

Convention collective Gardiens, concierges et employés d'immeubles (IDCC 1043)

— texte en vigueur au 11 octobre 2026

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

Source : Légifrance (DILA), base KALI, réutilisée sous Licence Ouverte 2.0. Dernière mise à jour : 11 octobre 2026. Ce texte n'a pas de valeur officielle ; seule la version publiée sur Légifrance fait foi : https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000005635953. Version en ligne : <https://fiche-paie.fr/convention-collective/gardiens-concierges-et-employes-d-immeubles-1043>.

Sommaire

1. Chapitre Ier : Dispositions générales
2. Chapitre II : Exercice du droit syndical et représentation du personnel. - Commissions
3. Chapitre III : Conclusion et rupture du contrat de travail
4. Chapitre IV : Durée et conditions de travail. — Attribution d'un logement de fonction accessoire au contrat de travail. — Classification des emplois
5. Chapitre V : Classification des emplois, rémunération du travail, salaires en nature
6. Chapitre VI : Congés et maladie

Chapitre Ier : Dispositions générales

Article 1er — Objet et champ d'application

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2017

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

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

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

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

Il en est de même lorsque le mandataire intervient en référence aux articles 1984 à 2101 du code civil pour le compte d'une seule personne physique ou morale propriétaire du bien immobilier constituant le lieu de travail contractuel.

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

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

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

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

Article 1er bis — Avenants régionaux et accords d'entreprise

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2017

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

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

De même, les dispositions additives ou dérogatoires adoptées dans le cadre des accords d'entreprise ou interentreprises seront codifiées sous les mêmes références d'articles de la convention suivies de la lettre E. Il sera procédé de même pour les additifs ou rectificatifs aux annexes de la présente convention adoptés dans l'entreprise ou un groupe d'entreprises, et, plus généralement, pour tous textes relatifs au

statut collectif du personnel. Il est précisé que cette disposition d'ordre ne modifie en rien le cadre juridique particulier (hors application des articles L. 2232-11, L. 2234-1 et L. 2234-3 du code du travail) de mise en œuvre de certaines garanties collectives (intéressement ou retraite et prévoyance, par exemple).

Article 2 — Avantages acquis. — Non-cumul

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2017

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.

Article 3 — Durée. Dénonciation. Révision

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2017

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

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

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

Article 4 — Formalités de dépôt

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2017

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

Article 5

Texte officiel · en vigueur depuis le 6 mars 2018

1. Adhésion

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

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

2. Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

a) Missions et fonctionnement de la CPPNI

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

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

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

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

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

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

b) Composition de la CPPNI

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

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

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

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

- pour les organisations salariales : de deux représentants par organisation syndicale représentative ;
- pour les organisations patronales : d'un nombre équivalent de représentants, y compris les invités (fédérations nationales de syndicats). (4)

3. Commission mixte paritaire

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

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

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

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

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

(Arrêté du 25 mai 2018 - art. 1)

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

(Arrêté du 25 mai 2018 - art. 1)

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

(Arrêté du 21 novembre 2018 - art. 1)

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

(Arrêté du 21 novembre 2018 - art. 1)

Article 6 — Mise à disposition du personnel

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2017

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

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

Article 7 — Liberté d'opinion. — Droit syndical

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2026

1. Liberté d'opinion (1)

Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion, ainsi que le droit pour tout salarié et tout employeur d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel, constitué en application de la seconde partie du livre I du code du travail.

2. Principe de non-discrimination (2) (a)

Les parties contractantes s'engagent à ne pas tenir compte de l'appartenance ou de la non-appartenance à un syndicat, des fonctions représentatives syndicales ou autres, des opinions philosophiques ou des croyances religieuses, pour prendre leurs décisions de quelque nature qu'elles soient, intéressant le fonctionnement de l'entreprise, et notamment, en ce qui concerne les employeurs, l'embauche, les conditions de travail, la rémunération, l'avancement, la formation professionnelle, l'octroi d'avantages sociaux, les mesures disciplinaires et le licenciement.

