

Fin de la possibilité pour les gardiens de s'auto-remplacer

Fiche pratique publié le 25/02/2014, vu 4513 fois, Auteur : [Maître Caroline YADAN PESAH](#)

Dès le 1er juillet 2015, les gardiens ne pourront plus renoncer à leurs congés; est abaissée de 10% l'indemnité conventionnelle en cas de remplacements d'une durée inférieure à deux mois.

L'avenant 82 du 17 juin 2013 n'autorise plus la possibilité pour les gardiens de se remplacer eux-mêmes dans leurs fonctions. De plus, l'indemnité conventionnelle pour les remplacements d'une durée inférieure à deux mois est diminuée de 10%.

Avenant 82 du 17 juin 2013 : BOCC 2013/44.

CC 2013/44 13 Brochure n° 3144 Convention collective nationale IDCC : 1043.

– GARDIENS, CONCIERGES ET EMPLOYÉS D'IMMEUBLES

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DU DIALOGUE SOCIAL CONVENTIONS COLLECTIVE

AVENANT N° 82 DU 17 JUIN 2013 RELATIF AUX CONGÉS ANNUELS ET AUX REMPLACEMENTS NOR : ASET1351106M IDCC : 1043

PRÉAMBULE

Dans le cadre de la modernisation du métier de gardien d'immeuble d'habitation, les partenaires sociaux ont décidé de ne plus autoriser conventionnellement l'autoreplacement par l'interdiction faite aux employeurs de demander à leur salarié la mise à disposition du logement de fonction durant les périodes de congés. Une période transitoire a été prévue pour permettre l'adaptation des logements de fonction des gardiens logés. Cette période transitoire prendra fin le 30 juin 2015. Au 1er juillet 2015, les articles 25, 26 de la présente convention deviendront :

« Article 25 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 : 2,5 jours 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 :

– 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 services 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. 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.

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

« Article 26 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 1er 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 de l'article 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. 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. »

Fait à Paris, le 17 juin 2013. Suivent les signatures des organisations ci-après : Organisations patronales : FSIF ; ARC ; ANCC. Syndicats de salariés : FEC FO ; SNIGIC ; CSFV CFTC.