

À propos des gardiens ... (suite)

Nous avons déjà évoqué dans cette Lettre (N° 41 - avril 97) les nombreuses questions qui nous sont régulièrement posées au sujet des gardiens d'immeubles.

Certains aspects n'ayant pas été évoqués, nous revenons donc sur ce sujet, qui continue à alimenter nombre de conversations au sein des conseils syndicaux et des assemblées générales.

Qui est l'employeur ?

A en croire la stricte définition du métier, le gardien d'immeuble a pour rôle la surveillance, la garde et l'entretien de l'immeuble.

Mais derrière cette définition se cache une multitude de tâches.

Avant d'entrer dans le détail du contrat de travail, interrogeons-nous sur quelques principes pas toujours évidents aux yeux de tous.

La complexité des statuts et la réalité quotidienne ont souvent laissé croire que l'employeur du gardien serait le syndic ou bien encore, dans certains cas, les résidents de l'immeuble. En réalité, le syndicat des copropriétaires est le seul employeur du gardien d'immeuble. C'est ainsi le syndicat des copropriétaires, représenté par son syndic, qui verse les salaires, ou paie les charges sociales dont les déclarations sont établies au nom du syndicat.

Qui décide ?

Cette question revient régulièrement. Qui, en effet, est en mesure de prendre les décisions concernant le gardien (embauche, salaire, licenciement, etc) ? C'est le statut même de la copropriété qui fournit la réponse à cette question. L'article 31 du décret du 17 mars 1967 indique en effet que *"le syndic engage et congédie le personnel du syndicat, et fixe les conditions de 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"*.

Autrement-dit, le syndic, de par sa délégation, a tout pouvoir de gérer le personnel employé du syndicat des copropriétaires. Cette configuration "triangulaire" est parfois source de difficultés relationnelles. Afin d'éviter tout litige

ou malentendu, notre service du personnel a pour mot d'ordre la communication.

Le rôle du conseil syndical étant clairement défini par la loi comme organe de conseil et de contrôle, le syndic essaie, dans toute la mesure du possible, de travailler en concertation avec le conseil syndical. L'expérience montre que c'est de cette façon que nous trouvons les meilleures solutions.

En résumé, le gardien est salarié du syndicat des copropriétaires, dont le pouvoir de direction est exercé, via un mandat, par le syndic, sous le contrôle du conseil syndical.

Le contrat de travail...

Ce principe étant posé, on s'interrogera sur le mode de fixation de la rémunération et des conditions de travail.

La convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles a apporté la réponse à ces questions, en créant un système précis de rémunération, tenant compte des tâches demandées aux gardiens, et non pas en fonction du temps de travail.

La convention collective du 11 décembre 1979 a dérogé au régime de droit com-

mun (code du travail) par la création d'un contrat avec système de rémunération spécifiquement conçu pour les gardiens, tout en maintenant une catégorie au régime horaire pour les employés d'immeubles (personnel de ménage, jardiniers, etc).

Ces salariés, dits de catégorie A, ont pour mission l'entretien courant de l'immeuble. Ce type de personnel n'a pas de mission de gardiennage ou de surveillance. C'est pourquoi, il ne bénéficie pas de logement de fonction.

Les gardiens d'immeubles, dits de catégorie B, relèvent du régime dérogatoire du code du travail (art. L. 771-1 et suivants du code du travail). Ils ont dans leur mission la surveillance, la garde et l'entretien de l'immeuble. Cette catégorie de personnel est logée.

Le contrat de catégorie B tient compte du nombre de lots de l'immeuble, des superficies des cours, trottoirs, parkings et espaces verts, et des équipements communs tels que les ascenseurs et les chaufferies.

Pour l'entretien et la surveillance des lots, surfaces et équipements, la convention collective a prévu un décompte précis de tâches normalisées à joindre au contrat. Un tableau précise les missions et leur fréquence d'exécution par le salarié. Certaines n'étant pas explicitement décrites par la convention collective (travaux de jardinage par exemple), elles peuvent être évaluées sous forme de travaux dits spécialisés et/ou qualifiés. Chaque tâche, ou tranche d'heures de travaux qualifiés ou spécialisés est valo-

LOISELET & DAIGREMONT CERTIFIE ISO 9002

Lancée depuis près de dix ans dans toutes nos activités d'administration de biens, notre démarche Qualité vient d'être consacrée par notre certification à la norme ISO 9002.

Ce standard internationalement reconnu de la qualité de service, nous a été attribué par l'AFAQ, après un audit extérieur réalisé au mois de juin.

Nous avons souhaité que cette certification porte à la fois sur notre activité principale de syndic de copropriété et sur celle de gérance, et dans toutes les composantes de chacun de nos métiers.

Si le chemin parcouru pour obtenir cette certification a été de ce fait plus long, il récompense tous les collaborateurs dans leur démarche "Qualité au service de tous nos clients". Cette étape essentielle n'est pas un aboutissement. Elle nous oblige à améliorer sans cesse nos méthodes pour exercer au mieux nos métiers à votre service.

risée en unités de valeur dont le total, ramené en pourcentage, fixe le taux d'emploi du gardien : un total de 10 000 unités de valeurs correspond à un taux d'emploi de 100 %. Précisons que le taux d'emploi peut, paradoxalement, être supérieur à 100 %.

C'est ce taux qui entrera dans le calcul de la rémunération.

Les trois types de contrats...

La convention collective prévoit, par ailleurs, trois types de contrats pour les salariés de catégorie B, en fonction de leur taux d'emploi :

— Le gardien à *service partiel* est un gardien dont le taux d'emploi est inférieur à 34 % (total d'unités de valeur inférieur à 3400). Une fois son travail pour la copropriété effectué, ce gardien peut parfaitement s'absenter pour convenances personnelles.

