

Brochure n° 3144

Convention collective nationale
IDCC : 1043. – GARDIENS, CONCIERGES
ET EMPLOYÉS D'IMMEUBLES

AVENANT N° 84 DU 23 MAI 2014
RELATIF AU TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

NOR : ASET1451060M

IDCC : 1043

PRÉAMBULE

Conformément à la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, les partenaires sociaux de la branche des gardiens, concierges et employés d'immeubles ont engagé une négociation sur les modalités d'organisation du temps partiel, notamment au regard de la nécessité pour les employeurs de la branche de déroger à la durée minimale hebdomadaire de 24 heures.

Le bilan AGEFOS PME du 3 juin 2014 indique que 62 % des salariés de la branche soumis au régime de droit commun (catégorie A) occupent un emploi à temps partiel. De même, les dernières données de la DARES indiquent que 46,14 % des salariés de la branche n'occupent pas un poste à temps ou service complet.

Ces taux rendent obligatoire l'ouverture de la présente négociation.

Le travail à temps partiel est particulièrement présent de par la nature de l'activité exercée par une grande majorité des employés d'immeubles de catégorie A.

Les partenaires sociaux ont abouti au présent accord, dont l'objectif vise à préserver l'emploi dans la branche. Les dispositions de cet accord visent :

- à faire respecter les conditions d'emploi des salariés à temps partiel ;
- à permettre l'adaptabilité des emplois aux contraintes indépendantes de la volonté des employeurs (notamment horaires de ramassage des ordures ménagères imposés par les collectivités locales...).

Par ailleurs, à l'occasion de cette négociation, les partenaires sociaux ont décidé de revoir la durée de l'amplitude durant laquelle les salariés de catégorie B, gardiens concierges sans référence horaire tels que définis aux articles L. 7211-1 et L. 7211-2 du code du travail, accomplissent leurs tâches. Ils ont également décidé de regrouper en un seul texte ces deux négociations afin de marquer leur importance au sein de cette convention collective.

Le titre I^{er} du présent accord fera l'objet d'une annexe à la convention collective n° 3144 (IDCC : 1043).

Le titre II, relatif à la réduction de l'amplitude de la journée de travail des salariés de catégorie B, modifiera, dans la convention collective, l'article 18.3.

TITRE I^{ER}

**TRAVAIL À TEMPS PARTIEL DES SALARIÉS
EMPLOYÉS D'IMMEUBLES DE CATÉGORIE A**

Article 1^{er}

Objet

Le présent accord a pour objet de fixer les conditions d'exercice du travail à temps partiel au sein de la branche des gardiens, concierges et employés d'immeubles exclusivement pour les salariés employés d'immeubles de catégorie A. En effet, seule cette catégorie travaille selon un cadre horaire, les salariés gardiens concierges de catégorie B travaillent, quant à eux, selon un régime dérogatoire et sont donc hors du champ d'application de la législation relative au travail à temps partiel.

Article 2

Durée minimale d'activité

Les partenaires sociaux rappellent que la durée minimale légale hebdomadaire du travail à temps partiel est fixée à 24 heures par l'article L. 3123-14-1 du code du travail ; néanmoins, à titre dérogatoire, ils conviennent de ce qui suit.

Article 2.1

Dérogations à la durée minimale

a) Dérogations liées aux spécificités de la branche

Compte tenu des spécificités de la branche, des dérogations en fonction de la taille des résidences sont prévues avec les seuils suivants :

- de 1 à 29 lots, la durée contractuelle hebdomadaire de travail est au minimum de 2 heures ;
- de 30 à 59 lots, la durée contractuelle hebdomadaire de travail est au minimum de 7 heures ;
- à partir de 60 lots, la durée contractuelle hebdomadaire de travail est au minimum de 14 heures.

Il est précisé que le nombre de lots s'apprécie au jour de la conclusion du contrat de travail.

Toutefois, en cas d'embauche d'un salarié à temps partiel pour travailler dans une résidence qui emploie déjà un salarié (à temps plein ou à temps partiel), la durée contractuelle hebdomadaire minimale sera celle prévue pour les résidences relevant du seuil inférieur à celui dont elle relève.

Les contrats de travail à temps partiel en cours au jour de l'entrée en vigueur du présent accord devront être mis en conformité avec les dispositions de l'article 2.1 avant le 1^{er} janvier 2016.

Si le salarié demande une mise en conformité de son contrat avant cette date, l'employeur doit y faire droit, sauf à ce qu'elle soit impossible compte tenu de la situation économique de l'employeur. A compter du 1^{er} janvier 2016, tous les contrats devront être conformes.

b) Dérogation demandée par le salarié

Les dérogations (art. 2.1 *a*) conventionnelles à la durée minimale légale ne font pas obstacle à celles prévues aux articles L. 3123-14-2 et L. 3123-14-5 du code du travail dont les termes prévoient :

- qu'une durée de travail inférieure à la durée minimale légale de 24 heures peut être fixée à la demande écrite et motivée du salarié :
 - soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles ;
 - soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant au moins à 24 heures ;
- pour le salarié âgé de moins de 26 ans, afin de rendre compatible son temps de travail avec la poursuite de ses études.

c) Information du comité d'entreprise

Le cas échéant, l'employeur informe chaque année le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel du nombre de demandes de dérogation individuelle.

