

Brochure n° 3144

Convention collective nationale

**IDCC : 1043. – GARDIENS, CONCIERGES
ET EMPLOYÉS D'IMMEUBLES**

**AVENANT N° 76 DU 21 JANVIER 2010
RELATIF AUX COMMISSIONS D'INTERPRÉTATION**

NOR : ASET1050791M
IDCC : 1043

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux ont convenu de réunir au sein d'un avenant les accords obtenus lors des commissions d'interprétation des 10 dernières années.

RÉUNION DU 9 JUILLET 2002

Application de l'avenant n° 50 de la convention collective

a) Conditions pour recevoir la prime.

Les partenaires sont d'accord pour que la prime ne soit accordée qu'après arrêté municipal décidant du tri sélectif. Le nombre de conteneurs nécessaire à ce tri sélectif n'intervenant pas dans l'attribution de la prime.

b) Incorporation de cette prime dans le calcul de l'indemnité de congés payés et du 13^e mois.

Accord des partenaires sociaux sur les modes de calcul suivants :

- la prime tri sélectif entre dans le calcul des congés payés ;
- la prime tri sélectif n'entre pas dans le calcul du 13^e mois.

RÉUNION DU 24 MARS 2005

Remplacement d'un gardien par un autre gardien du même ensemble immobilier (art. 25).

Il est tout d'abord rappelé qu'un employé de catégorie B ne peut en aucun cas dépasser le nombre de 12 500 UV.

Lorsqu'un gardien de cette catégorie, dans un ensemble immobilier, doit remplacer un autre gardien, il y a lieu :

- soit de déterminer les tâches à diminuer sur son propre contrat à due concurrence de celles qui lui sont ajoutées dans le cadre du remplacement. Dans ce cas, il n'y a pas de variation du salaire ;
- soit de majorer de 50 % le montant des UV ajoutées au titre du remplacement. Dans la fiche de salaire, deux lignes spécifiques à ce remplacement, mettant en évidence la majoration de 50 %, seraient à prévoir.

RÉUNION DU 26 AVRIL 2006

UV à affecter à un salarié obligé de porter les colis dans les appartements

Dans le cadre du service courrier, certains employeurs demandent aux gardiens dont les unités de valeurs pour le courrier sont définies à « service réduit » ou à « service normal » de porter chez les résidents les colis reçus ne pouvant entrer dans les boîtes aux lettres, lorsqu'elles existent.

Accord des partenaires qui rappellent que le portage des colis implique *de facto* l'application du nombre d'unités de valeurs correspondantes au « service porté » à savoir 30 UV au lieu de 4 ou 12 par lot principal.

Les partenaires sont également d'accord pour indiquer que cette précision ne pourra être rétroactive et que les employeurs auront la possibilité de modifier leurs consignes relatives à la distribution des colis à la lecture de ce document.

RÉUNION DU 26 NOVEMBRE 2007

Logement de fonction et classement d'un salarié en catégorie B

Suite au classement d'un salarié en catégorie B, mais sans qu'un logement de fonction ne lui soit octroyé, il est demandé aux membres de la commission si l'attribution d'un logement de fonction est une condition *sine qua non* pour un classement en catégorie B ?

Accord des partenaires qui rappellent les termes du code du travail (L. 7211-2) ⁽¹⁾ :

« 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. »

En conséquence, pour être classé en catégorie B, personnel exclu de toute référence horaire, il y a lieu d'être logé par l'employeur.

RÉUNION DU 6 JUILLET 2009

Application de l'avenant n° 73 de la convention collective

Les organisations de salariés constatent une mauvaise application de l'avenant n° 73. En effet, au moment du changement de système de détermination du salaire conventionnel, certaines entreprises ont regroupé les salaires complémentaires et contractuels, ce qui permet de geler les augmentations de salaire décidées par les partenaires sociaux.

Il semble qu'il y ait une mauvaise lecture des textes.

