

F.N.A.C.C.

Fédération Nationale des Associations de Copropriétaires et de Colotis

Le Personnel de la Copropriété

13 mai 2025



Une profession en perte de vitesse

- Au fil des années, avec l'arrivée des digicodes, interphones et boîtes aux lettres dans les immeubles, le nombre de salariés diminue pour se situer à environ 64.400 en 2022, soit 5% de moins qu'en 2012.
- Aujourd'hui, nombre de copropriétés ont remplacé leur salarié par des entreprises de nettoyage, moins chères ; et, parallèlement, mettent en vente les loges de gardien.
- Ils existent 3 emplois de salariés :
Gardiens – Concierges et Employés d'immeuble.

Les 2 Catégories de salariés

- **La « Catégorie A » : Employé d'immeuble.**

Les salariés qui travaillent dans le cadre horaire classique et qui n'ont, la plupart du temps, pas de relations avec les occupants de l'immeuble et ses prestataires. Ils sont aujourd'hui majoritaires au sein de la profession.

La catégorie A correspond au contrat de travail basé sur la durée légale du temps de travail, soit 151,67 heures par mois.

Le syndicat des copropriétaires n'est pas tenu de les loger.

Les 2 Catégories de salariés

- **La « Catégorie B » : Gardien & Concierge.**

La catégorie B correspond aux salariés obligatoirement logés par l'employeur, dont le poste de travail répond à la définition légale du concierge.

Leur temps de travail dépend d'un régime dérogatoire.

Ils ont une amplitude horaire maximum de 47 h 30 par semaine pendant laquelle leurs obligations sont définies par le contrat de travail, qui précise aussi le nombre d'Unité de Valeurs et le type de service

Une relation tripartite parfois difficile

• 4 Acteurs :

- Le Syndicat des Copropriétaires représenté par Le Conseil Syndical
- Le Syndic
- Le Salarié

L'employeur est le syndicat des copropriétaires de l'immeuble. C'est lui qui sera responsable en cas de problèmes.

Il est représenté par un syndic de copropriété auquel le salarié aura affaire. C'est le gestionnaire du contrat de travail.

Bien qu'employé du syndicat des copropriétaires, l'employé ne reçoit ses instructions que du seul syndic de copropriété, qui agit en tant que représentant du syndicat des copropriétaires.

Une relation tripartite parfois difficile

- **Le Syndicat des Copropriétaires :**

Il est fixé par l'article 31 du décret en vigueur depuis le 1^{er} septembre 2004 :

« Le syndic engage et congédie le personnel employé par le syndic 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 ».

Le Syndicat des copropriétaires est représenté auprès du Syndic par un Conseil Syndical élu en Assemblée Générale.

Une relation tripartite parfois difficile

- **Le Conseil Syndical :**

Lors d'une réflexion sur l'éventualité de prendre un employé pour le syndicat des copropriétaires, il faut échanger avec le syndic et procéder par étape :

- ✓ **Définir avec précision les besoins ?**
- ✓ **Quel type de choix ?**
- ✓ **En cas de recrutement, quelle réponse ?**

Le Conseil Syndical devra être très vigilant durant toutes ces étapes et ne pas laisser le Syndic seul à la manœuvre ! Si un problème surgit, ne pas hésiter à consigner cela par LR/AR adressée au Syndic.

Une relation tripartite parfois difficile

- **Le Syndic :**

Procède au recrutement de l'employé, en s'adressant à Pôle emploi – ou – par petites annonces classiques – ou – en mettant une annonce sur des sites spécialisés (Indeed.com, Gardien recrute.com, etc.)

Reçoit les C.V. des candidats (Lettre de motivation, expériences, lettres de recommandation, etc.)

Le Conseil Syndicat doit demander la copie des candidatures.

MAIS → SEUL le syndic participe à l'entretien d'embauche.

Le Conseil Syndical, peut certes recevoir parallèlement les candidats ... mais ce ne sera pas un entretien d'embauche, simplement un échange.

Une relation tripartite parfois difficile

- **La décision du choix de salarié :**

Le Conseil Syndical doit, en amont, clairement indiquer au Syndic qu'il sera codécideur du choix de l'employé recruté.

- **Ensuite, le Syndic :**

- ✓ Rédige et signe le contrat de travail.

- ✓ Lui verse son salaire.

- ✓ Peut décider de le licencier ... y compris sans autorisation préalable de l'Assemblée Générale des copropriétaires !

Le lien de subordination existe uniquement entre le syndic et le salarié.

QUIZZ

Le syndic vient de changer. L'employé d'immeuble change-t-il d'employeur ?

Non. C'est la copropriété qui est l'employeur. Le syndic se charge de la gestion du personnel en tant que mandataire.

Le syndic vient de recevoir une assignation devant de Conseil des Prud'hommes. Est-ce le syndic ou la copropriété qui est mis en cause ?

Le salarié a assigné son employeur donc la copropriété. Cependant, seul le syndic représente la copropriété devant un tribunal

Les minimums conventionnels

Le montant du salaire des gardiens, concierges et employés d'immeubles est librement négocié avec le syndic et validé par l'assemblée générale des copropriétaires.

Depuis le 1^{er} février 2025, le salaire minimal est calculé selon la formule suivante :

Coefficient hiérarchique x valeur du point auquel s'ajoute une valeur fixe.

- La valeur du point pour la catégorie A est de : 1,62 €uros.
- La valeur du point pour la catégorie B est de : 1,76 €uros.
- Valeur fixe pour les 2 Catégories : 915,00 €uros.

La classification des postes

Le salaire minimal conventionnel dépend de la classification du salarié, définie par 21 critères :

- ✓ Premièrement, la catégorie à laquelle il appartient (A ou B).
- ✓ Deuxièmement, une note de classification reposant sur 6 critères détaillés dans l'article 21 de la Convention Collective :
 - 1 – Le relationnel.
 - 2 – La technicité (Compétence technique).
 - 3 – L'administratif.
 - 4 – La supervision.
 - 5 – L'autonomie.
 - 6 – Le niveau de formation.

La classification des postes : exemple

2. Compétences techniques

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

ÉCHELON	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. Réalisation de travaux de maintenance de premier niveau (*) simples et courants	107
d	Réalisation de travaux de maintenance de second niveau (*)	112
e	Réalisation de travaux de maintenance de troisième niveau (*)	120

(*) Au sens de l'annexe IX de la présente convention collective.

Evaluation des U.V. pour la « Catégorie B »

L'Unité de Valeur (U.V.) est un outil essentiel pour comprendre comment le travail des gardiens d'immeuble est évalué en France.

En attribuant un certain nombre d'U.V. à chaque tâche, la convention collective nationale des gardiens d'immeuble assure que le travail des gardiens est évalué de manière équitable et précise.

Cela permet également de s'assurer que les gardiens sont rémunérés de manière appropriée pour le travail qu'ils accomplissent

Evaluation des U.V. : Exemple

Les Unités de Valeur sont attribuées en fonction de la nature et de la complexité de chaque tâche.

Définition des tâches	Nombre d'unités de valeur
I. Tâches générales	
a) Surveillance ascenseurs	100 pour le premier ascenseur 50 par ascenseur au-delà du premier
b) Surveillance chaufferie	200 par chaufferie, 100 dans le cas de chauffage urbain
c) Surveillance pendant l'exécution des tâches	1 par local principal
d) Contrôle et coordination de salariés de l'employeur	5 par local principal
e) Contrôle des tâches des préposés d'entreprises extérieures	1 par local principal
II. Tâches administratives	
a) Travaux courants	3 par local principal
b) Perception des loyers et/ou des charges	
– trimestriellement	2 par local principal
– mensuellement	6 par local principal
c) Visite des logements à louer ou à vendre	3 par local principal
d) État des lieux	8 par local principal

Le calcul du salaire minimal brut

Le coefficient hiérarchique est égal à la somme des points des six critères et permet de déduire la rémunération appliquée.

- À titre d'exemple, pesée d'un poste :

N i v e e x c e s s i v e	relationnel	technique	administratif	supervision	autonomie	formation
	a	a	a	a	a	a
	b	b	b	b	b	b
	c	c	c	c	c	c
	d	d	d	d	d	d
	e	e	e	e	e	e

107	107	103	100	100	83
-----	-----	-----	-----	-----	----

Soit un total de 600 points pour ce salarié.

Le calcul du salaire minimal brut

Exemple pour un salarié de catégorie A :

- Valeur de la part fixe du salaire : 915,00 €uros
- Coefficient hiérarchique : $1,62 \times 600 = 972,00$ €uros
- Soit un total de 1.887,00 €uros pour 151,67 heures

Exemple pour un salarié de catégorie B :

- Valeur de la part fixe du salaire : 915,00 €uros
- Coefficient hiérarchique : $1,76 \times 600 = 1.056,00$ €uros
- Soit un total de 1.971,00 €uros pour un emploi à taux plein qui équivaut à 10.000 U.V. Cela signifie qu'un gardien/concierge d'immeuble qui travaille à temps plein est censé accomplir des tâches équivalentes à 10.000 U.V. pour une amplitude horaire maximum de 47 h 30 par semaine.

Le logement : avantage en nature

La mise à disposition d'un logement de fonction, obligatoire pour les salariés de la « catégorie B », est évaluée en appliquant à la surface exclusivement réservée à l'habitation (plafonnée à 60 m²) le prix du m² suivant la catégorie à laquelle se rattache le logement :

- Catégorie I : Logement ayant au moins une ouverture directe sur l'extérieur + chauffage + WC et salle d'eau intérieurs.
- Catégorie II : Logement ayant au moins une ouverture directe sur l'extérieur et comportant au moins 2 des éléments de confort suivants : chauffage, WC privatifs, salle d'eau privative.
- Catégorie III : Logement n'entrant pas dans les catégories ci-dessus.