Article 2.2

Définition du lot

La notion de « lot » qui est visée à l'article 2.1 correspond au local principal qui s'entend de chaque local à usage commercial, professionnel ou d'habitation avec ses dépendances traditionnelles comme la cave, la chambre de service et le parking. Le logement de fonction du gardien/concierge n'entre pas dans le décompte des lots principaux.

Article 2.3

Garanties pour les salariés à temps partiel en cas de dérogation

En contrepartie de la dérogation à la durée minimale, le salarié à temps partiel concerné par cette dernière bénéficie d'horaires de travail réguliers lui permettant de cumuler plusieurs activités à temps partiel afin d'atteindre une durée globale d'activité égale à un temps complet ou au moins égale à la durée minimale d'activité prévue par la loi.

Dans ce contexte, les salariés qui cumulent plusieurs emplois disposent de la faculté de refuser le changement de leur planning dès lors que ce changement n'est pas compatible avec l'exercice d'une autre activité professionnelle salariée ou non salariée ou ses études.

La répartition du temps de travail est prévue par le contrat de travail ou un avenant à celui-ci.

Enfin, les heures complémentaires sont majorées dans les conditions prévues à l'article 3.3 ci-après.

Article 3

Heures complémentaires

Sont des heures complémentaires celles définies à l'article L. 3123-17 du code du travail.

Article 3.1

Nombre d'heures complémentaires pouvant être demandées par l'employeur

Le nombre d'heures complémentaires effectuées par un salarié à temps partiel au cours d'une même semaine ou d'un même mois ne peut être supérieur au tiers de la durée prévue dans le contrat de travail.

Ces heures ne peuvent, en tout état de cause, avoir pour effet de porter la durée du travail du salarié au niveau de la durée légale du travail.

Article 3.2

Délai de prévenance

L'employeur peut demander au salarié d'effectuer des heures complémentaires dans la limite prévue à l'article 3.1 du présent accord. Cette demande doit être formulée dans le respect d'un délai de prévenance de 7 jours.

Lorsqu'il s'agit de pallier le remplacement d'un salarié absent, ce délai de prévenance est neutralisé.

Le refus du salarié d'effectuer des heures complémentaires ne pourra donner lieu à aucune sanction disciplinaire.

Article 3.3

Taux de majoration des heures complémentaires

Chacune des heures complémentaires accomplies au-delà de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail, fixée au contrat de travail du salarié et calculée sur la période de référence, ouvre droit à une majoration de salaire de 20 %.

Article 3.4

Garanties offertes au salarié en contrepartie de l'augmentation du plafond des heures complémentaires

L'employeur s'engage à mettre en œuvre pour les salariés à temps partiel des droits reconnus aux salariés à temps complet, notamment :

- l'égalité d'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation ;
- la limitation du nombre des interruptions d'activité au cours d'une même journée ;
- la fixation d'une période minimale de travail continue de 2 heures pour pouvoir valablement recourir aux heures complémentaires au-delà de 1/10 de la durée contractuelle.

Article 4

Complément d'heures par avenant

Article 4.1

Possibilité d'augmenter temporairement la durée du travail

Un avenant au contrat de travail peut augmenter, temporairement, la durée contractuelle de travail du salarié à temps partiel. Le refus du salarié d'augmenter sa durée de travail par avenant n'est pas considéré comme une faute et ne saurait entraîner de sanction disciplinaire.

Article 4.2

Délai de prévenance

La demande de complément d'heures doit être formulée dans le respect d'un délai de prévenance de 7 jours.

Lorsqu'il s'agit de pallier le remplacement d'un salarié absent, ce délai de prévenance est neutralisé.

Article 4.3

Taux de majoration du complément d'heures

Les heures de travail réalisées dans le cadre de cet avenant sont rémunérées avec une majoration de 15 %.

Lorsque le délai de prévenance visé à l'article 4.2 n'est pas respecté, le taux de majoration des heures effectuées dans le cadre du complément d'heures passe à 20 %.

Les heures complémentaires éventuellement effectuées au-delà du nombre d'heures prévues par l'avenant donnent lieu à une majoration de 25 %.

Article 4.4

Nombre maximal d'avenants par an et par salarié

Le nombre maximal d'avenants « compléments d'heures » par an et par salarié est fixé à deux.

Toutefois, si le complément d'heures est destiné à permettre le remplacement d'un salarié absent nommément désigné, le nombre d'avenants n'est pas limité.

