction de 1981.

Congés payés

La phrase suivante est ajoutée avant le premier paragraphe :

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

Article 8

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

NDLR : disposition désuète complétant l'article 26 dans sa rédaction de 1981.

Remplacement du salarié logé et gratification annuelle

Les deuxième et troisième 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.

« 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 huit jours le remplaçant présenté, il lui appartient de pourvoir lui-même au remplacement. »

Article 9

En référence à l'article 27 de la convention collective nationale :

Congés pour événements personnels

Une modification est apportée quant au nombre de jours accordés dans les cas suivants :

.....

« 2^o Décès du conjoint, d'ascendant ou descendant en ligne directe : trois jours ouvrables.

« 3^o Naissance ou adoption d'un enfant du salarié : un jour ouvrable de congé en supplément du congé légal soit au total quatre jours ouvrables. »

Article 10


En référence à l'article 28 de la convention collective nationale :

Suspension du contrat de travail, maladie, accidents du travail

Le dernier alinéa du paragraphe 1^{er} est modifié de la façon suivante :

« Six mois pour les salariés dont l'ancienneté est supérieure à quinze ans, décomptés sur une période de douze mois consécutifs. »

Article 11

(mod. par )

Avenant du 21 juillet 2006, étendu par arr. 28 mars 2007, JO 7 avr.

Un article 24 bis est inséré dans la convention collective nationale et s'intitule :

Indemnité de grève des éboueurs

« En cas de grève des éboueurs se prolongeant au-delà de cinq 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. »

(Avenant 21 juill. 2006, étendu) « À compter du 5 décembre 2005, l'indemnité est fixée à 0.10 euros par lot principal. »

Article 12 **(mod. par ✨)**

Avenant 21 sept. 1983, étendu par arr. 17 févr. 1984, JO 2 mars

Avenant du 21 juillet 2006, étendu par arr. 28 mars 2007, JO 7 avr.

Un article 35 est ajouté à la convention collective nationale et s'intitule :

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 douzième d'un forfait annuel correspondant au prix d'un 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 concierge 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 d'un mètre cube par an et pour cinq locaux au maximum de 20 mètres cubes. Le montant de ce forfait sera fixé avant le début de chaque année par la commission paritaire.

(Avenant 21 juill. 2006, étendu) « À compter du 1^{er} mai 2006, le prix de l'eau chaude est fixé à 8,75 euros le m³ »

« 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. »

Article 13 **Taxe d'habitation**

(Ajouté par l'avenant du 30 janvier 2002 étendu par arrêté du 11 juin 2002, JO 16 juin 2002)

À compter du 1^{er} janvier 2002, la taxe d'habitation sera remboursée par l'employeur à la 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.

Savoie

Avenant départemental du 3 mars 1982 **(Non étendu)**

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Chambre syndicale des agents immobiliers de la Savoie (F.N.A.I.M.) ;

Chambre syndicale des propriétaires immobiliers de la Savoie.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Syndicat C.F.D.T. des concierges et employés d'immeubles de la Savoie.

Article 1

(Annexe au chapitre II de la C.C.N.)

Si un litige survenait dans une copropriété entre un ou plusieurs propriétaires et un ou plusieurs préposés, ces derniers pourront, sur leur demande, être entendu par le conseil syndical de la copropriété, voire l'assemblée générale, en présence des parties intéressées.

Article 2

(Annexe à l'article 10 de la C.C.N.)

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 quatre 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 d'un an, ce mandat étant renouvelable. La présidence reviendra alternativement à chacune des parties, l'autre ayant automatiquement le secrétariat de séance.

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 deux 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.

Article 3

(Annexe à l'article 11 de la C.C.N.)

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

(Annexe à l'article 11 de la C.C.N.)

L'employeur ayant recruté du personnel hors de la localité où 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.

Article 5

(Annexe à l'article 14, 1^{er} §, de la C.C.N.)

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.

Article 6

(Annexe à l'article 18 de la C.C.N.)

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.

Article 7

(Annexe à l'article 19 de la C.C.N.)

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 pendant une période de trois mois au maximum. Dans ce cas, le salarié aura droit à deux 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.

Article 8

(Annexe à l'article 22,§ 1, de la C.C.N.)

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 nationale n'aura pas été tenue depuis plus de douze mois.

Article 9

(Annexe à l'article 22,§ 2, de la C.C.N.)

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 p. 100 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 p. 100.

Article 10

(Annexe à l'article 23 de la C.C.N.)