Le logement : avantage en nature

A compter du **1er janvier 2025**, les valeurs de cet avantage, définies par la CCNGCEI, sont revalorisées comme suit :

Catégorie	Valeur 2025 (€ / m ²)
Catégorie 1	3,566 €
Catégorie 2	2,815 €
Catégorie 3	2,079 €

ATTENTION : Le montant de l'avantage en nature logement ne peut pas être inférieur à 78,70 €uros pour 2025.

Le logement : avantage en nature

Le salarié doit régler – en principe – les frais de chauffage, de gaz, d'électricité et d'eau chaude (L'eau froide est gratuite et n'est pas un avantage en nature).

Si cela n'est pas le cas, leur prise en charge par la copropriété constitue un salaire en nature complémentaire, évalué forfaitairement 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.

Pour 2025 : Le prix du kWh à retenir pour l'évaluation du salaire en nature complémentaire est de 0,2516 € TTC.

Les primes

- **La prime de tri sélectif :**

Pour les salariés de catégorie B

Le montant de cette prime est d'1,40 € par lot principal, avec un minimum de 28,00 € et un maximum de 224,00 €.

- **Le 13^{ème} mois :**

Les salariés ayant été présents durant toute l'année civile (toute période d'absence indemnisée à 90% est considérée comme un temps de présence) perçoivent en décembre un 13^{ème} mois, égal au salaire global brut mensuel contractuel.

En deçà de 12 mois de présence, la prime est versée au prorata temporis.

Les primes

- **La prime de tri sélectif :**

Pour les salariés de catégorie B

Le montant de cette prime est d'1,40 € par lot principal, avec un minimum de 28,00 € et un maximum de 224,00 €.

- **Le 13^{ème} mois :**

Les salariés ayant été présents durant toute l'année civile (toute période d'absence indemnisée à 90% est considérée comme un temps de présence) perçoivent en décembre un 13^{ème} mois, égal au salaire global brut mensuel contractuel.

En deçà de 12 mois de présence, la prime est versée au prorata temporis.

Les primes

- **La prime d'ancienneté :**

Elle s'ajoute au salaire minimum brut mensuel conventionnel et doit figurer d'une manière explicite sur le bulletin de paie.

Années d'ancienneté	3 à 5 années	6 à 8 années	9 à 11 années	12 à 15 années	15 à 18 années	18 années et plus
Bonus	+ 3%	+ 6%	+ 9%	+ 12%	+ 15%	+ 18%

Les primes

- **La prime de médaille 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.

- **La prime d'astreinte de nuit :**

Les astreintes de nuit représentent un ancien avantage conventionnel pour les contrats de travail signés avant le 1er janvier 2003.

La valeur de l'astreinte mensuelle de nuit, de 200,00 € depuis 2022.

Le cumul d'emplois

Cela concerne un autre travail réalisé dans une loge par un salarié de la « catégorie B » :

- **Pour les salariés de moins de 9.000 U.V. :**

Possible. Le salarié est libre de ses horaires, il peut avoir une autre activité, y compris en dehors de l'immeuble.

- **Pour les salariés entre 3.400 et 9.000 U.V. :**

Possible dans la loge, tant que ça n'occasionne pas de bruit ou de troubles du voisinage.

- **Pour les salariés de 10.000 à 12.000 U.V. :**

Interdit

Les congés et jours fériés

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

- 2 jours $\frac{1}{2}$ par mois de travail pendant la période de référence fixée du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours de laquelle s'exerce le droit à congé.
- Soit 30 jours pour une année complète.

Les congés et jours fériés

Majoration spécifique pour les femmes salariées :

- Les femmes salariées de plus de vingt et un ans à la date précitée bénéficient également de deux jours de congé supplémentaire par enfant à charge, sans que le cumul du nombre des jours de congé supplémentaire et de congé annuel ne puisse excéder la durée maximale du congé annuel prévu à l'article L. 3141-3. (30 jours ouvrables)
- Les femmes salariées de moins de vingt et un ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de deux jours de congé supplémentaire par enfant à charge. Ce congé est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas six jours.

Les congés et jours fériés

Majoration attribuée 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

Date de prise des congés :

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

Les congés acquis au titre de la période de référence close au 31 mai doivent être pris avant le 1^{er} juin de l'exercice suivant.

Le remplacement du salarié en congé

La pratique témoigne d'une certaine souplesse dans l'application de ces règles. Bien souvent, le salarié en vacances est remplacé par une entreprise de nettoyage ou par une personne en C.D.D.

Il peut s'agir également que le salarié en vacances propose un remplaçant ponctuel (souvent un proche du gardien en poste) qui occupera la loge.

ATTENTION toutefois, un gardien en congé ne peut pas se faire remplacer par un gardien d'un immeuble voisin, ce dernier ne pouvant pas cumuler 2 emplois.

Le droit au repos

Cela concerne les salariés de « Catégorie B ».

- Le **repos hebdomadaire** est de 1 jour ½.
- Le gardien bénéficie également d'un droit à un temps de **repos quotidien** en fonction de l'amplitude de sa journée de travail.
- Le gardien peut voir sa durée de repos quotidien limitée à 3 heures pour une amplitude de travail de 13 heures, il bénéficie alors de 4 ½ journées consécutives.

Ne pas le respecter, peut être assimilable à un harcèlement et peut coûter cher au syndicat des copropriétaires qui est son employeur.

Le droit à la sécurité

- En application du code du travail, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés.
- Il doit s'assurer que ses employés sont en mesure d'effectuer les tâches qui l'incombent, sans risquer de se blesser.
- Il s'agit d'un « obligation de résultat », si l'employeur ne la respecte pas, sa faute inexcusable peut être reconnue et sa responsabilité engagée.

Le droit à la formation

- Avant de confier une tâche à l'employé d'une copropriété dont il assure la gestion, le syndic doit veiller à ce qu'elle soit bien prévue dans son contrat de travail, mais aussi vérifier s'il est apte à la réaliser.
- Y compris pour rester dans le domaine des menus travaux électriques. Ce type d'intervention doit être effectué par un travailleur habilité. Le salarié devra bénéficier d'une formation technique dite « habilitation électrique ».

Le droit à la tranquillité

- Les salariés de la copropriété sont pleinement concernés par les dispositions de droit communs en matière de harcèlement, qu'il soit moral ou sexuel.
- Le syndicat des copropriétaires est responsable du respect de ces dispositions et s'il manque à son obligation, il risque de voir sa responsabilité engagée.
- **ATTENTION** aux membres d'un conseil syndical qui seraient « vindicatifs » envers les salariés de la copropriété.
- La solution pourrait être de définir une charte de « bonne conduite » qui rappellera les droits du salariés et les obligations des résidants. Toute attente à ces droits doit faire l'objet d'une communication au syndic.

Prévoyance et Frais de santé

- Les entreprises ont l'obligation de souscrire à un contrat de prévoyance et de frais de santé (mutuelle) pour chaque salarié, sauf cas de dispense, sans minimum de durée de contrat, d'ancienneté ou de temps de travail par semaine.
- Par exemple, la convention collective prévoit en cas d'arrêt maladie un maintien de salaire minimum de 90% du salaire brut contractuel pendant une durée de 190 jours (durée calculée selon l'ancienneté).
- La prévoyance protège également les salariés contre les gros coups durs : incapacité, invalidité et décès.
- Le contrat frais de santé prévoit des remboursements complémentaires à ceux de la Sécurité Sociale pour limiter le reste à charge pour les salariés.

Le départ de l'employé

- Quelque soit l'appréciation que nous pouvons avoir vis-à-vis de l'employé de la copropriété, son départ – qu'il soit lors de sa retraite ou de son licenciement – est soumis à des contraintes.
- Le salarié est protégé par le droit du travail
- Dans les 2 cas, il faut suivre **STRICTEMENT** la procédure et surtout, lui verser l'indemnité qui lui est due, laquelle peut être élevée et peser sur les finances de la copropriété.

Le départ en retraite

Le salarié est tenu a un délai de préavis très court :

- 8 jours s'il n'est pas logé et si son coefficient hiérarchique est inférieur ou égal à 602 UV.
- 1 mois s'il est logé ou si son coefficient hiérarchique est supérieur à 602 UV.
- Dans les 2 cas, il faut lui verser une indemnité de départ, en fonction de sa catégorie « A ou B » et de son ancienneté.

Le départ en retraite

Il prend sa retraite OU il est mis à la retraite par son employeur :

Deux cas de figure :

- Il est âgé de 65 à 69 ans :

Son départ n'est possible qu'avec son assentiment tacite ou exprès.

- Il est âgé de 70 ans ou plus :

Dans ce cas, la procédure est plus directe et comparable en tout point à celle à suivre en cas de licenciement.

Le préavis est alors de :

- 2 mois pour les employés de « catégorie A »
- 1 mois en deçà de 2 ans d'ancienneté.
- 6 mois pour les employés logés.

Le départ en retraite

Le Comment est calculé l'indemnité de départ à la retraite :

En cas de départ volontaire :

- Pour les employés de « catégorie A » → 2 mois de salaire au maximum.
- Pour les employés de « catégorie B », elle peut se chiffrer à un montant important :
 - 1/5 de mois de salaire par année de service.
 - Plus une majoration de 2/15 par année de service à l'issue de la 7^{ème} année d'ancienneté.
 - Et une autre majoration de 1/10 de mois par année de service au-delà de 19 ans (bonus calculés respectivement après la 7^{ème} et la 19^{ème} année, et non sur la durée totale du service).

Le départ en retraite

Le Comment est calculé l'indemnité de départ à la retraite :

Si le syndicat met l'employé à la retraite :

- L'indemnité, qui ne varie pas selon la catégorie d'emploi, est égale à celle versée lors du départ volontaire à la retraite d'un employé de la « catégorie B ».

Le départ en retraite

Prévoir des fonds pour l'indemniser :

Prenons pour exemple un employé de la « catégorie B » qui prend sa retraite à 65 ans, après 25 ans de service ; et, avec un salaire net de 2.000 €uros.