Ces avenants ne peuvent excéder 3 mois chacun.

Toutefois, si le complément d'heures est destiné à permettre le remplacement d'un salarié absent nommément désigné, la durée de l'avenant n'est pas limitée.

Article 4.5

Modalité d'accès aux avenants « compléments d'heures »

L'employeur met en œuvre les outils pour savoir quels salariés à temps partiel souhaitent bénéficier d'avenants de « compléments d'heures ». Cela peut prendre la forme d'un recensement annuel des demandes des salariés à temps partiel.

Les salariés à temps partiel volontaires se verront prioritairement proposer un avenant de complément d'heures en fonction des besoins du service, pour occuper des emplois ressortissant ou ne ressortissant pas à leur catégorie professionnelle à condition de remplir les conditions de qualification ou de compétences requises.

Lorsque plusieurs salariés sont demandeurs d'un avenant de complément d'heures, le choix de l'un ou de l'autre est déterminé en fonction de critères objectifs.

Ces critères sont, par exemple, une priorité au salarié dont le contrat prévoit le plus petit nombre d'heures, ou l'ancienneté dans le poste.

L'employeur s'engage à garantir l'équité entre les salariés potentiellement intéressés par une augmentation de leur temps de travail par avenant et à informer des critères retenus ceux qui n'auraient pu en bénéficier.

Article 5

Priorité des salariés à temps partiel pour occuper un emploi à temps complet

Dans le cadre du droit de priorité des salariés à temps partiel pour occuper un emploi à temps complet, tel que défini à l'article L. 3123-8 du code du travail, l'employeur peut proposer au salarié à temps partiel un emploi à temps complet, un ou des compléments d'activité ressortissant ou ne ressortissant pas à sa catégorie professionnelle ou un emploi à temps complet non équivalent, à condition que le salarié remplisse les conditions de qualification ou de compétences requises.

L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants avant que ceux-ci ne soient ouverts à candidature externe.

Article 6

Régime des coupures quotidiennes

Conformément à l'article L. 3123-16 du code du travail et aux dispositions de l'article 18.4 de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles, les partenaires sociaux autorisent la possibilité d'organiser le travail du salarié en prévoyant une seule coupure quotidienne d'une durée supérieure à 2 heures.

Cette coupure supérieure à 2 heures peut être prévue uniquement pour des salariés qui sont en charge du service des ordures ménagères.

La durée de cette coupure ne pourra pas dépasser 10 heures, rappel étant fait que les salariés doivent bénéficier d'un repos quotidien de 11 heures au minimum et d'un repos hebdomadaire de 24 heures consécutives auquel s'ajoutent les heures de repos quotidien.

En contrepartie de cette organisation, le salarié en charge du service des ordures ménagères qui subit une coupure quotidienne supérieure à 2 heures perçoit une compensation correspondant à 50 % de la valeur du minimum garanti (valeur évaluée en 2014 à 3,51 €) par jour où le salarié subit cette coupure dans la semaine.

Il conviendra d'appliquer la formule suivante :

Valeur du minimum garanti × 50 % × nombre de journées comprenant une coupure supérieure à 2 heures.

TITRE II

RÉDUCTION DE L'AMPLITUDE DES SALARIÉS DE CATÉGORIE B

Article 1^{er}

Objet

Pour les salariés de catégorie B travaillant selon un régime dérogatoire 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, les partenaires sociaux ont décidé de réduire de 2 h 30 par semaine la période durant laquelle ces salariés effectuent les tâches et, le cas échéant, la permanence prévues par leur contrat de travail.

La période maximale d'exécution des tâches et, le cas échéant, de permanence des salariés de catégorie B est donc ramenée de 50 heures à 47 h 30 hebdomadaires. Cette réduction est répartie à raison de 1 demi-heure par jour du lundi au vendredi sauf dispositions contractuelles entre salarié et employeur.

Les salariés qui auraient bénéficié d'une réduction de leur amplitude préalablement au présent accord ne verront leur contrat ajusté que dans la mesure où la période durant laquelle ils effectuent les tâches et, le cas échéant, la permanence est supérieure à 47 h 30.

Article 2

Modification de l'article 18.3 de la convention collective

Les dispositions de l'article 18.3 de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles sont modifiées comme suit :

« Article 18.3

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. 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 aux 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 19.3), 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. »

TITRE III
DISPOSITIONS COMMUNES

Article 1^{er}

Formalités de dépôt et de publicité

Le présent accord est notifié et déposé dans les conditions prévues par le code du travail. Les partenaires sociaux conviennent d'en demander l'extension.

Article 2

Date d'effet, durée et formalités

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter du lendemain de la parution de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 23 mai 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

UNPI ;
FSIF ;
ANCC ;
ARC ;
FEPL.

Syndicats de salariés :

SNIGIC ;
CSFV CFTC ;
FEC FO ;
SNUHAB CFE-CGC.