

Gardiens : réformes en vue...

La réduction du temps de travail des gardiens et employés d'immeubles est régulièrement évoquée dans les réunions de copropriété.

Si la question peut être abordée de bien des façons, nous avons choisi de l'évoquer par deux aspects, après un rappel du fonctionnement des contrats : l'application de la loi sur les 35 heures et les astreintes de nuit.

Nous répondrons ensuite à quelques questions d'actualité concernant les employés des copropriétés.

Quelques rappels...

L'article 31 du décret du 17 mars 1967 dispose : *"le syndicat 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 syndicat, de par sa délégation, a seul la capacité de gérer le personnel pour le compte de la copropriété qu'il représente, sous le contrôle de l'assemblée générale. L'employeur est le syndicat des copropriétaires.

Les salariés, qui dépendent de la Convention Collective des Gardiens et Employés d'Immeubles du 11 décembre 1979, peuvent bénéficier de deux types de contrats : l'un (catégorie B) qui déroge au régime de droit commun du code du travail, avec un système de rémunération spécialement conçu pour les gardiens (personnel disposant d'un logement de fonction) et l'autre (catégorie A), prévu pour les employés non logés, relevant du régime de droit commun, c'est-à-dire le régime horaire.

Le salarié de catégorie A n'a pas, en principe, de mission de gardiennage ou de surveillance.

Il ne bénéficie donc généralement pas de logement de fonction. Le salarié de catégorie B, relevant du régime dérogatoire au code du travail (art. L. 771-1 et suivants) compte parmi ses missions la surveillance, la garde et l'entretien de l'immeuble. Cette catégorie de personnel est logée.

Le contrat de catégorie B est un contrat particulier qui tient compte de plusieurs éléments : le nombre de lots dans l'immeuble, la superficie des

cours et trottoirs, parkings et espaces verts, et les équipements communs tels que les ascenseurs ou les chaufferies. Pour l'entretien et la surveillance des lots, surfaces et équipements, la convention collective a prévu un décompte précis de tâches, normalisé, annexé au contrat. Une fois ce tableau renseigné en fonction des souhaits de la copropriété et des éléments d'équipements existants, l'employeur et le salarié sont parfaitement en accord sur les missions et leur fréquence d'exécution. Certaines tâches qui n'entrent pas systématiquement dans ce tableau peuvent être évoquées sous forme de travaux spécialisés et qualifiés.

L'amplitude de travail est au maximum de 13 heures pour les gardiens à service permanent ou complet, avec une pause minimum de 4 heures par jour.

Il peut être demandé au gardien à service permanent ou complet, pour les seuls contrats de travail en cours à ce jour, d'assurer une astreinte de nuit qui commence à la fermeture de la loge. Le gardien ne peut s'absenter de sa loge pendant la période

d'astreinte. En compensation, une rémunération forfaitaire est prévue par la convention collective.

La rémunération...

La rémunération de base mensuelle (pour un taux d'emploi de 100%) des gardiens est également fixée par la convention collective en fonction des niveaux hiérarchiques (N), qui fixent des coefficients (C), et donc des salaires bruts conventionnels (S). À titre d'exemple, en février 2002 :

(N)	(C)	(S)
2	255	1 126,40 €
3	275	1 126,40 €
4	340	1 317,68 €

Ces bases sont majorées ou diminuées en fonction du taux d'emploi de chaque salarié, déterminé par le contrat de travail. À ce salaire brut conventionnel s'ajoutent des primes, telles que l'astreinte de nuit (101,67 €), le tri sélectif (0,76 € par lot, prime plafonnée à 121,95 €), le treizième mois (1/12^e du salaire annuel contractuel, payé en décembre), l'ancienneté (3% à 18% du salaire de base), etc.