Calcul de son indemnité :

- $400,00 \text{ €} \times 25 = 10.000,00 \text{ €}$ au titre des 1/5 de mois par année de service.
- $266,66 \text{ €} \times 18 = 4.800,00 \text{ €}$ au titre des 2/15 de mois par année de service à l'issue de la 7^{ème} année de service.
- $200,00 \text{ €} \times 6 = 1.200,00 \text{ €}$ au titre des 1/10 de mois par année de service au-delà de la 19^{ème} année de service.
- **Soit un total net pour le salarié de 16.000,00 €uros.**
- **Avec les charges cela représente environ 28.000,00 €uros.**

Le départ en retraite

Les solutions afin de faire face à cette dépense :

Si rien n'a été anticipé, cela devra donner lieu à un appel de charge exceptionnel très élevé ! Il faut donc anticiper cette dépense.

Le plus simple est de voter des avances destinées à pallier le manque de trésorerie plutôt que des provisions pour charges, cela permet de mettre de l'argent de côté pour des dépenses qui, par définition, ne peuvent pas être provisionnées, puisqu'on ne connaît pas le montant exact à l'avance.

En outre, les avances, contrairement aux provisions, ont l'avantage d'être remboursables aux copropriétaires en cas de vente du lot.

Le licenciement

Le licenciement doit être justifié par une « cause réelle et sérieuse » :

- C'est le syndic qui y procède.
- Si le règlement de copropriété prévoit (ce qui est rare) de le conditionner à une autorisation de l'A.G., le juge considère qu'il s'agit d'une « garantie de fond accordée au salarié et que son inobservation par le syndic a pour effet de rendre sans cause réelle et sérieuse le licenciement », c'est-à-dire de l'annuler !
- Le syndic doit pouvoir **JUSTIFIER** de **TOUS** les faits avancés, comme, par exemple :
 - Non-respect des heures d'ouverture de la loge.
 - Défaut d'entretien des parties communes.
 - Comportement déplacé envers les résidents.
 - Inaptitude physique.
- Les motifs personnels pouvant justifier le licenciement sont nombreux et considérés comme légitimes dès lors qu'ils sont prouvés.

Le licenciement

Le syndicat des copropriétaires peut-il licencier son salarié pour motif économique ?

- Non car le syndicat des copropriétaires n'est pas une entreprise dans le sens où l'entend le code du travail !
- Si c'est simplement pour réaliser une économie substantielle, cela n'est pas retenu par la justice.
- Toutefois, la justice valide des licenciements justifiés par des raisons économiques, pourvu qu'elles soient réelles et sérieuses, comme, par exemple en cas de gros problème de trésorerie. Cela est le cas lorsque le poste du salarié représente la moitié du budget de la copropriété.

Le licenciement

Mesures à prendre par le syndicat des copropriétaires quand il décide le licenciement :

Lorsque l'A.G. décide de supprimer le poste de salarié de « catégorie B » (à l'article 26), elle doit concomitamment voter la vente du logement de fonction et la mise en place de missions équivalentes à celles fournies par le salarié, en recourant par exemple à un prestataire. Autrement, la résolution peut être contestée.

Dans le cas où le syndic a engagé un couple de gardiens, le licenciement de l'un des conjoints entraîne en général le départ de l'autre, souvent par la négociation d'une rupture conventionnelle.

La rupture conventionnelle

Le licenciement doit être justifié par une « cause réelle et sérieuse » :

Le code du travail prévoit une possibilité de départ négocié « la rupture conventionnelle » qui ne doit pas être imposée par l'employeur.

Après une série d'entretiens durant lesquels les parties en négocient les conditions (préavis, indemnité, ...), une convention de rupture est signée.

ATTENTION → Cette méthode, qui peut sembler intéressante au premier abord, peut présenter plus de risques que d'avantages pour les 2 parties :

- ✓ Le salarié peut avoir l'impression qu'il a subi des pressions et ensuite aller dénoncer cet accord devant le Conseil des prud'hommes.

La rupture transactionnelle

Le licenciement doit être justifié par une « cause réelle et sérieuse » :

Dans ce cas, le syndic licencie l'employé du syndicat de copropriétaires pour un motif vague et fallacieux sachant que l'employé le contestera.

Les 2 parties – chacune assistée d'un avocat – vont trouver un accord satisfaisant sur le plan financier.

Le préavis en cas de licenciement

Sauf faute grave ou lourde, le salarié bénéficie d'un préavis de rupture :

- ✓ Salarié « catégorie A » → Préavis de 1 mois et de 2 mois après 2 ans d'ancienneté.
- ✓ Salarié « catégorie B » → Préavis de 3 mois. S'agissant d'un salarié logé, il doit libérer son logement de fonction à l'expiration du délai de préavis de 3 mois.
 - Avec le consentement du salarié, un accord peut être trouvé pour libérer le logement avant la fin du préavis.
 - Si le salarié se maintient dans le logement au-delà du délai de 3 mois, il peut être expulsé et, dans l'intervalle, il est redevable d'une indemnité d'occupation.

Les indemnités en cas de licenciement

Sauf faute grave ou lourde, le salarié licencié perçoit une indemnité de licenciement lorsqu'il a au moins :

- 8 mois d'ancienneté au service de la même copropriété pour le Code du travail.
- 12 mois pour la Convention collective

Il faut retenir la condition la plus favorable.

Pour le calcul de l'indemnité, il faut comparer les règles de la Convention Collective et celles du Code du travail et c'est le mode de calcul de l'indemnité la plus favorable pour le salarié qui sera retenu.

Enfin, outre l'indemnité de licenciement, le salarié perçoit une indemnité compensatrice pour les congés payés non pris et un 13^{ème} mois au prorata temporis de sa présence.

Le syndic est tenu de suivre la procédure « pas à pas »

C'est le syndic mène la procédure ... sans la présence de représentant du syndicat des copropriétaires.

Mais, c'est le syndicat des copropriétaires qui sera condamné si l'employé agit en justice et gagne son procès ! Charge alors au syndicat de se retourner contre son syndic si celui-ci a commis une erreur.

Il est TRES IMPORTANT que le Syndic suive scrupuleusement la procédure dans le cadre d'un licenciement.

Certes, en cas de faute du syndic et de condamnation du Syndicat des copropriétaires, ce dernier pourra toujours ouvrir une procédure contre le Syndic ... mais cela sera long et couteux car peu d'assurances « Protection juridique » prennent en charge ces procédures.

Le syndic est tenu de suivre la procédure « pas à pas »

Les étapes que devra impérativement suivre le syndic :

- Convocation par LR/AR ou remise en main propre contre décharge a un entretien préalable.
- L'entretien doit avoir lieu au moins 5 jours ouvrables après la présentation de la LR/AR ou de la remise en main propre de la convocation.
- ✓ Lors de l'entretien le syndic indique les motifs du licenciement envisagé et recueille les explications du salarié.
- ✓ Le licenciement doit lui être notifié par une LR/AR, qui doit rappeler les motifs indiqués et être expédiée au moins 2 jours ouvrables après la date de l'entretien préalable.

A noter que très souvent cela se traduit par une procédure de recours auprès du Tribunal du Travail (Conseil des Prud'hommes).

La loge en 5 questions

A – Sommes-nous contraints de loger le salarié de notre copropriété ?

- **OUI et NON.**
- Les employés de « catégorie B » doivent obligatoirement être logés par leur employeur.
- Cela est facultatif pour les employés de « catégorie A »

B – Le gardien est-il tenu d'habiter son logement de fonction ?

- **NON.** L'attribution d'un logement de fonction s'il est obligatoire pour les employés de « catégorie B », ne l'oblige pas à l'occuper au titre de sa résidence principale.

La loge en 5 questions

C – Sommes-nous tenus d'entretenir le logement du gardien ?

- **OUI.** La réfection des peintures et revêtements muraux incombe à l'employeur. Elle doit intervenir tous les 5 ans si nécessaire, au plus tard tous les 7 ans quand le logement comprend une pièce unique, et tous les 10 ans dans les autres cas.
- La réfection des revêtements de sol doit être réalisée si nécessaire.
- Le logement doit être conforme aux normes de logement décent.
- En fait les obligations du syndicat des copropriétaires envers le gardien sont en tous points identiques à celle du bailleur à l'égard de son locataire.

La loge en 5 questions

D – Les frais de chauffage de la loge sont-ils des charges de copropriété ?

- **OUI et NON.** La règle est que le gardien paie ses propres frais, en plus des dépenses d'abonnement et de fournitures correspondant à son usage personnel d'eau chaude, de gaz et d'électricité.
- Si l'immeuble n'est pas doté de moyens d'individualisation des consommations, les fluides sont pris en charge par l'employeur et constituent un salaire en nature complémentaire.
- Si la loge n'est pas distincte du logement de fonction, l'électricité est à la charge de l'employeur.

La loge en 5 questions

E – La copropriété paie-t-elle une taxe foncière sur la loge ?

OUI. La loge est un local distinct soumis à la taxe foncière. Le règlement de cet impôt est réparti entre les copropriétaires, à hauteur de leurs tantièmes.

La déclaration est obligatoire depuis 2023 et incombe au syndicat des copropriétaires par l'entremise de leur syndic de copropriété.

Le Personnel de la Copropriété

Références pour rédiger cette formation :

- La 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).
- Dossier de la revue « Le Particulier Immobilier » de janvier 2025.
- Dossier de la revue « Les Informations Rapide de la Copropriété » de septembre 2023.





Le personnel de la copropriété

Formation du 13 mai 2025

La Convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 27 avril 2009, indique dans son article 1^{er} :

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. 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.

Une profession en perte de vitesse :

Au fil des années, avec l'arrivée des digicodes, interphones et boîtes aux lettres dans les immeubles, le nombre de salariés diminue pour se situer à environ 64.400 en 2022, soit 5% de moins qu'en 2012.