Un abattement de 15 p. 100 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.

Article 11

(Annexe à l'article 24 de la C.C.N.)

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.

Article 12

(Annexe à l'article 26 de la C.C.N.)

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.

Article 13

(Annexe à l'article 26, § a, de la C.C.N.)

Si dix 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.

Article 14

(Annexe à l'article 28 de la C.C.N.)

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.

Article 15

(Annexe à l'article 6 de l'annexe 1 à la C.C.N.)

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 p. 100.

Article 16

(Annexe à l'article 2 de l'annexe III de la C.C.N.)

Les salariés embauchés avant le 1^{er} 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 1^{er} 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.

Var

Avenant départemental du 24 mars 1982

(Non étendu)

Conformément à l'article 2 de la convention collective nationale, relatif au maintien des avantages acquis,

Entre les représentants dûment mandatés de :

La chambre syndicale des propriétaires et copropriétaires de Toulon et du Var ;

La chambre syndicale des agents immobiliers de Toulon et du Var, fédération varoise du patronat,

D'une part, et

L'union départementale et le syndicat C.G.T.- Force ouvrière des concierges et employés d'immeubles de Toulon et du Var,

D'autre part,

il a été conclu le présent avenant à la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles.

Article 1 à 13

Sans changement.

Article 14

Rupture du contrat de travail (démission, licenciement)

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 C.C.N. de Toulon et du Var).

Article 15 à 17

Sans changement.

Article 18

Conditions générales de travail

NDLR : disposition désuète complétant l'article 18 dans sa rédaction de 1982.

Ajouter au dernier alinéa :

« Dans les trois heures de pause prévues ci-dessus, deux heures sont réservées aux activités personnelles du salarié. »

Article 19

Repos hebdomadaire et des jours fériés

NDLR : disposition désuète complétant l'article 19 dans sa rédaction de 1982.

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. »

Article 20

Logement de fonction accessoire au contrat de travail

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 C.C. de Toulon et du Var et taxe d'habitation.

En ce qui concerne le logement de fonction, référence sera faite à l'article 20, 1^{er} alinéa de la C.C.N. et à l'article 13 de la convention collective départementale de Toulon et du Var.

Article 21 à 25

Sans changement.

Article 26

Remplacement du salarié logé et gratification annuelle

(Avenant n° 4 du 29 octobre 1981)

NDLR : disposition désuète complétant l'article 26 dans sa rédaction de 1982.

a) Remplacement du salarié logé,

Ajouter à la fin du 2^e alinéa : « selon les possibilités matérielles dans chaque cas ».

b) Gratification annuelle : sans changement.

Article 27 à 34

Annexes I, II et III

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'oeuvre.

Avenant départemental du 3 mai 1984

(Non étendu)

Application de l'article 2, dernier alinéa, de la convention collective nationale relatif au maintien des

avantages collectivement acquis

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

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.

Syndicat(s) de salarié(s) :

C.G.T.-F.O. des concierges et employés d'immeubles du Var ;

U.L.-C.G.T. des concierges employés d'immeubles.

Article 1

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 p. 100 équivalent électricité, art.23 C.C.N.) :

— 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

Il sera procédé dans un délai de trois 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

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 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 six mois après l'expiration de la cessation de leurs fonctions au sein de ces institutions.

Article 4

Remplacement du salarié logé

En complément de l'article 26 de la convention collective, il est rajouté à la fin du deuxième 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.

Textes complémentaires

Extrait du code de la construction et de l'habitation

Article R. 122-17

Le propriétaire est tenu d'organiser un service de sécurité unique pour l'ensemble des locaux de l'immeuble de grande hauteur et de faire procéder, dans les cas prévus au règlement de sécurité, à des exercices périodiques d'évacuation.

Le règlement détermine les classes d'immeubles dans lesquelles les occupants doivent participer au service de sécurité et aux exercices d'évacuation.

Extraits de l'arrêté du 18 octobre 1977

Portant règlement de sécurité pour la construction des immeubles de grande hauteur et leur protection contre les risques d'incendie et de panique

(*Journal officiel*- N.C. du 25 octobre 1977, modifié par arrêté du 22 octobre 1982)

Article G.H. 60

Service de sécurité, exercices, information des locataires

Le propriétaire est tenu :

1^o De mettre en place, dès le début des travaux de second oeuvre, un service permanent de sécurité, ainsi que des moyens de secours appropriés aux risques à combattre ;

2^o D'organiser au moins une fois chaque année dans les immeubles visés à l'article R. 122-17 du code de la construction et de l'habitation ci-dessus :

- un exercice d'évacuation de chaque compartiment en y associant les compartiments supérieur et inférieur ;
- des séances destinées à familiariser les occupants avec l'emploi de moyens de secours.