3. Droit syndical national (3)

Toute organisation syndicale ou organisation patronale représentative dans la branche peut mandater toute personne de son choix et tout salarié relevant de la présente convention collective peut être mandaté par l'organisation syndicale représentative dans la branche à laquelle il adhère, pour représenter l'organisation dans les différentes instances paritaires de la branche, au niveau national, et participer aux réunions correspondantes. Ces représentants sont appelés des représentants syndicaux de branche dans la présente convention collective.

Les représentants syndicaux de branche ainsi désignés bénéficient du statut de salarié protégé conféré par les articles L 2411-1 et suivants du code du travail, au même titre que les délégués syndicaux, en application de la jurisprudence en vigueur (4) .

La désignation et la révocation d'un représentant syndical de branche par un syndicat représentatif dans la branche doivent être signifiées à l'employeur du salarié par le syndicat, ainsi qu'à l'association de gestion du fonds d'aide au paritarisme des gardiens, concierges et employés d'immeubles, créée à cet effet.

S'agissant de négocier au profit de tous les salariés de la branche, le nombre de représentants syndicaux de branche est fixé conformément aux règles de la composition des instances nationales et il est institué un principe de répartition équitable des désignations des représentants syndicaux de branche dans les entreprises relevant de la présente convention collective.

Le nombre maximal de représentants syndicaux de branche pouvant être désignés par un syndicat représentatif dans la branche, pour participer aux travaux des instances paritaires de la branche, au niveau national, est fixé à un dans une entreprise de moins de onze salariés et à deux dans une entreprise de onze salariés et plus.

Les mandats locaux au sein de l'entreprise sont exclus de ce décompte.

4. Application du droit syndical national (5)

Tout représentant syndical de branche, dès lors qu'il transmet à son employeur une convocation pour participer à une instance paritaire nationale, établie par ladite instance, bénéficie d'un droit d'absence.

L'absence comprend un temps de préparation, un temps de déplacement, un temps de négociation paritaire et un temps de restitution. Les temps de préparation et de restitution sont réputés être chacun identiques au temps de négociation paritaire, celui-ci figurant dans la convocation. Les différents temps peuvent ne pas être accolés.

Le temps de déplacement, aller et retour, est le temps correspondant à l'utilisation de transports en commun pour assister à la négociation paritaire, et le cas échéant à la préparation et à la restitution si ces dernières réunissent plusieurs participants. Si le lieu de réunion est éloigné de la résidence habituelle du salarié, le temps de déplacement peut intégrer un hébergement. Le temps de déplacement peut ne pas exister si la réunion est organisée en visioconférence ou téléconférence.

La remise à l'employeur de la convocation, accompagnée d'un document précisant les jours et heures des temps d'absence correspondants, intervient dès la réception de la convocation et au plus tard trois jours ouvrés avant l'absence.

L'absence est rémunérée selon le principe du strict maintien du salaire : le représentant syndical de branche perçoit son salaire comme s'il avait été présent au travail, ni abattement ni augmentation de ses droits liés au temps de travail n'étant possibles.

Ces temps ne s'imputent pas sur les crédits d'heures dont peuvent disposer des salariés en vertu d'un autre mandat au sein de leur entreprise.

5. Prise en charge des frais liés à l'application du droit syndical national (6)

Considérant qu'il serait inéquitable de laisser la charge du maintien du salaire d'un représentant syndical de branche absent, ou celle de son remplacement, à la seule entreprise à laquelle il appartient, alors qu'il œuvre pour l'ensemble des salariés de la branche, il est institué au niveau de la branche un fonds d'aide au paritarisme.