Aujourd'hui, nombre de copropriétés ont remplacé leur salarié par des entreprises de nettoyage, moins chères ; et, parallèlement, mettent en vente les loges de gardien.

Ils existent 3 emplois de salariés : Gardiens – Concierges et Employés d'immeuble.

Il existe 2 Catégories de salariés de la Copropriété :

Catégorie A : Employé d'immeuble.

Les salariés qui travaillent dans le cadre horaire classique et qui n'ont, la plupart du temps, pas de relations avec les occupants de l'immeuble et ses prestataires. Ils sont aujourd'hui majoritaires au sein de la profession.

La catégorie A correspond au contrat de travail basé sur la durée légale du temps de travail, soit 151,67 heures par mois.

Le syndicat des copropriétaires n'est pas tenu de les loger.

Les employeurs ont très souvent recours à des salariés en temps partiel pour l'entretien de l'immeuble ou le ménage par exemples. Dans la branche, il concerne surtout les employés d'immeubles. Leur rémunération est calculée en fonction de leur temps de travail effectif et inclut le salaire de base et les primes.

Catégorie B : Gardien & Concierge.

La catégorie B correspond aux salariés obligatoirement logés par l'employeur, dont le poste de travail répond à la définition légale du concierge.

Leur temps de travail dépend d'un régime dérogatoire.

Ils ont une amplitude horaire maximum de 47 h 30 par semaine pendant laquelle leurs obligations sont définies par le contrat de travail, qui précise aussi le nombre d'UV et le type de service

Salarié, Syndic, Copropriétaires ... une relation tripartite à l'origine de bien des malentendus !

L'employeur est le syndicat des copropriétaires de l'immeuble. C'est lui qui sera responsable en cas de problèmes.

Il est représenté par un syndic de copropriété auquel le salarié aura affaire. C'est le gestionnaire du contrat de travail.

Bien qu'employé du syndicat des copropriétaires, l'employé ne reçoit ses instructions que du seul syndic de copropriété, qui agit en tant que représentant du syndicat des copropriétaires.

Le rôle du Syndicat des copropriétaires et du Conseil Syndical :

Le Syndicat des copropriétaires est représenté auprès du Syndic par un Conseil Syndical élu en Assemblée Générale.

Lors d'une réflexion sur l'éventualité de prendre un employé pour le syndicat des copropriétaires, il faut échanger avec le syndic et procéder par étape :

- Définir avec précision les besoins et les missions à confier :
 - Faut-il une personne à demeure ?
 - Quelles tâches lui seront confiées ?
 - Quelle temps de travail cela représente-t-il ?
 - C'est la phase étude d'un « cahier des charges ».
- Quel type de choix faire :
 - Prendre une entreprise ?
 - Décider de la création d'un poste ... temps plein ou temps partiel ?
- Si c'est un recrutement, quelle est la bonne réponse :
 - Un employé de catégorie A : Employé d'immeuble ?
 - Un employé de catégorie B : Gardien ou Concierge ?

Le Conseil Syndical devra être très vigilant durant toutes ces étapes et ne pas laisser le Syndic seul à la manœuvre ! Si un problème surgit, ne pas hésiter à consigner cela par LR/AR adressée au Syndic.

Une fois cette étape réglée, c'est le Syndic qui devra, soit :

- Trouver l'entreprise qui répond au cahier des charges.
- Procéder au recrutement de l'employé, en s'adressant à Pôle emploi – ou – par petites annonces classiques – ou – en mettant une annonce sur des sites spécialisés (Indeed.com, Gardien recrute.com, etc.)

Dans le cas d'un recrutement :

- Le syndic recevra les C.V. des candidats (Lettre de motivation, expériences, lettres de recommandation, etc.)
- Le Conseil Syndical doit demander la copie des candidatures.
- **MAIS → SEUL** le syndic participe à l'entretien d'embauche.
- Le Conseil Syndical, peut certes recevoir parallèlement les candidats ... mais ce ne sera pas un entretien d'embauche, simplement un échange.

Le rôle du Syndicat des Copropriétaires :

Il est fixé par l'article 31 du décret en vigueur depuis le 1^{er} septembre 2004 :

« Le syndicat 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 ».

C'est en effet au niveau du vote du budget que la décision doit être prise.

Le rôle du Conseil Syndical :

Il doit être attentif aux points ci-dessous :

- Les horaires.
- Le temps effectif de présence dans la loge pour un employé de « catégorie B ».
- Il est INTERDIT de passer par un contrat du type C.D.D. pour recruter un salarié en C.D.I.
- La période d'essai qui est courte :
 - 1 mois renouvelable une fois pour les salariés non logés.
 - 2 mois pour les salariés logés.
 - Si les membres du Conseil Syndical considère qu'il ne faut pas donner suite à la période d'essai ... il est URGENT de le faire savoir au syndicat par LR/AR ... le temps passe TRES vite !
- Bien indiquer aux résidents (copropriétaires ET locataires ... y compris les membres du Conseil Syndical) qu'ils ne peuvent pas :
 - Donner des ordres
 - Faire des remarques ou des remontrances au risque que cela soit qualifié d'harcèlement moral !
- Bien vérifier la clause de couple ou d'indivisibilité en cas de recrutement d'un couple de « catégorie B ».

Le Conseil Syndical doit donc s'investir en amont pour dialoguer avec le syndicat, comme le lui permet l'article 21 de la loi du 10 juillet 1965 : **« Dans tout syndicat de copropriétaires, un conseil syndical assiste le syndicat 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 ».

Enfin → Il doit clairement indiquer au syndic qu'il sera codécideur du choix de l'employé recruté.

En cas de refus, ne pas hésiter à faire parvenir une LR/AR au syndic pour le mettre en garde de son non-respect des prérogatives du Conseil Syndical et des suites que cela peut engendrer.

Le rôle du Syndic :

- ✓ Rédige et signe le contrat de travail.
- ✓ Lui verse son salaire.
- ✓ Peut décider de le licencier ... y compris sans autorisation préalable de l'Assemblée Générale des copropriétaires !

Il n'existe aucun lien de subordination entre les copropriétaires, ou tout autre résidant en tant que tel, et les salariés. Ils ne peuvent exiger quoi que ce soit de lui en dehors de ce que prévoit son contrat ... auquel d'ailleurs ils n'ont pas obligatoirement accès !

S'ils ont une reproche à lui faire, ils doivent IMPERATIVEMENT s'adresser au syndic et surtout pas en direct au risque d'être accusés d'harcèlement !

Le lien de subordination existe uniquement entre le syndic et le salarié.

QUIZZ :

Le syndic vient de changer. L'employé d'immeuble change-t-il d'employeur ?

Non. C'est la copropriété qui est l'employeur. Le syndic se charge de la gestion du personnel en tant que mandataire.

Le syndic vient de recevoir une assignation devant de Conseil des Prud'hommes. Est-ce le syndic ou la copropriété qui est mis en cause ?

Le salarié a assigné son employeur donc la copropriété. Cependant, seul le syndic représente la copropriété devant un tribunal.

Le salaire des salariés de la copropriété :

Il peut représenter un poste important dans le budget de la copropriété. Son mode de calcul est mal connu et sa revalorisation régulières, mal comprise des copropriétaires.

1°) – Les minimums conventionnels :

Le montant du salaire des gardiens, concierges et employés d'immeubles est librement négocié avec le syndic et validé par l'assemblée générale des copropriétaires.

Depuis le 1^{er} février 2025, le salaire minimal est calculé selon la formule suivante :

Coefficient hiérarchique x valeur du point auquel s'ajoute une valeur fixe.

- ✓ La valeur du point pour la catégorie A est de : 1,62 Euros.
- ✓ La valeur du point pour la catégorie B est de : 1,76 Euros.
- ✓ Valeur fixe pour les 2 Catégories : 915,00 Euros.

Toutefois, il ne peut être inférieur à des planchers fixés par la CCN-GCEI) Convention Collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles.

Le **1er novembre 2024**, le gouvernement a procédé à une revalorisation du **SMIC horaire brut**. Celui-ci est passé de **11,52 € à 11,88 €**, soit une augmentation de **2 %**. **Soit un salaire mensuel de 1 801,80 € brut pour un travailleur à 35 h.**

Année	SMIC horaire brut (€)	SMIC mensuel brut (€) (35h)	SMIC mensuel net (€) (35h)
2023	11,52 €	1 747,20 €	1 383,08 €
2024 (janvier)	11,65 €	1 766,92 €	1 398,69 €
2024 (novembre)	11,88 €	1 801,80 €	1 426,30 €

Pour un gardien d'immeuble rémunéré au **SMIC horaire**, cette augmentation de 2 % se traduit par un **gain d'environ 27 € net par mois**, soit **325 € supplémentaires sur l'année**.

2°) – La classification des postes :

Le salaire minimal conventionnel dépend de la classification du salarié, définie par 21 critères :

- Premièrement, la catégorie à laquelle il appartient (A ou B).
- Deuxièmement, une note de classification reposant sur 6 critères détaillés dans l'article 21 de la Convention Collective :
 - o 1 – Le relationnel.
 - o 2 – La technicité.
 - o 3 – L'administratif.
 - o 4 – La supervision.
 - o 5 – L'autonomie.
 - o 6 – Le niveau de formation.

1. Relationnel

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

ÉCHELON	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 : 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	112
d	Échanges professionnels et/ou surveillance répondant au moins à un des critères suivants : IV. – Avec une responsabilité explicite en médiation sociale et/ou gestion de conflits V. – Ensemble situé dans un quartier classé par les pouvoirs publics en zone sensible sur le plan social et/ou sécuritaire	118
e	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 (conciergerie)	125

2. Compétences techniques*

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

ÉCHELON	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. Réalisation de travaux de maintenance de premier niveau (*) simples et courants	107
d	Réalisation de travaux de maintenance de second niveau (*)	112
e	Réalisation de travaux de maintenance de troisième niveau (*)	120

(*) Au sens de l'annexe IX de la présente convention collective.