Dans le courant de l'année 2002, le dernier avenant d'augmentation des salaires devrait être étendu à tous les gardiens. De ce fait, les salaires conventionnels de base devraient être portés à :

(N)	(C)	(S)
2	255	1 146,20 €
3	275	1 153,82 €
4	340	1 358,13 €

De la même façon, l'astreinte de nuit devrait être portée à 105,24 €.

L'actualité sociale récente a été marquée par un certain nombre de

Un service personnel Loiselet & Daigremont unique pour les copropriétaires bailleurs !

Un des reproches formulé aux comptes annuels — désormais obligatoires dans toutes les copropriétés — par rapport aux comptes trimestriels l'était par les propriétaires bailleurs qui se trouvent dans la nécessité de devoir régulariser les charges locatives à l'occasion du départ d'un locataire ou de la régularisation des acomptes mensuels de charges, au moins chaque année. Spécialistes reconnus des comptes annuels depuis plusieurs décennies, les services comptables de Loiselet & Daigremont sont en mesure de fournir à tous les propriétaires bailleurs, à tout moment de l'année, la situation des charges locatives d'un lot, entre le premier jour de l'exercice et une date donnée.

Cette prestation, quasiment unique sur le marché, peut être fournie sur simple appel téléphonique au comptable chargé de la gestion de votre immeuble. Vous recevrez le document dans les 72 heures de sa demande. Et pour oublier complètement les contraintes des régularisations et des déclarations en tous genres, appelez notre département gérance. Un chargé de clientèle vous proposera une réponse clés en mains, adaptée à vos besoins.

Téléphone : 01 55 62 26 00.

nouvelles dispositions qui ont fait couler beaucoup d'encre, telles que l'application des "35 heures", ou le nouveau statut du travailleur de nuit. Cette actualité touche également les salariés des copropriétés. Examinons dans quelle mesure.

Les 35 heures...

En principe, depuis le 1er janvier 2002, la loi sur la réduction du temps de travail s'applique à l'ensemble des employeurs, quel que soit le nombre de salariés employés, exception faite de certaines catégories de salariés, dont notamment, à ce jour, les gardiens d'immeubles relevant de la catégorie B, expressément exclus du dispositif. Les employés de la catégorie A (non logés) sont, quant à eux, concernés par ces dispositions.

Des mesures transitoires ont été mises en place :

- En 2002, le temps de travail peut être maintenu à 39 heures par semaine, sous réserve de l'octroi d'un repos compensateur de 24 minutes par semaine. Le salarié pourrait cumuler ce repos compensateur en un seul jour de repos, toutes les 19 semaines travaillées. Cela représente au total moins de 3 jours de repos pour l'année.

- En 2003, le temps de travail pourra toujours être maintenu à 39 heures par semaine. Dans ce cas, le repos compensateur octroyé par semaine passera de 24 à 60 minutes, soit une heure de repos par semaine complète travaillée.

L'employé aurait donc droit, approximativement, à 1 journée de repos, toutes les 8 semaines travaillées, ce qui représente environ 6 jours pour l'année 2003.

- C'est en 2004 que l'employeur sera censé avoir diminué le temps de travail à 35 heures par semaine, sauf s'il paye des heures supplémentaires, dont le régime a été modifié : désormais, les heures effectuées au-delà de 43 heures par semaine sont majorées à 150 %, ce qui pourrait avoir des conséquences non négligeables sur la masse salariale et donc sur les charges des immeubles.

L'astreinte et le travail de nuit...

Le 24 octobre 2001, les délégations patronales et salariales représentatives ont convenu de la suppression de l'astreinte de nuit, pour les nouveaux contrats signés après le 1er janvier 2003. Cet accord a fait l'objet d'un avenant à la convention collective. Signé par la quasi-totalité des représentants, il sera applicable à tous les employeurs, dès

parution d'un arrêté d'extension qui devrait être signé par le ministre du travail avant la fin de cette année.