3^o De prévoir la possibilité d'évacuation de l'immeuble dans sa totalité et de procéder (éventuellement) à des exercices.

4^o D'établir et d'afficher les consignes d'incendie dans les circulations horizontales communes près des accès aux escaliers et aux ascenseurs.

5^o D'informer les occupants des conditions dans lesquelles est assurée la protection contre l'incendie de l'immeuble et de leur rappeler l'importance du respect des diverses dispositions de sécurité.

Le propriétaire doit, en particulier, joindre aux actes de vente et contrats de location une notice relative aux obligations des occupants, notamment celles qui résultent des dispositions des articles R. 122-7 et R. 122-18 du code de la construction et de l'habitation.

Article G.H. 62

§ 1 - La composition et les missions particulières du service de sécurité, prévues par l'article R.122-17 du code de la construction et de l'habitation et l'article G.H. 60 ci-dessus, sont précisées par les dispositions propres à chaque classe d'immeuble.

§ 2 - Le chef et les agents permanents de ce service ne doivent jamais être distraits de leur fonction spécifique de sécurité incendie et de maintenance technique. Ils doivent avoir reçu une instruction technique spécialisée dans la prévention, la détection, la lutte contre l'incendie et l'entretien des matériels de secours.

Ils doivent se trouver en liaison permanente avec le poste central de sécurité et pouvoir être rassemblés dans les meilleurs délais.

§ 3 - Ce service est chargé de l'organisation générale de la sécurité dans l'immeuble. Il a notamment pour mission :

- a) D'assurer une permanence au poste de sécurité mentionné à l'article G.H. 50 ;
- b) D'assurer l'accès à tous les locaux communs ou recevant du public aux membres de la commission consultative départementale de la protection civile en visite de sécurité ;
- c) D'organiser les rondes pour prévenir et détecter les risques d'incendie, y compris dans les locaux non occupés ;
- d) De faire appliquer les consignes en cas d'incendie ;
- e) De diriger les secours en attendant l'arrivée des sapeurs-pompiers ; le chef du service de sécurité ou son remplaçant se met ensuite aux ordres du chef de détachement d'intervention des sapeurs-pompiers ;
- f) De veiller au bon fonctionnement de tout le matériel de protection contre l'incendie, d'en effectuer ou faire effectuer l'entretien (extincteurs, équipements hydrauliques, dispositifs d'alarme et de détection, de fermeture des portes, de

désenfumage, groupes électrogènes, etc.) et de tenir à jour le registre de sécurité prévu à l'article R. 122-29 du code de la construction et de l'habitation ;

g) D'instruire, d'entraîner et de diriger le personnel chargé dans certaines classes d'immeubles de l'application des consignes d'évacuation et de l'utilisation des moyens de premiers secours dans chaque compartiment ;

h) De surveiller les travaux visés à l'article G.H. 65.

Article G.H. 63 **Qualification du personnel de sécurité**

Un arrêté (*) du ministre de l'intérieur définit les conditions dans lesquelles doit être vérifiée la qualification du personnel de service de sécurité.

(*) Arrêté du 31 mai 1978 (*J.O.* du 13 juillet 1978).

Article G.H.A. 64 **Service de sécurité**

§ 2 - Des rondes doivent être effectuées tous les jours et aussi dans les cas particuliers ci-après :

— lors des aménagements ou déménagements ;

— après le travail des ouvriers lorsque les travaux ont été réalisés dans les parties communes.

Pendant les rondes, la permanence doit être assurée au poste de sécurité par une personne disposant de consignes et qui n'est pas nécessairement titulaire du certificat d'aptitude à l'emploi d'agent de sécurité des immeubles de grande hauteur.

Arrêté du 31 mai 1978 relatif à la qualification du personnel permanent des services de sécurité des immeubles de grande hauteur

(*Journal officiel* - N.C. du 11 juillet 1978)

Article 1

Tout chef d'équipe de sécurité d'un immeuble de grande hauteur doit :

a) Être 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 1a 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 1^{er} avril 1978, date d'application de l'arrêté du 18 octobre 1977 portant règlement de sécurité pour la construction des immeubles de grande hauteur.