3. Compétences administratives

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

ÉCHELON	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 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.

N.B. : 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

ÉCHELON	SUPERVISION D'AUTRES SALARIÉS DU même (groupement d') employeur(s)	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, rapportée à l'employeur, à son représentant ou à l'un de leurs salariés	Vérification du travail fait, rapportée à l'employeur, à son représentant ou à l'un de leurs salariés	103
c	Organisation et suivi technique du travail, selon les instructions de l'employeur, de son représentant ou de l'un de leurs salariés, 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 du 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 du 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.

ÉCHELON	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 l'employeur, son représentant ou l'un de ses salariés	103
c	Instructions précises et détaillées des activités, sans contrôle fréquent par l'employeur, son représentant ou l'un de ses salariés	107
d	Instructions précises et détaillées des activités, sans contrôle fréquent par l'employeur, son représentant ou l'un de ses salariés, 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).

ÉCHELON	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'Éducation 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'Éducation 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'Éducation nationale	100

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.

3°) – Evaluation des U.V. pour le personnel de catégorie B :

L'Unité de Valeur, ou UV, est un concept clé dans la convention collective nationale des gardiens d'immeuble en France. C'est une mesure utilisée pour évaluer les tâches effectuées par les gardiens. Mais qu'est-ce que cela signifie exactement ? Et comment cela affecte-t-il le travail des gardiens d'immeuble ?

Qu'est-ce qu'une UV ?

L'UV est une mesure qui évalue les tâches effectuées par les gardiens d'immeuble. Chaque tâche est attribuée un certain nombre d'UV en fonction de sa nature et de sa complexité. Il est important de noter que les UV ne sont pas une mesure du temps, mais plutôt une mesure de la charge de travail. Ainsi, un gardien de catégorie B travaille en fonction des

tâches à accomplir, exprimées en UV, et non en fonction du nombre d'heures.

Comment les UV sont-elles attribuées ?

Les UV sont attribuées en fonction de la nature et de la complexité de chaque tâche. Par exemple, la sortie des poubelles vaut 25 UV multiplié par le nombre de lots principaux, et le nettoyage des ascenseurs vaut 60 UV multiplié par le nombre d'ascenseurs.

Qu'est-ce qu'un emploi à taux plein en termes d'UV ?

Un emploi à taux plein équivaut à 10 000 UV. Cela signifie qu'un gardien d'immeuble qui travaille à temps plein est censé accomplir des tâches équivalentes à 10 000 UV.

Conclusion

L'UV est un outil essentiel pour comprendre comment le travail des gardiens d'immeuble est évalué en France. En attribuant un certain nombre d'UV à chaque tâche, la convention collective nationale des gardiens d'immeuble assure que le travail des gardiens est évalué de manière équitable et précise. Cela permet également de s'assurer que les gardiens sont rémunérés de manière appropriée pour le travail qu'ils accomplissent.

Définition des tâches	Nombre d'unités de valeur
I. Tâches générales	
a) Surveillance ascenseurs	100 pour le premier ascenseur 50 par ascenseur au-delà du premier
b) Surveillance chaufferie	200 par chaufferie, 100 dans le cas de chauffage urbain
c) Surveillance pendant l'exécution des tâches	1 par local principal
d) Contrôle et coordination de salariés de l'employeur	5 par local principal
e) Contrôle des tâches des préposés d'entreprises extérieures	1 par local principal
II. Tâches administratives	
a) Travaux courants	3 par local principal
b) Perception des loyers et/ou des charges	
– trimestriellement	2 par local principal
– mensuellement	6 par local principal
c) Visite des logements à louer ou à vendre	3 par local principal
d) État des lieux	8 par local principal

III. Propreté et entretien des parties communes	
a) Ordures ménagères :	
Définition des tâches	Nombre d'unités de valeur
– manipulation et nettoyage des poubelles	25 par local principal
– débouchage des gaines et vide-ordures (1)	5 par local principal
b) Courrier (2) :	
– courrier service réduit : réception et distribution des colis et plis volumineux non recommandés ne pouvant entrer dans les boîtes aux lettres. [Envois recommandés et contre remboursement exclus de cette distribution ; disposition supprimée (Avenant n° 94 du 29-5-2017 étendu)]	4 par local principal
– courrier service normal : dès réception de l'ensemble du courrier, tri et répartition entre les boîtes des destinataires	12 par local principal
– courrier porté : dès réception, tri et distribution à domicile du courrier des occupants	30 par local principal
c) Nettoyage des parties communes :	
1. Nettoyage des halls d'entrée, des tapis-brosses, des portes en glace, des parties communes pour deux fois par semaine, mesures à prendre en cas de gel, arrêt d'eau, protection des canalisations	15 par local principal
2. Nettoyage des autres parties communes	25 par local principal
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
IV. Entretien et propreté des espaces libres	
a) Nettoyage des cours et trottoirs	10 par tranche de 100 mètres carrés (minimum de 20 unités)
b) Entretien de propreté des espaces verts	
V. Travaux spécialisés et qualifiés non prévus ci-dessus	
1. Travaux spécialisés : entretien complet d'espaces verts : tonte et arrosage des pelouses, massifs, jeunes arbres, arbustes, binage, désherbage, plantations diverses. Conduites d'installations de chaufferie : conditionnement de l'air, filtrage des eaux de piscine et bassins, etc.	
2. Travaux qualifiés : travaux qualifiés d'entretien : serrurerie, électricité, plomberie, peinture, etc., et permanence du service de sécurité IGH. L'annexe au contrat de travail fixe le détail de ces tâches et le nombre d'UV attribuées à raison de 60 UV par heure - 70 UV pour les travaux qualifiés confiés à un salarié dont le coefficient hiérarchique est < 620.	
VI. Permanence de jour	
En plus de 1 UV par local principal pour surveillance pendant l'exécution de tâches (v. I c) ci-dessus) ; pour la permanence de présence vigilante hors exécution des tâches inhérentes à l'emploi, il est accordé au gardien totalisant entre 3 400 et 9 000 UV (UV pour surveillance pendant l'exécution des tâches comprises) 1 000 UV ou, si ce calcul est plus favorable, la moitié des UV comprises entre son décompte d'UV et 10 000.	
<small>(1) Cette tâche ne peut être imposée au salarié si elle n'est pas prévue dans le contrat de travail. (2) Qu'il s'agisse du service réduit, normal ou porté, le salarié n'est pas tenu de prendre les courriers et/ou colis contre signature et les colis de + 30 kg et/ou dont la somme des côtés (L+l+h) > 200 cm (Avenant n° 94 du 29-5-2017 étendu).</small>	

Le calcul du coefficient hiérarchique doit apparaître sur le contrat de travail et la fiche de paye.

4°) – Le calcul du salaire minimal brut :

Le coefficient hiérarchique est égal à la somme des points des six critères et permet de déduire la rémunération appliquée.

À titre d'exemple, pesée d'un poste :

N i v e a u x	relationnel	technique	administratif	supervision	autonomie	formation
	a	a	a	a	a	a
	b	b	b	b	b	b
	c	c	c	c	c	c
	d	d	d	d	d	d
	e	e	e	e	e	e
	107	107	103	100	100	83

Soit un total de 600 points pour ce salarié.

Exemple pour un salarié de catégorie A :

- Valeur de la part fixe du salaire : 915,00 €uros
- Coefficient hiérarchique : $1,62 \times 600 = 972,00$ €uros
- Soit un total de 1.887,00 €uros pour 151,67 heures

Exemple pour un salarié de catégorie B :

- Valeur de la part fixe du salaire : 915,00 €uros
- Coefficient hiérarchique : $1,76 \times 600 = 1.056,00$ €uros
- Soit un total de 1.971,00 €uros pour un emploi à taux plein qui équivaut à 10 000 U.V. Cela signifie qu'un gardien/concierge d'immeuble qui travaille à temps plein est censé accomplir des tâches équivalentes à 10 000 U.V. pour une amplitude horaire maximum de 47 h 30 par semaine.

Seront « agents de maîtrise » les salariés dont le poste de travail exigera au moins dans 3 des 6 critères un classement à l'échelon « E ».

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

5°) – Le logement, avantage en nature :

La mise à disposition d'un logement de fonction, obligatoire pour les salariés de la « catégorie B », est évaluée en appliquant à la surface

exclusivement réservée à l'habitation (plafonnée à 60 m²) le prix du m² suivant la catégorie à laquelle se rattache le logement :

- Catégorie I : Logement ayant au moins une ouverture directe sur l'extérieur + chauffage + WC et salle d'eau intérieurs.
- Catégorie II : Logement ayant au moins une ouverture directe sur l'extérieur et comportant au moins 2 des éléments de confort suivants : chauffage, WC privés, salle d'eau privative.
- Catégorie III : Logement n'entrant pas dans les catégories ci-dessus.

à compter du **1er janvier 2025**, les valeurs de cet avantage, définies par la CCNGCEI, sont revalorisées comme suit :

Catégorie	Valeur 2025 (€ / m ²)
Catégorie 1	3,566 €
Catégorie 2	2,815 €
Catégorie 3	2,079 €

ATTENTION : Le montant de l'avantage en nature logement ne peut pas être inférieur à 78,70 Euros pour 2025.

L'ensemble des avantages en nature est pris en compte dans le salaire brut (pour le calcul des cotisations), puis déduit du salaire net pour déterminer le salaire à verser.

Le salarié doit régler – en principe – les frais de chauffage, de gaz, d'électricité et d'eau chaude (L'eau froide est gratuite et n'est pas un avantage en nature).

Si cela n'est pas le cas, leur prise en charge par la copropriété constitue un salaire en nature complémentaire, évalué forfaitairement 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.