Ce fonds est destiné à financer notamment :

- le maintien du salaire par l'employeur d'un représentant syndical de branche absent de l'entreprise pour exercer un mandat national ;
- le remplacement organisé par l'employeur du représentant syndical de branche absent de l'entreprise pour exercer un mandat national ;
- les remboursements des frais de déplacement, de repas et d'hébergement aux représentants syndicaux de branche ;
- la mise en œuvre d'études et le financement de conseils nécessaires aux différents travaux réalisés par la branche, sur décision des partenaires sociaux.

6. Financement du fonds d'aide au paritarisme (7) (b)

Ce fonds sera financé par une contribution conventionnelle au paritarisme.

Afin d'assurer la collecte de cette contribution conventionnelle, les partenaires sociaux conviennent de désigner un organisme tiers à cet effet.

Les partenaires sociaux s'accordent sur la désignation initiale de l'OPCO des entreprises de proximité pour organiser cette collecte. Une convention de gestion sera conclue entre l'organisme collecteur et l'association de gestion du fonds d'aide au paritarisme des gardiens, concierges et employés d'immeubles, créée à cet effet et décrite dans le paragraphe 7 ci-après. L'association de gestion du fonds d'aide au paritarisme précitée pourra ensuite désigner tout autre organisme collecteur si elle l'estime nécessaire.

La contribution conventionnelle au paritarisme est fixée à un pourcentage du montant des salaires bruts soumis aux cotisations de sécurité sociale et versés l'année précédant sa collecte.

Le pourcentage de la contribution conventionnelle au paritarisme est fixé à 0,02 % de la masse salariale précitée, à la charge de tous les employeurs relevant de la branche des gardiens, concierges et employés d'immeubles (IDCC 1043).

La contribution conventionnelle au paritarisme est collectée simultanément, mais de manière distincte, à la contribution conventionnelle à la formation. Chaque collecte doit faire l'objet d'une comptabilité séparée.

Les parties signataires précisent que la collecte de la contribution conventionnelle au paritarisme entrera en vigueur à compter du 1er janvier 2026, pour s'appliquer à la masse salariale brute de l'année précédente.

7. Gestion du fonds d'aide au paritarisme (8)

Ce fonds d'aide au paritarisme sera géré par l'Association de gestion du fonds d'aide au paritarisme des gardiens, concierges et employés d'immeubles, créée à cet effet.

Les statuts de cette association sans but lucratif prévoient une gouvernance paritaire avec un président et un vice-président, dont les fonctions seront tenues par un représentant des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche et un représentant des organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche, en inversant chaque année civile les représentants. Il sera également prévu de la même manière un trésorier et un secrétaire.

Un règlement intérieur conclu entre les organisations précitées fixera les modalités de gestion des fonds collectés et définira les modalités de prise en compte des dépenses ci-dessus. Il prévoira que les entreprises qui n'auraient pas versé la contribution conventionnelle au

paritarisme ne puissent bénéficier du financement du maintien de salaire et des charges de remplacement exposées par l'employeur.

(1) Ce point ne modifie pas les dispositions initiales de l'avenant n° 109 du 15 mai 2024, annulé par l'avenant n° 111 du 14 février 2025.

(2) Ce point ne modifie pas les dispositions initiales de l'avenant n° 109 du 15 mai 2024, annulé par l'avenant n° 111 du 14 février 2025.

(3) Ce point corrige la formulation de désignation des représentants, sans modifier les autres dispositions initiales de l'avenant n° 109 du 15 mai 2024, annulé par l'avenant n° 111 du 14 février 2025.

(4) Cass. Soc. 1er février 2017, n° 15-24310 et CE 4 mai 2016, n° 38 095.

(5) Ce point ne modifie pas les dispositions initiales de l'avenant n° 109 du 15 mai 2024, annulé par l'avenant n° 111 du 14 février 2025.

(6) Ce point corrige la formulation du remboursement des frais de transport, sans modifier les autres dispositions initiales de l'avenant n° 109 du 15 mai 2024, annulé par l'avenant n° 111 du 14 février 2025.

(7) Ce point modifie les dispositions initiales de l'avenant n° 109 du 15 mai 2024, annulé par l'avenant n° 111 du 14 février 2025.