Annexe I

Programme de stage de chef d'équipe de sécurité d'immeuble de grande hauteur

Enseignements théoriques

Principes fondamentaux de la sécurité des immeubles de grande hauteur (mise en sécurité des occupants à l'intérieur de l'I.G.H. 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, R.I.A., 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'I.G.H. ;
- 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'I.G.H. ;
- 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.

Annexe II

Programme de stage d'agents de sécurité d'immeuble de grande hauteur

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.

Annexe III

Aptitude physique

Les conditions d'aptitude physique requises pour tout le personnel des équipes de sécurité des immeubles de grande hauteur sont les suivantes :

- 1^o Satisfaire à un examen général clinique et radiologique portant tout particulièrement sur l'état cardio-vasculaire et pulmonaire.
- 2^o Absence de toute lésion névropathique (épilepsie, éthylysme...) ou mentale.
- 3^o 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^o Acuité auditive normale ou voisine de la normale.
- 5^o 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.

Journée de solidarité

Avenant n^o 61 du 24 mars 2005 (Étendu par arr. 17 oct. 2006, JO 29 oct.)

Article 1er

Au regard de la loi n^o 2004-626 du 30 juin 2004 (Code du Travail article L. 212-16, dans la chambre Gardiens - Concierges et Employés d'immeubles, la journée de solidarité est fixée le jour de l'Ascension avec possibilité de fixation d'un jour différent par accord d'entreprise.

Le personnel de la catégorie B, n'étant pas assujéti à la durée légale du travail (livre VII du Code du travail) mais un temps de présence dans le cadre d'une amplitude, et afin de respecter la limite de 7 heures de travail fixée par la loi 2004-626 du 30 juin 2004, les salariés de la catégorie B devront assurer au titre de la solidarité une journée de travail d'une durée maximum de 7 heures hors temps de repos.

Cette journée de travail devra comprendre des tâches à effectuer et éventuellement du temps de présence à la loge, selon les dispositions spécifiques du contrat de travail.

Formation professionnelle

Avenant n° 66 du 27 juin 2006 (Étendu par arr. 12 févr. 2007, JO 25 févr.)

TITRE I

Formation professionnelle

Préambule

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 Agré) 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 compétence et les salariés à mettre en œuvre le droit individuel à la formation tenant compte de la spécificité de la branche.

Article 1

Plan de formation

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 dernier 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.

1.2 - 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

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 évaluations 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 d'un an à l'issue de la formation

Le refus du salarié ou la dénonciation dans les huit 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

Article 2 **Droit Individuel à la Formation (D.I.F)**

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.

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 1^{er} janvier d'une année N donnée, tout salarié à temps plein justifiant d'une ancienneté d'au moins un 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 prorata 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 au prorata temporis dès lors qu'ils justifient avoir travaillé pendant au moins quatre 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 œuvre 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 œuvre 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

Aux vues 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

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 d'un 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 (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.

Article 3 Congé Individuel de Formation (C.I.F)

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 - C.D.D. 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 cinq dernières années ;
- dont quatre mois consécutifs ou non, sous contrats à durée déterminée au cours des douze 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.

Article 4

Contrats de professionnalisation

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 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
- 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 RNCP (Répertoire National des Certifications Professionnelles) utilisable dans la branche des gardiens concierges et employés d'immeubles ;
 - 2-2 de préparer l'obtention d'un CQP (Certificat de Qualification Professionnelle) 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 des 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 indéterminée (CDI) est d'une durée comprise entre six ou douze mois.

Cette durée peut être portée à vingt quatre 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 trois 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 professionnalisation.

Article 5 Périodes de professionnalisation

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 professionnalisant, 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

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 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 enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles, en recourant si possible à la V.A.E ;
- 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 d'un an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises.

Article 6 Contributions

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
- 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 - Entreprise 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 % au titre du plan de formation et du DIF

Elles peuvent par ailleurs verser tout ou partie de 0.90 % au titre du plan de formation et du DIF.

6.3 - CIF - CDD

Conformément à la loi du 12 juillet 1990, toutes les entreprises sont assujetties au versement d'une cotisation de 1 p. 100 assise sur la masse salariale des contrats à durée déterminée au titre du C.I.F.-C.D.D.

Cette somme est versée à 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.

Article 7

Répartition de la contribution professionnalisation

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.

Article 8

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

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.

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 conséquences les besoins de formation.

Article 9

Extension

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.

Gardiens, concierges et employés d'immeubles - Gardiens, concierges et employés d'immeubles

© 2007 Editions Législatives - ISSN : 1165-9890