Pour 2025 : Le prix du kWh à retenir pour l'évaluation du salaire en nature complémentaire est de 0,2516 Euros TTC.

6°) – Les primes :

- La prime de tri sélectif :
Prime mensuelle de tri sélectif pour les salariés de catégorie B chargés d'assurer la sortie et la rentrée des poubelles sélectives : **le montant de cette prime est d'1,40 € par lot principal, avec un minimum de 28,00 € et un maximum de 224,00 €.**
- Le 13^{ème} mois :
Les salariés ayant été présents durant toute l'année civile (toute période d'absence indemnisée à 90% est considérée comme un temps de présence) perçoivent en décembre un 13^{ème} mois, égal au salaire global brut mensuel contractuel.
En deçà de 12 mois de présence, la prime est versée au prorata temporis.
- La prime d'ancienneté :
Elle s'ajoute au salaire minimum brut mensuel conventionnel et doit figurer d'une manière explicite sur le bulletin de paie.

Années d'ancienneté	3 à 5 années	6 à 8 années	9 à 11 années	12 à 15 années	15 à 18 années	18 années et plus
Bonus	+ 3%	+ 6%	+ 9%	+ 12%	+ 15%	+ 18%

- La prime de médaille 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.
- La prime d'astreinte de nuit :
Les astreintes de nuit représentent un ancien avantage conventionnel pour les contrats de travail signés avant le 1er janvier 2003. Il s'agissait

d'indemniser la contrainte qui était imposée aux gardiens logés : ces derniers devaient rester présents la nuit, dans leur loge afin de répondre à tout imprévu sérieux, ou en cas de danger immédiat.

Depuis cette date, les nouveaux gardiens embauchés ne doivent plus avoir de contraintes contractuelles nocturne. Ces astreintes ne figurent donc plus au contrat de travail.

Mais pour les contrats de travail signés avant le 1er janvier 2003, il s'agit d'un avantage acquis qu'on ne peut retirer du bulletin.

Et non seulement, on ne peut retirer cet avantage financier, mais la convention collective peut parfaitement, au travers d'avenants, modifier la valeur de cette astreinte de nuit.

La valeur de l'astreinte mensuelle de nuit, de 200,00 €uros depuis 2022.

7°) – Le cumul d'emplois :

Cela concerne un autre travail réalisé dans une loge :

- Pour les salariés en « catégorie A » :
Possible → Se référer au Code du Travail : Après accord de l'employeur, dans la limite de 48 heures par semaine et en dehors des horaires prévus en tant qu'employé d'immeuble.

- Pour les salariés en « catégorie B » :
 - Pour les salariés de moins de 9.000 Unités de Valeurs :
Possible. Le salarié est libre de ses horaires, il peut avoir une autre activité, y compris en dehors de l'immeuble, tant qu'il effectue les tâches prévues au contrat de travail, dans les limites prévues par le Code du Travail.

 - Pour les salariés entre 3.400 et 9.000 Unités de Valeurs :
Possible dans la loge, tant que ça n'occasionne pas de bruit ou de troubles du voisinage (encombrement d'un couloir, allers et venues excessives dans les communs, ...)

 - Pour les salariés de 10.000 à 12.000 Unités de Valeurs :
Interdit.

8°) – Les congés et jours fériés :

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

- 2 jours ½ par mois de travail pendant la période de référence fixée du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours de laquelle s'exerce le droit à congé.
- Soit 30 jours pour une année complète.
- Lorsque le congé principal est d'une durée supérieure à douze jours ouvrables, il peut être fractionné avec l'accord du salarié. Cet accord n'est pas nécessaire lorsque le congé a lieu pendant la période de fermeture de l'établissement.

Une des fractions est au moins égale à douze jours ouvrables continus compris entre deux jours de repos hebdomadaire.

Majoration spécifique pour les femmes salariées :

- Article L 3141-9 du Code du Travail :

Les femmes salariées de moins de vingt et un ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de deux jours de congé supplémentaire par enfant à charge. Ce congé est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas six jours.

Les femmes salariées de plus de vingt et un ans à la date précitée bénéficient également de deux jours de congé supplémentaire par enfant à charge, sans que le cumul du nombre des jours de congé supplémentaire et de congé annuel ne puisse excéder la durée maximale du congé annuel prévu à l'article L. 3141-3.

Est réputé enfant à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de quinze ans au 30 avril de l'année en cours.

Majoration attribuées au titre de l'ancienneté de service chez le même employeurs :

- 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

Date de prise des congés :

- Sur demande initiée par l'employeur, la date de départ en congé entre le 1^{er} mai et le 31 octobre est fixée, avec le salarié, avant le 30 avril de chaque année.
- Les congés acquis au titre de la période de référence close au 31 mai doivent être pris avant le 1^{er} juin de l'exercice suivant.

9°) – Remplacement du salarié en congé :

La pratique témoigne d'une certaine souplesse dans l'application de ces règles. Bien souvent, le salarié en vacances est remplacé par une entreprise de nettoyage.

Cependant cette pratique a pour conséquence que seulement une partie des tâches du gardien en congés sera effectuée : en général le nettoyage des parties communes, la sortie des poubelles et, quand le contrat du gardien le prévoit, la distribution du courrier dans les boîtes aux lettres.

Il est possible également de recourir à un employé de « catégorie A », embauché dans le cadre d'un C.D.D.

Il peut s'agir également que le salarié en vacances propose un remplaçant ponctuel (souvent un proche du gardien en poste) qui occupera la loge.

ATTENTION toutefois, un gardien en congé ne peut pas se faire remplacer par un gardien d'un immeuble voisin, ce dernier ne pouvant pas cumuler 2 emplois.

10°) – Le droit au repos :

Les employés d'immeubles et gardiens-concierges bénéficient, comme tout salarié, d'un « droit au repos ». Ne pas le respecter, peut être assimilable à un harcèlement et peut coûter cher au syndicat des copropriétaires qui est son employeur.

➤ Pour les salariés de la « catégorie A » - Employés non logés :

Pour cette catégorie, à priori, le problème ne se pose pas.

➤ Pour les salariés de la « catégorie B » - Gardiens/concierges logés :

Cela est parfois mal compris par les résidents tentés de « déranger » ce salarié sans tenir compte des horaires qui doivent

être fixés dans son contrat de travail, dans la limite de la Convention Collective.

Le **repos hebdomadaire** est de 1 jour ½. Lorsque la règle du repos hebdomadaire s'applique, en dehors du dimanche, la ½ journée s'applique soit le samedi après-midi, soit le lundi matin.

Le gardien bénéficie également d'un droit à un temps de **repos quotidien** en fonction de l'amplitude de sa journée de travail. Celle-ci est convenue dans son contrat de travail et ne peut excéder 13 heures incluant 4 heures de temps de repos, lequel peut être pris en une ou deux fois.

Le gardien peut voir sa durée de repos quotidien limitée à 3 heures pour une amplitude de travail de 13 heures, il bénéficie alors de 4 ½ journées consécutives, soit le samedi-dimanche, soit le dimanche-lundi ... et non dimanche et, au choix, samedi après-midi et lundi matin.

La convention collective précise que pendant ses heures de repos le gardien peut s'absenter pour des motifs personnels ou familiaux et n'est redevable d'aucun compte envers son employeur.

Il doit toutefois appliquer les éventuelles dispositions prises pour assurer les services nécessaires à la sécurité de l'immeuble.

11°) – Le droit à la sécurité :

En application du code du travail, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés.

Il doit s'assurer que ses employés sont en mesure d'effectuer les tâches qui l'incombent, sans risquer de se blesser.

Il s'agit d'un « obligation de résultat », si l'employeur ne la respecte pas, sa faute inexcusable peut être reconnue et sa responsabilité engagée.

12°) – Le droit à la formation :

Avant de confier une tâche à l'employé d'une copropriété dont il assure la gestion, le syndic doit veiller à ce qu'elle soit bien prévue dans son contrat de travail, mais aussi vérifier s'il est apte à la réaliser.

Y compris pour rester dans le domaine des menus travaux électriques. Ce type d'intervention doit être effectué par un travailleur habilité. Le salarié devra bénéficier d'une formation technique dite « habilitation électrique ».

13°) – Le droit à la tranquillité :

Les salariés de la copropriété sont pleinement concernés par les dispositions de droit communs en matière de harcèlement, qu'il soit moral ou sexuel.

Le syndicat des copropriétaires est responsable du respect de ces dispositions et s'il manque à son obligation, il risque de voir sa responsabilité engagée.

ATTENTION aux membres d'un conseil syndical qui seraient « vindicatifs » envers les salariés de la copropriété.

La solution pourrait être de définir une charte de « bonne conduite » qui rappellera les droits du salariés et les obligations du syndicat des copropriétaires et rappelant que toute attente à ces droits doit faire l'objet d'une communication au syndic.

14°) – Prévoyance et Frais de santé :

Les entreprises ont l'obligation de souscrire à un contrat de prévoyance et de frais de santé (mutuelle) pour chaque salarié, sauf cas de dispense, sans minimum de durée de contrat, d'ancienneté ou de temps de travail par semaine.

Par exemple, la convention collective prévoit en cas d'arrêt maladie un maintien de salaire minimum de 90% du salaire brut contractuel pendant une durée de 190 jours (durée calculée selon l'ancienneté).

La prévoyance protège également les salariés contre les gros coups durs : incapacité, invalidité et décès.

Le contrat frais de santé prévoit des remboursements complémentaires à ceux de la Sécurité Sociale pour limiter le reste à charge pour les salariés.

15°) – Le départ de l'employé doit respecter les règles :

Quel que soit l'appréciation que nous pouvons avoir vis-à-vis de l'employé de la copropriété, son départ – qu'il soit lors de sa retraite ou de son licenciement est soumis à des contraintes.