(8) Ce point ne modifie pas les dispositions initiales de l'avenant n° 109, annulé par l'avenant n° 111 du 14 février 2025, sauf pour corriger une erreur de forme : il est fait référence à la « contribution conventionnelle au paritarisme » du point précédent.

(a) L'article 2.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail, lesquelles prévoient 26 critères de discrimination.

(Arrêté du 27 juin 2025 - art. 1)

(b) L'article 2.6 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 931-1 et L. 931-2 du code de la sécurité sociale lesquelles ne prévoient pas la possibilité pour un organisme de prévoyance de collecter la contribution conventionnelle relative au dialogue social.

(Arrêté du 27 juin 2025 - art. 1)

Article 8 — Délégués du personnel et comités d'entreprise

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2017

1. Délégués du personnel

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

2. Comités d'entreprise

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

3. Délégation unique

Dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 200 salariés, le chef d'entreprise a la faculté de décider que les délégués du personnel constituent la délégation du personnel au comité d'entreprise. Il ne peut prendre cette décision qu'après avoir consulté les délégués du personnel et, s'il existe, le comité d'entreprise (partie 2, livre III, titre II, chapitre VI).

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

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

Article 9 — Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2017

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

Elle est composée :

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

Chapitre III : Conclusion et rupture du contrat de travail

Article 11 — Embauche et période d'essai

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2017

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

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

Le contrat de travail doit obligatoirement préciser les fonctions du salarié, le libellé de l'emploi, ses conditions de travail (le détail et le décompte des tâches, pour les salariés catégorie B, visées à l'annexe I), sa classification professionnelle, son coefficient hiérarchique, le

montant de ses appointements, le lieu de travail et, pour le personnel logé, l'évaluation du salaire en nature dans les conditions prévues à l'article 23. Il doit également préciser si le contrat de travail est conclu pour une durée déterminée, auquel cas il doit fixer son point de départ et la date de son échéance.

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

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

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

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

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

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

Article 12 — Modifications du contrat

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2017

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

Article 13 — Contrôle médical

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2017

La surveillance médicale sera organisée conformément aux dispositions légales de droit commun.

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

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

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

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

Article 14 — Rupture du contrat de travail

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2017

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

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

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

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

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

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

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

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

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2017

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

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2017

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

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

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

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

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

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

- soit la rémunération globale brute mensuelle contractuelle visée à l'article 22.2 ;

- soit 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ;

- soit 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que dans ce cas toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que pro rata temporis,

selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, étant entendu que cette indemnité de licenciement ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

Article 17 — Départ et mise à la retraite

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2017

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

1. Départ à sa demande

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

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

2. Mise à la retraite

L'employeur ne peut mettre fin au contrat de travail du salarié âgé entre 65 et 69 ans qu'avec l'assentiment, expresse ou tacite, de ce dernier et en respectant la procédure prévue à l'article L. 1237-5 du code du travail. La mise à la retraite d'office par l'employeur redevenant possible une fois que le salarié a atteint 70 ans.

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

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

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

B. – Indemnités de rupture

En cas de départ en retraite à sa demande :

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

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

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

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

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

- le salarié catégorie B perçoit :

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

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

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

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

En cas de mise à la retraite :

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

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

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

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

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

Article 18 — Conditions générales de travail

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2017

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

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

Les modalités de répartition de cet horaire sont celles fixées par la réglementation en vigueur, étant précisé que les dérogations prévues dans la partie 3, livre I, titre II, chapitre II du code du travail peuvent être mises en œuvre soit par accord d'entreprise, soit par annexe à la présente convention pour un secteur d'activité lorsque l'une ou plusieurs de ces dispositions répond aux nécessités de l'exploitation et s'inscrit dans les usages dudit secteur d'activité.

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

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

a) Emploi à service complet

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

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

b) Emploi à service permanent

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

c) Emploi à service partiel

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ménagères.