Les organisations professionnelles ont eu des retours similaires.

Il est décidé de rédiger une circulaire technique applicable à tous afin de préciser les modalités d'application de l'avenant n° 73, notamment ce qui concerne le salaire conventionnel et le salaire contractuel. Le texte devra faire référence au texte suivant :

« Suite à l'avenant n° 73, le bulletin de paie du mois de mai 2009 doit faire apparaître :

- le salaire minimum brut mensuel conventionnel. Ce dernier doit strictement correspondre à la somme en euros prévue par la grille conventionnelle en fonction du niveau de classification du salarié multiplié par le taux d'emploi ;
- un éventuel salaire supplémentaire contractuel. Cette partie de la rémunération existe chaque fois que l'employeur accorde un salaire complémentaire supérieur au salaire complémentaire conventionnel tel que prévu antérieurement.

Jusqu'au mois d'avril on pouvait trouver en pratique deux présentations du salaire complémentaire :

- soit en faisant apparaître une seule ligne sur le bulletin de paie ;
- soit en faisant apparaître deux lignes permettant de distinguer un salaire complémentaire conventionnel et un salaire complémentaire personnel (ou contractuel).

(1) A l'époque référence était faite à l'article L. 771-1 de l'ancien code du travail.

Dans l'hypothèse où le salaire complémentaire était scindé en deux lignes, la transposition en mai des informations contenues sur le bulletin de paie du mois d'avril a été assez évidente. En effet, la ligne correspondant au salaire complémentaire conventionnel a été absorbée par le nouveau salaire minimum brut mensuel conventionnel et la deuxième ligne correspondant au salaire complémentaire personnel (ou contractuel) a été transposée purement et simplement dans une nouvelle ligne intitulée « salaire supplémentaire contractuel ».

Dans l'hypothèse où le bulletin de paie du mois d'avril faisait apparaître en une seule ligne un salaire complémentaire supérieur au salaire complémentaire conventionnel, découlant de l'application de l'avenant n° 72 (en tenant compte du nombre d'heures pour la catégorie A et du taux d'emploi pour la catégorie B), il y a lieu de soustraire du salaire complémentaire inscrit sur la fiche de paie le montant de ce salaire complémentaire conventionnel pour obtenir le salaire supplémentaire (ou complémentaire contractuel) à inscrire sur la fiche de paie à partir de mai 2009.

Une prime exceptionnelle, qui serait incluse dans le salaire complémentaire d'avril 2009, devra être déduite pour obtenir le véritable salaire contractuel à inscrire sur la fiche de paie de mai 2009.

Une annexe, en fin de document, donne des exemples ; par ailleurs, nous précisons qu'il n'est pas nécessaire de rédiger un avenant au contrat de travail des salariés. La nouvelle présentation du bulletin de paie accompagnée soit de l'avenant n° 73 lui-même, soit d'une courte note explicative suffira.

Concernant les Alpes-Maritimes, nous rappelons que le calcul de l'ancienneté doit être effectué sans pondération. En effet, l'avenant départemental qui modifiait le calcul de l'ancienneté dans ce département est repris au niveau national, avec une entrée en vigueur progressive sur 3 ans. »

CONSTAT D'ACCORD DES PARTENAIRES SOCIAUX

Permanence de week-end : problème d'amplitude de temps de travail et astreinte de nuit.

Les partenaires conviennent que lors d'une permanence de week-end, l'amplitude du temps de travail sera la même que durant la semaine.

Concernant l'astreinte de nuit, d'une part, celle-ci ne pourra être demandée à un salarié embauché à une date postérieure au 1^{er} janvier 2003 et, d'autre part, pour les contrats antérieurs à cette date, comme indiqué dans la convention collective nationale des gardiens, il ne peut y avoir d'astreinte pendant le repos hebdomadaire.

Fait à Paris, le 21 janvier 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

ANCC ;

ARC.

Syndicat de salariés :

CSFV CFTC ;

SNIGIC.