Le salarié est protégé par le droit du travail

Dans les 2 cas, il faut suivre **STRICTEMENT** la procédure et surtout, lui verser l'indemnité qui lui est due, laquelle peut être élevée et peser sur les finances de la copropriété.

16°) – Le départ en retraite :

Le salarié est tenu à un délai de préavis très court :

- ✓ 8 jours s'il n'est pas logé et si son coefficient hiérarchique est inférieur ou égal à 602 UV.
- ✓ 1 mois s'il est logé ou si son coefficient hiérarchique est supérieur à 602 UV.

Dans les 2 cas, il faut lui verser une indemnité de départ, en fonction de sa catégorie « A ou B » et de son ancienneté.

➤ Il prend sa retraite OU il est mis à la retraite par son employeur :

Deux cas de figure :

▪ Il est âgé de 65 à 69 ans :

Son départ n'est possible qu'avec son assentiment tacite ou exprès.

Le syndic doit l'interroger par écrit sur son intention de quitter volontairement son poste.

Sans réponse, ou en cas de réponse négative, le contrat se poursuit et le syndic doit réitérer sa demande chaque année.

▪ Il est âgé de 70 ans ou plus :

Dans ce cas, la procédure est plus directe et comparable en tout point à celle à suivre en cas de licenciement.

Le préavis est alors de :

- 2 mois pour les employés de « catégorie A »
- 1 mois en deçà de 2 ans d'ancienneté.
- 6 mois pour les employés logés.

➤ Comment est calculé l'indemnité de départ à la retraite :

Le syndicat des copropriétaires doit une indemnité à l'employé qu'il parte à la retraite ou qu'il y soit mis par le syndicat.

Le montant de cette indemnité varie selon la situation.

- En cas de départ volontaire :

- Pour les employés de « catégorie A » → 2 mois de salaire au maximum
- Pour les employés de « catégorie B », elle peut se chiffrer à un montant important :
 - 1/5 de mois de salaire par année de service.
 - Plus une majoration de 2/15 par année de service à l'issue de la 7^{ème} année d'ancienneté.
 - Et une autre majoration de 1/10 de mois par année de service au-delà de 19 ans (bonus calculés respectivement après la 7^{ème} et la 19^{ème} année, et non sur la durée totale du service.

- Si le syndicat met l'employé à la retraite :

L'indemnité, qui ne varie pas selon la catégorie d'emploi, est égale à celle versée lors du départ volontaire à la retraite d'un employé de la « catégorie B ».

➤ Prévoir des fonds pour l'indemniser :

Prenons pour exemple un employé de la « catégorie B » qui prend sa retraite à 65 ans, après 25 ans de service ; et, avec un salaire net de 2.000 €uros.

Calcul de son indemnité :

- $400,00 \text{ €} \times 25 = 10.000,00 \text{ €}$ au titre des 1/5 de mois par année de service.
- $266,66 \text{ €} \times 18 = 4.800,00 \text{ €}$ au titre des 2/15 de mois par année de service à l'issue de la 7^{ème} année de service.
- $200,00 \text{ €} \times 6 = 1.200,00 \text{ €}$ au titre des 1/10 de mois par année de service au-delà de la 19^{ème} année de service.
- **Soit un total de 16.000,00 €uros**
- **Soit un total, charges comprises, de 28.000,00 €uros.**

Si rien n'a été anticipé, cela devra donner lieu à un appel de charge exceptionnel très élevé ! Il faut donc anticiper cette dépense.

Le plus simple est de voter des avances destinées à pallier le manque de trésorerie plutôt que des provisions pour charges, cela

permet de mettre de l'argent de côté pour des dépenses qui, par définition, ne peuvent pas être provisionnées, puisqu'on ne connaît pas le montant exact à l'avance.

En outre, les avances, contrairement aux provisions, ont l'avantage d'être remboursables aux copropriétaires en cas de vente du lot.

17°) – Le licenciement :

➤ Le licenciement doit être justifié par une « cause réelle et sérieuse » :

- ✓ C'est le syndic qui y procède.
- ✓ Si le règlement de copropriété prévoit (ce qui est rare) de le conditionner à une autorisation de l'A.G., le juge considère qu'il s'agit d'une « garantie de fond accordée au salarié et que son inobservation par le syndic a pour effet de rendre sans cause réelle et sérieuse le licenciement », c'est-à-dire de l'annuler !
- ✓ Le syndic doit pouvoir **JUSTIFIER** de **TOUS** les faits avancés, comme par exemple :
 - Non-respect des heures d'ouverture de la loge.
 - Défaut d'entretien des parties communes.
 - Comportement déplacé envers les résidents.
 - Inaptitude physique.
- ✓ Les motifs personnels pouvant justifier le licenciement sont nombreux et considérés comme légitimes dès lors qu'ils sont prouvés.

➤ Le syndicat des copropriétaires peut-il licencier son salarié pour motif économique ?

Non car le syndicat des copropriétaires n'est pas une entreprise dans le sens où l'entend le code du travail !

Toutefois, la justice valide des licenciement justifiés par des raisons économiques, pourvu qu'elles soient réelles et sérieuses, comme, par exemple en cas de gros problème de trésorerie. Cela est le cas lorsque le poste du salarié représente la moitié du budget de la copropriété.

Cependant, si c'est simplement pour réaliser une économie substantielle, cela n'est pas retenu par la justice, quand bien même

lorsque le poste « salaires et charges » représente plus du quart des dépenses annuelles, lorsque la copropriété n'est pas confrontée à des problèmes de trésorerie l'empêchant de maintenir la même charge salariale.

Lorsque l'A.G. décide de supprimer le poste de salarié de « catégorie B » (à l'article 26), elle doit concomitamment voter la vente du logement de fonction et la mise en place de missions équivalentes à celles fournies par le salarié, en recourant par exemple à un prestataire. Autrement, la résolution peut être contestée.

Dans le cas où le syndic a engagé un couple de gardiens, le licenciement de l'un des conjoints entraîne en général le départ de l'autre, souvent par la négociation d'une rupture conventionnelle.

➤ La rupture conventionnelle :

Le code du travail prévoit une possibilité de départ négocié « la rupture conventionnelle » qui ne doit pas être imposée par l'employeur.

Après une série d'entretiens durant lesquels les parties en négocient les conditions (préavis, indemnité, ...), une convention de rupture est signée.

ATTENTION → Cette méthode, qui peut sembler intéressante au premier abord, peut présenter plus de risques que d'avantages pour les 2 parties :

- ✓ Le salarié peut avoir l'impression qu'il a subi des pressions et ensuite aller dénoncer cet accord devant le Conseil des prud'hommes.

➤ La rupture transactionnelle :

Dans ce cas, le syndic licencie l'employé du syndicat de copropriétaires pour un motif vague et fallacieux sachant que l'employé le contestera :

- ✓ Les 2 parties – chacune assistée d'un avocat – vont trouver un accord satisfaisant sur le plan financier.

➤ Un délai de préavis plutôt court :

Sauf faute grave ou lourde, le salarié bénéficie d'un préavis de rupture :

- ✓ Salarié « catégorie A » → Préavis de 1 mois et de 2 mois après 2 ans d'ancienneté.
- ✓ Salarié « catégorie B » → Préavis de 3 mois. S'agissant d'un salarié logé, il doit libérer son logement de fonction à l'expiration du délai de préavis de 3 mois.
 - Avec le consentement du salarié, un accord peut être trouvé pour libérer le logement avant la fin du préavis.
 - Si le salarié se maintient dans le logement au-delà du délai de 3 mois, il peut être expulsé et, dans l'intervalle, il est redevable d'une indemnité d'occupation.

➤ Des indemnités très variables :

- ✓ Sauf faute grave ou lourde, le salarié licencié perçoit une indemnité de licenciement lorsqu'il a au moins :
 - 8 mois d'ancienneté au service de la même copropriété pour le Code du travail.
 - 12 mois pour la Convention collective

Il faut retenir la condition la plus favorable.

- ✓ Pour le calcul de l'indemnité, il faut comparer les règles de la Convention Collective et celles du Code du travail et c'est le mode de calcul de l'indemnité pour le salarié qui sera retenu.
 - Le code du travail :
 - $\frac{1}{4}$ de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans.
 - Puis $\frac{1}{3}$ de mois de salaire par année d'ancienneté au-delà.
 - La convention collective :
 - $\frac{1}{5}$ de mois par année de service, sur la totalité des années de service.
 - A quoi s'ajoute, à l'issue de la 7^{ème} année, une majoration supplémentaire de $\frac{2}{15}$ de mois par année de service,
 - Et, à l'issue de la 19^{ème} année, une majoration supplémentaire de $\frac{1}{10}$ de mois par année de service.

- ✓ Enfin, outre l'indemnité de licenciement, le salarié perçoit une indemnité compensatrice pour les congés payés non pris et un 13^{ème} mois au prorata temporis de sa présence.
- ✓ Le syndic doit également lui remettre certains documents, comme l'attestation destinée à France Travail pour faire valoir ses droits aux allocations de chômage.
- Le syndic est tenu de suivre la procédure « pas à pas » car c'est lui qui est aux commandes dans ce cas.
 - ✓ Il doit le convoquer à un entretien préalable par une lettre recommandée avec avis de réception (LOR/AR) ou remise en main propre contre décharge.
 - ✓ Le courrier doit indiquer :
 - L'objet de l'entrevue.
 - La date, l'heure et le lieu.
 - La faculté pour l'employé de se faire assister.
 - ✓ L'entretien doit avoir lieu au moins 5 jours ouvrables (Correspond à tous les jours de la semaine, à l'exception du jour de repos hebdomadaire (généralement le dimanche) et des jours fériés habituellement non travaillés dans l'entreprise) après la présentation de la LR/AR ou de la remise en main propre de la convocation.
 - ✓ Lors de l'entretien le syndic indique les motifs du licenciement envisagé et recueille les explications du salarié.
 - ✓ Le licenciement doit lui être notifié par une LR/AR, qui doit rappeler les motifs indiqués et être expédiée au moins 2 jours ouvrables après la date de l'entretien préalable.