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

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

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

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

Article 19 — Repos hebdomadaire et jours fériés

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

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

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

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

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

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

(Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

Article 20 — Logement de fonction accessoire au contrat de travail

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2017

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 21 — Classification des postes de travail et des qualifications professionnelles

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2017

La présente classification s'applique à l'ensemble des salariés ainsi qu'à tout type d'employeur dépendant de la branche.

Les définitions de cette classification reposent sur six critères :

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

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

Pour chaque critère, plusieurs niveaux de compétences sont établis :

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

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

À titre d'exemple, pesée d'un poste :

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

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

1. Relationnel

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

Ech.	Description	Valorisation
A	Il n'est pas demandé d'échanges professionnels particuliers, simple convivialité	100
B	Échanges professionnels et/ou surveillance dans un ensemble sans complexité particulière	107
C	Échanges professionnels et/ou surveillance dans un ensemble avec complexité particulière, c'est-à-dire répondant au moins à un des critères suivants :	112
	I. – Ensemble de plus de 60 lots	
	II. – Avec un rôle de relais en médiation sociale et/ou gestion de conflits	
	III. – Résidence majoritairement à forte rotation des occupants	
D	Échanges professionnels et/ou surveillance répondant au moins à un des critères suivants :	118
	IV. – Avec une responsabilité explicite en médiation sociale et/ou gestion de conflits	
	V. – Ensemble situé dans un quartier classé par les pouvoirs publics en zone sensible au plan social et/ou sécuritaire	
	VI. – Dans un ensemble de haut standing, faisant ainsi appel à la capacité d'initiative du salarié dans la réponse aux besoins variés des occupants, qui impliquent le recours à des prestataires extérieurs et leur suivi	
E	VII. – Haut standing, c'est-à-dire rôle exclusivement dédié aux tâches du VI (conciergerie)	125

2. Compétences techniques

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

Ech.	Description	Valorisation
A	Aucune tâche technique n'est exigée	100
B	Réalisation de tâches d'entretien courant avec des produits, outils et machines ne nécessitant ni expérience, ni formation, ni habilitation spécifique en matière d'hygiène ou de sécurité, hormis celles nécessaires à une prise de poste standard.	103
C	Réalisation de tâches d'entretien courant avec des produits, outils ou machines nécessitant une expérience et/ou une formation et/ou une habilitation spécifique(s) en matière d'hygiène ou de sécurité	107
	Réalisation de travaux de maintenance de premier niveau simples et courants	
D	Réalisation de travaux de maintenance de deuxième niveau	112
E	Réalisation de travaux de maintenance de troisième niveau	120

3. Compétences administratives

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

Ech.	Description	Valorisation
A	Il n'est pas demandé d'effectuer des tâches administratives	100
B	Transmission et distribution de documents aux résidents et/ou tenue d'un registre manuscrit et/ou rédaction de notes simples	103
C	Tâches de gestion administrative courantes impliquant l'usage de l'informatique et/ou gestion de fonds de caisse pour l'achat de consommables	107
D	Tâches de gestion administrative complexes : élaboration de documents, alimentation d'un système de remontée d'informations, réalisation d'états des lieux, rédaction de comptes rendus.	112
E	Responsabilités administratives : élaboration de budgets	120

4. Supervision

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

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

Ainsi, il comprend deux sous-ensembles :

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

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

éch.	Supervision d'autres salariés du même employeur/gestionnaire	Supervision de prestataires externes	Valorisation
A	Il n'est pas demandé de superviser	Il n'est pas demandé de superviser	100
B	Vérification du travail fait, rapporté au syndic, au gérant de l'immeuble ou à un de leurs salariés qu'ils ont mandaté	Vérification du travail fait, rapporté au syndic, au gérant de l'immeuble ou à un de leurs salariés qu'ils ont mandaté	103
C	Définition des tâches, de l'organisation et suivi technique du travail, mais sans pouvoir hiérarchique	Déclenchement de prestations simples, organisation et suivi technique de son exécution, dans le cadre de procédures ou d'une délégation formalisées	107
D	Définition des tâches, de l'organisation et suivi technique du travail, avec responsabilité hiérarchique directe sur moins de 5 salariés	Déclenchement de prestations complexes, organisation et suivi technique de son exécution, dans le cadre de procédures ou d'une délégation formalisées	112
E	Définition des tâches, de l'organisation et suivi technique du travail, avec responsabilité hiérarchique directe sur 5 salariés ou plus		120