— Le gardien à *service permanent* est un gardien dont le taux d'emploi est compris entre 35 et 90 %, c'est à dire dont le nombre d'unités de valeur est compris entre 3400 et 9000. À la différence du service partiel, le gardien à service permanent doit, contre rémunération, assurer une permanence de jour pendant l'amplitude de travail. Il peut cependant exercer une autre activité tant qu'il reste physiquement sur son lieu de travail.

— Le gardien à *service complet* est un gardien dont les tâches et leur fréquence prévues au contrat sont d'une importance suffisante pour occuper le salarié pendant toute l'amplitude de travail. Dans ce cas, le syndicat des copropriétaires doit être le seul employeur du salarié. La durée journalière de travail est au maximum de 9 heures pour les gardiens à service permanent ou complet, avec une amplitude maximum de 13 heures, les horaires étant, dans la plupart des cas, indiqués dans le contrat de travail. Le gardien à service permanent ou complet peut assurer une astreinte de nuit, qui démarre dès la fermeture de la loge. Cette astreinte est évidemment rémunérée selon la convention collective, le gardien ne pouvant s'absenter pendant cette période.

Le calcul de la rémunération...

Le calcul de la rémunération des gardiens déroge assez sensiblement aux méthodes de calcul couramment employées pour tous les salariés.

Pour tenter d'être simple, le salaire de base des gardiens est égal au produit :

$$\begin{matrix} \text{valeur du point} \\ \times \text{coefficient hiérarchique} \\ \times \text{taux d'emploi} \end{matrix}$$

— La valeur du point est fixée par négociation entre les représentants des employeurs et les syndicats salariés (à titre d'exemple, la valeur du point est égale à 22,23 F au 1^{er} septembre 2000).

— le coefficient hiérarchique dépend du niveau de responsabilité du salarié : un gardien débutant aura un coefficient hiérarchique inférieur au gardien chef d'une résidence employant plusieurs salariés. — Le taux d'emploi dépend, comme nous l'avons vu précédemment, du nombre d'unités de valeur et donc des tâches demandées au gardien.

Le salaire complémentaire...

À ce salaire de base, il y a lieu d'ajouter le salaire complémentaire conventionnel, également fixé par négociation entre les représentants des employeurs et des salariés.

Ce salaire complémentaire conventionnel est forfaitaire, et spécifique à chaque coefficient hiérarchique.

En plus de ce complément conventionnel, une copropriété peut décider d'allouer à titre individuel un salaire complémentaire, dit contractuel.

Notons enfin l'existence d'un 13^e mois et d'une prime d'ancienneté (calculée sur le seul salaire de base conventionnel) de 3 % par période de trois années d'ancienneté, plafonnée à 18 %.

Du salaire ainsi calculé, il est déduit, pour les salariés logés, une somme au titre des avantages en nature (logement, chauffage ou électricité par exemple).

Le montant de ces avantages en nature est fixé par la convention collective.

Au-delà du contrat..

Il n'est pas rare qu'un gardien effectue des tâches non prévues par son contrat de travail, et rende quelques services à certains résidents.

Il faut cependant savoir que votre gardien, employé de la copropriété, n'a pas obligation de dépanner votre lave-linge ou d'accompagner le représentant de France Télécom ou votre plombier en votre absence.

Il n'a pas non plus obligation de garder les clés de votre appartement — sauf stipulation du règlement de copropriété — ou de réceptionner votre courrier recommandé, même s'il s'agit de pratiques courantes et fort utiles.

Mais les relations entre résidents et gardiens créent parfois des liens de sympathie au point d'échanger des services "extra contractuels". Ces pratiques que nous pouvons qualifier de "services d'amis" n'entrent pas dans le cadre du contrat de travail. Aussi, pour la bonne

marque de la vie de la copropriété, il est important que ces services soient rendus en dehors des horaires de travail afin qu'il n'y ait aucune confusion possible.

Et les 35 heures ?

Nous ne pouvons terminer ces propos sans évoquer la question de la réduction du temps de travail, qui nous est régulièrement posée.

La réduction du temps de travail des gardiens et employés d'immeubles doit être examinée sous deux aspects :

— les effectifs : au regard de la loi Aubry, la réduction du temps de travail au 1^{er} février 2000 n'est applicable que pour les établissements de plus de 20 salariés. Cette loi sera applicable à toutes les entreprises, quel que soit l'effectif, à compter du 1^{er} janvier 2002.

— le statut des gardiens : la loi sur les 35 heures a expressément exclu les gardiens d'immeubles de son champ d'application au regard du régime dérogatoire auquel ils sont rattachés : l'organisation de la durée de travail est déterminée par la seule convention collective.

Une commission mixte de la convention collective travaille cependant sur ce sujet. C'est seulement après la publication d'un arrêté d'extension d'un éventuel accord au sein de cette commission que la réduction du temps de travail pourra être appliquée aux gardiens d'immeubles.

En tout état de cause, la réduction du temps de travail ne pourra être applicable pour votre gardien avant le 1^{er} janvier 2002.

Pour finir...

L'expérience nous le montre bien, l'efficacité et la qualité du travail rendu par le gardien de votre immeuble passe en grande partie par la qualité et la fluidité de la relation entre gardien, résidents et syndic, que nous avons qualifiée de "triangulaire".

Pouvoir travailler en confiance pour prendre les mesures nécessaires aux bons moments, dans le respect et la limite de la réglementation : c'est cette ligne de conduite que nous avons adoptée. Ce vaste sujet nous donnera probablement l'occasion de nous retrouver dans un prochain numéro.

Retrouvez la Lettre
de Loiselet & Daigremont
sur notre site internet :
www.loiselet-daigremont.fr
offres immobilières,
paiement sécurisé des charges,
informations sur la copropriété...