A noter :

- ✓ Le syndic même la procédure ... sans la présence de représentant du syndicat des copropriétaires.
- ✓ Mais, c'est le syndicat des copropriétaires qui sera condamné si le gardien agit en justice et gagne son procès ! Charge alors au syndicat de se retourner contre son syndic si celui-ci a commis une erreur.

18°) – La loge en 5 questions :

- A – Sommes-nous contraints de loger notre gardien ?
OUI et NON.
Les employés de « catégorie B » doivent obligatoirement être logés par leur employeur.
Cela est facultatif pour les employés de « catégorie A »

- B – Le gardien est-il tenu d’habiter son logement de fonction ?
NON. L’attribution d’un logement de fonction s’il est obligatoire pour les employés de « catégorie B », ne l’oblige pas à l’occuper au titre de sa résidence principale.

- C – Sommes-nous tenus d’entretenir le logement du gardien ?
OUI. La réfection des peintures et revêtements muraux incombe à l’employeur. Elle doit intervenir tous les 5 ans si nécessaire, au plus tard tous les 7 ans quand le logement comprend une pièce unique, et tous les 10 ans dans les autres cas.
La réfection des revêtements de sol doit être réalisée si nécessaire.
Le logement doit être conforme aux normes de logement décent.
En fait les obligations du syndicat des copropriétaires envers le gardien sont en tous points identiques à celle du bailleur à l’égard de son locataire.

- D – Les frais de chauffage de la loge sont-ils des charges de copropriété ?
OUI et NON. La règle est que le gardien paie ses propres frais, en plus des dépenses d’abonnement et de fournitures correspondant à son usage personnel d’eau chaude, de gaz et d’électricité.
Si l’immeuble n’est pas doté de moyens d’individualisation des consommations, les fluides sont pris en charge par l’employeur et constituent un salaire en nature complémentaire.
Si la loge n’est pas distincte du logement de fonction, l’électricité est à la charge de l’employeur.

- E – La copropriété paie-t-elle une taxe foncière sur la loge ?
OUI. La loge est un local distinct soumis à la taxe foncière. Le règlement de cet impôt est réparti entre les copropriétaires, à hauteur de leurs tantièmes.

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)

Etendu par arrêté du 24 décembre 2009 JORF 5 janvier 2010

- Texte de base : 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) (Articles 1er à 35)

IDCC

- 1043

Signataires

- Fait à :
Fait à Paris, le 27 avril 2009.
- Organisations d'employeurs :
Union nationale de la propriété immobilière (UNPI) ; Fédération des sociétés immobilières et foncières (FSIF) ; Association nationale de la copropriété et des copropriétaires (ANCC) ; Union nationale des associations des responsables de copropriété (ARC).
- Organisations syndicales des salariés :
Syndicat national indépendant des gardiens d'immeubles et concierges (SNIGIC) ; CSFV CFTC ; Fédération des services CFDT ; Syndicat national de l'urbanisme de l'habitat et des administrateurs de biens (SNUHAB) CFE-CGC.
- Adhésion :
Chambre nationale des propriétaires (CHDP), par lettre du 20 novembre 2014. (BO n°2015-2) ; Fédération UNSA des syndicats de services, activités diverses, tertiaires et connexes (FESSAD-UNSA), par lettre du 20 décembre 2021. (BO n°2022-8)

Nota

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

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

Numéro du BO

- 2009-36

Chapitre Ier : Dispositions générales

Article 1er

En vigueur étendu

Objet et champ d'application

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

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

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

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

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

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

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

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

(2) Article 21 de la loi n° 65-557 du 10 juillet 1965 : « Dans tout syndicat de copropriétaires, un conseil syndical assiste le syndic et contrôle sa gestion. (...) En

outré, 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

En vigueur étendu

Avenants régionaux et accords d'entreprise

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

En vigueur étendu

Avantages acquis. — Non-cumul

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

En vigueur étendu

Durée. Dénonciation. Révision

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

En vigueur étendu

Formalités de dépôt

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

Article 5

En vigueur étendu

1. Adhésion

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

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

2. Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

a) Missions et fonctionnement de la CPPNI

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 représentants 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

En vigueur étendu

Mise à disposition du personnel

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

En vigueur étendu

Liberté d'opinion. — Droit syndical

1. Liberté d'opinion

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

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

Tout syndicat représentatif dans la branche peut mandater toute personne de son choix pour le représenter dans les différentes instances paritaires de la branche, au niveau national, 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 [1].

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

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

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 transport 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

Ce fonds sera financé par une partie de la cotisation conventionnelle pour la formation professionnelle des personnels d'immeubles, déjà collectée auprès des employeurs par l'opérateur de compétence de la branche, en application des dispositions de l'avenant n° 104 du 9 septembre 2021 relatif au renouvellement de la cotisation conventionnelle pour la formation professionnelle des personnels d'immeubles.

La partie destinée à financer le fonds national d'aide au paritarisme est fixée à 5 % maximum de la collecte de la cotisation conventionnelle pour la formation professionnelle des personnels d'immeubles (2). Le taux réel, inférieur ou égal au taux limite, sera décidé par le bureau de l'association de gestion du fonds d'aide au paritarisme des gardiens, concierges et employés d'immeubles, créée à cet effet.

7. Gestion du fonds d'aide au paritarisme

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 prévoiront 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'ont pas versé la cotisation conventionnelle ne puissent bénéficier du financement du maintien de salaire et des charges de remplacement exposées par l'employeur.

[1] Cass. Soc. 1er février 2017, n° 15-24310 et CE 4 mai 2016, n° 380954.

(2) Au point 6 « Financement du fonds d'aide au paritarisme » de l'article 7 de la convention collective, phrase exclue de l'extension en tant qu'elle contrevient aux dispositions de l'article L. 6332-1-3 II du code du travail, lesquelles prévoient la séparation du financement du paritarisme de celui de la formation professionnelle. (Arrêté du 8 novembre 2024 - art. 1)

Article 8

En vigueur étendu

Délégués du personnel et comités d'entreprise

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

En vigueur étendu

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

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

En vigueur étendu

Embauche et période d'essai

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

En vigueur étendu

Modifications du contrat

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

En vigueur étendu

Contrôle médical

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

En vigueur étendu

Rupture du contrat de travail

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

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

Indemnité de licenciement

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 7^e année d'ancienneté, une majoration de 2/15 de mois par année de service calculée au-delà de la 7^e année ;
- auxquelles s'ajoute, à l'issue de la 19^e année d'ancienneté, une majoration supplémentaire de 1/10 de mois par année de service calculée au-delà de la 19^e 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

En vigueur étendu

Départ et mise à la retraite

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 redevient 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 7^e année d'ancienneté, une majoration de 2/15 de mois par année de service calculée au-delà de la 7^e année ;
- auxquels s'ajoute, à l'issue de la 19^e année d'ancienneté, une majoration supplémentaire de 1/10 de mois par année de service calculée au-delà de la 19^e 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 7^e année d'ancienneté, une majoration de 2/15 de mois par année de service calculée au-delà de la 7^e année ;
- auxquels s'ajoute, à l'issue de la 19^e année d'ancienneté, une majoration supplémentaire de 1/10 de mois par année de service calculée au-delà de la 19^e année.

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

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

Article 18

En vigueur étendu

Conditions générales de travail

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

En vigueur étendu

Repos hebdomadaire et jours fériés

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

En vigueur étendu

Logement de fonction accessoire au contrat de travail

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

En vigueur étendu

Classification des postes de travail et des qualifications professionnelles

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

Les définitions de cette classification reposent sur six critères :

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

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

Pour chaque critère, plusieurs niveaux de compétences sont établis :

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

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

À titre d'exemple, pesée d'un poste :

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

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

1. Relationnel

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

Ech.	Description	Valorisation
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	112

		le cadre de procédures ou d'une délégation formalisées	
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

En vigueur étendu

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

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

En vigueur étendu

Évaluation du salaire en nature et détermination du salaire en espèces

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

Ces catégories sont définies comme suit :

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

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

En vigueur étendu

Primes d'ancienneté

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

En vigueur étendu

Congés annuels

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

En vigueur étendu

Remplacement du salarié en congé

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.

NOTA :

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

Article 27 (1)

En vigueur étendu

Congés pour événements personnels

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

1. Mariage ou Pacs :

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

2. Décès :

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

3. Naissance :

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

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

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

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

(Arrêté du 4 mai 2017 - art. 1)

Article 28

En vigueur étendu

Suspension du contrat de travail, maladie, accident du travail

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

En vigueur étendu

Maternité, paternité et adoption

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'exams 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

En vigueur étendu

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

Article 30.1

En vigueur étendu

Maintien de salaire

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 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 avec le groupe Humanis.

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

Article 30.1

En vigueur non étendu

Maintien de salaire

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

En vigueur étendu

Régimes de prévoyance complémentaire

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

Article 31

En vigueur étendu

Obligations militaires

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

En vigueur étendu

Retraite complémentaire

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

En vigueur étendu

Médaille d'honneur du travail et prime anniversaire

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

En vigueur étendu

Formation professionnelle

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

En vigueur étendu

Extension

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.

La rémunération d'un employés d'immeuble est une charge récupérable par le bailleur

Le propriétaire bailleur peut récupérer, au titre des charges locatives, 75% des dépenses correspondant à la rémunération du gardien ou concierge s'il assure en même temps l'entretien des parties communes et la sortie des poubelles.

Si le gardien ou concierge n'effectue qu'une seule des 2 tâches en question, sa rémunération n'est récupérable qu'à hauteur de 40%.

Lorsque les tâches, ensemble ou séparément, sont assurées par un employé de « catégorie A », 100% de la dépense TTC est récupérable auprès du locataire.