5. Autonomie

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

Ech.	Description	Valorisation
A	Il n'est pas demandé d'être autonome	100
B	Autonomie limitée par des instructions précises et détaillées des tâches, avec un contrôle fréquent par le syndic, par le gérant de l'immeuble ou par un de leurs salariés qu'ils ont mandaté	103
C	Instructions précises et détaillées des activités, sans contrôle fréquent par le syndic, par le gérant de l'immeuble ou par un de leurs salariés qu'ils ont mandaté	107
D	Instructions précises et détaillées des activités, sans contrôle fréquent par le syndic, par le gérant de l'immeuble ou par un de leurs salariés qu'ils ont mandaté, et dont la réalisation fait appel à des compétences spécifiques en matière d'organisation et de planification.	112
E	Responsabilité globale de bon entretien et de fonctionnement de l'ensemble immobilier, faisant l'objet d'une évaluation d'ensemble	120

6. Formation

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

Ech.	Description	Valorisation
A	Poste n'exigeant pas de prérequis	80
B	Poste exigeant une maîtrise des savoirs de base (lire, écrire, compter)	83
C	Poste exigeant un niveau correspondant a minima à un diplôme équivalent au niveau V de l'Education nationale (CAP hors branche) ou à un CQP de la branche (niveau I)	87
D	Poste exigeant un niveau correspondant a minima à un diplôme équivalent au niveau IV de l'Education nationale (baccalauréat), au CAP de la branche ou à un CQP de la branche (niveau II)	92
E	Poste exigeant un niveau correspondant a minima à un diplôme équivalent au niveau III de l'Education nationale	100

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

Critère	Echelon	coefficient
---------	---------	-------------

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

Agents de maîtrise

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

Article 22 — Appointements globaux minimaux. — Salaire mensuel contractuel. — Bulletin de paie. — Gratification 13e mois

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2018

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

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

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

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

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

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

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

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

a) Du salaire minimum brut mensuel conventionnel défini au paragraphe 1 ci-avant multiplié par le taux d'emploi suivant :

- catégorie A : nombre d'heures / 151,67 ;
- catégorie B : nombre d'UV / 10 000 ;

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

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

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

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

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

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

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

3. La rémunération forfaitaire mensuelle des tâches exceptionnelles (astreinte de nuit visée à l'article 18.5), la rémunération forfaitaire à l'unité des tâches occasionnelles (permanence des dimanches et jours fériés visée à l'article 19.4, heures supplémentaires) et les primes (par exemple le tri sélectif) ou gratifications ;

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

4. Gratification « 13e mois »

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

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

Article 23 — Évaluation du salaire en nature et détermination du salaire en espèces

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2018

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

Ces catégories sont définies comme suit :

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

Le montant du salaire en nature logement évolue à partir du pourcentage de variation de l'indice de révision des loyers (IRL) sur 1 année, ou tout indice qui viendrait s'y substituer.

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

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

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

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

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

Article 24 — Primes d'ancienneté

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2017

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

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

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

Chapitre VI : Congés et maladie

Article 25 — Congés annuels

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2017

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

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

- par l'article L. 3141-9 du code du travail ;
- par l'article L. 3141-19 du code du travail,

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

- 1 jour ouvrable après 10 ans de service ;
- 2 jours ouvrables après 15 ans de service ;
- 3 jours ouvrables après 20 ans de service ;
- 4 jours ouvrables après 25 ans de service.