Les gardiens embauchés à compter du 1er janvier prochain ne pourront plus se voir interdire de s'absenter de leur logement pendant les heures de fermeture de la loge (la nuit).

Cette disposition ne pose pas seulement un problème pour les embauches à venir, mais aussi pour les remplacements potentiels des gardiens en place avant cette date, car chaque remplacement est considéré comme un nouveau contrat de travail.

De plus, dans un souci d'équité, l'idée de supprimer définitivement l'astreinte, sans tenir compte de la date d'embauche n'est pas à écarter.

Les partenaires sociaux doivent se réunir avant le printemps 2003 pour en débattre.

Ces nouvelles dispositions, avec la probabilité d'une suppression totale de l'astreinte de nuit, nous conduit à raisonner de différentes manières selon le type d'immeuble. Dans tous les cas, des dispositions devront être prises afin d'éviter les problèmes de dernière minute : nous recommanderons donc la mise en place de la télésurveillance des ascenseurs et des chaufferies là où elle n'existe pas encore.

En outre, pour les contrats en cours et les embauches effectuées avant le 1er janvier 2003, de nouvelles dispositions ont été prévues :

- Les gardiens à service partiel ne pourront plus être soumis à l'astreinte de nuit.

- La durée de l'astreinte ne pourra dépasser 11 heures, ce qui signifie qu'il convient de modifier les horaires des gardiens dont l'amplitude de travail est inférieure à 13 heures par jour.

- La rémunération forfaitaire conventionnelle (actuellement fixée à 101,67€) ne compensera plus le travail effectivement réalisé la nuit.

Cela signifie que toute intervention de nuit devra désormais être rémunérée en fonction du temps réel consacré à cette intervention.

La rémunération forfaitaire conventionnelle d'astreinte de nuit ne vise donc à rémunérer que l'impossibilité de s'absenter pendant les 11 heures de nuit.

À partir de ce raisonnement, on peut déduire que la convention collective met un terme à toute discussion autour de la distinction entre astreinte de nuit et travail de nuit, et rejoint une jurisprudence constante depuis 1993. Peu avant les débats des partenaires sociaux, la loi s'est penchée sur le

statut des travailleurs de nuit (Loi du 9 mai 2001). Ainsi, les salariés qui travaillaient effectivement la nuit ne pourront plus effectuer des vacances dépassant 8 heures consécutives. Il s'agit essentiellement des employés des immeubles de grande hauteur.

Vos questions, nos réponses...

Les conseils syndicaux posent régulièrement certaines questions. Voici donc la réponse à deux questions d'actualité récente :

- *Notre gardienne vient d'avoir un enfant, et le père, qui est notre gardien, demande un congé de paternité. De quoi s'agit-il, et qui doit le rémunérer ?*

En effet, pour toute naissance survenue après le 1er janvier 2002, les pères ont droit à un congé de 11 jours cumulables avec l'absence exceptionnelle de 3 jours prévue par la convention collective.

Cependant, le contrat de travail se trouvant suspendu, aucune rémunération ne doit être versée au salarié pendant cette période.

C'est la caisse primaire d'assurance maladie qui indemnise le salarié pendant les 11 jours, selon les informations fournies par l'employeur. La loi impose au salarié de faire sa demande au minimum un mois avant son départ en congé paternité.

- *Le logement de nos gardiens est petit et ne prévoit pas d'emplacement exclusivement réservé au bureau de loge. Quelles sont les conséquences sur le contrat et sur la rémunération ?*

Lorsqu'une partie du logement de fonction est réservée au bureau de loge, sans distinction avec le logement, l'entrée du logement qui correspond à quelques mètres carrés (l'équivalent d'un bureau de travail) doit être considérée comme "professionnelle", et ne doit donc pas être retirée du salaire des gardiens car il ne s'agit pas pleinement d'un avantage en nature.

En principe, cette superficie est comprise entre 2 et 6 m², ce qui n'a pas une incidence majeure sur le salaire.

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