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

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

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

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

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

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

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

(Arrêté du 4 mai 2017 - art. 1)

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

(Arrêté du 4 mai 2017 - art. 1)

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

(Arrêté du 4 mai 2017 - art. 1)

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

(Arrêté du 4 mai 2017 - art. 1)

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

(Arrêté du 4 mai 2017 - art. 1)

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

(Arrêté du 4 mai 2017 - art. 1)

Article 26 — Remplacement du salarié en congé

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2017

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

- soit, quel que soit le statut du titulaire du poste, par un ou des salarié(s) engagé(s) en contrat à durée déterminée, à temps complet ou partiel (catégorie A), à service partiel, permanent ou complet (par roulement, équipe de suppléance) pour les salariés de catégorie B (dans la limite de 12 500 unités de valeur) ;
- soit par une entreprise prestataire de services (éventuellement régie par les dispositions de la partie 1, livre II, titre V, chapitre I du code du travail relatif au travail temporaire).

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

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

Les remplaçants, lorsqu'ils sont salariés de l'employeur du titulaire du poste, perçoivent une rémunération décomptée en fonction de la qualification exigée et du taux d'emploi (nombre d'heures ou d'unités de valeur), par application exclusivement des articles 21, 22.2 a et, éventuellement, 22.2 c de la convention. La rémunération ainsi établie est majorée de l'indemnité légale de fin de contrat (10 %), de l'indemnité compensatrice de congés payés, du prorata de gratification (« 13e mois »). Pour tout remplacement d'une durée inférieure à 2 mois, une indemnité conventionnelle de 10 % s'ajoute aux majorations précédentes.

Article 27 — Congés pour événements personnels

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2017

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

1. Mariage ou Pacs :

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

2. Décès :

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

3. Naissance :

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

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

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

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 3142-1 et suivants du code du travail, tels que modifiés par la

Article 28 — Suspension du contrat de travail, maladie, accident du travail

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2017

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

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

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

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

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

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

Article 29 — Maternité, paternité et adoption

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2017

A. Maternité

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

1. L'employeur ne peut résilier le contrat de travail d'une salariée :

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

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

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

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

En cas de naissances multiples, le congé est prolongé.

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

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

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

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

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

B. Paternité

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

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

Le père peut cesser son activité professionnelle pendant une période de 11 jours calendaires consécutifs ou de 18 jours en cas de naissances

multiples. Ces jours sont cumulables avec les 3 jours accordés pour une naissance (art. 27.3).

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

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

C. Adoption

Le salarié qui accueille un enfant en vue de son adoption peut, dès le jour de l'arrivée de l'enfant à son foyer, suspendre son contrat de travail dans les conditions prévues à l'article L. 1225-37 à L. 1225-46 du code du travail. Pendant cette période le salarié bénéficie du maintien de salaire dans les mêmes conditions que le A du présent article.

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

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

D. Dispositions communes

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

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

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

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

Article 30 — Garantie de ressources. - Prévoyance. - Régime frais de santé

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2017

Article 30.1 — Maintien de salaire

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2020

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

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

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

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

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

Lors de chaque arrêt de travail, les délais d'indemnisation commenceront à courir à compter du premier jour d'absence. Dans tous les cas de figure, une fiche de paie devra être établie.

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

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

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

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

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

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

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

Article 30.2 — Régimes de prévoyance complémentaire

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2017

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

Article 31 — Obligations militaires

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2017

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

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

Article 32 — Retraite complémentaire

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2017

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

Article 33 — Médaille d'honneur du travail et prime anniversaire

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2017

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

Article 34 — Formation professionnelle

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2017

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

Les entreprises sont tenues de verser à l'Agefos-PME, désignée, OPCA de branche, les contributions relatives :(1)

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

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

(Arrêté du 4 mai 2017 - art. 1)

Article 35 — Extension

Texte officiel · en vigueur depuis le 27 avril 2009

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