

Atelier 11.

Le personnel
du syndicat



QUI EST L'EMPLOYEUR ?

L'employeur du gardien, concierge ou employé d'immeuble est le syndicat des copropriétaires. Le syndic n'agit qu'en tant que mandataire. Il représente le syndicat.

Ainsi, les documents liés aux salariés du syndicat (contrat de travail, déclarations sociales, etc.) doivent être rédigés par le syndic au nom du syndicat des copropriétaires.

APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

La Convention collective nationale des gardiens concierges et employés d'immeubles définit « les conditions de travail et de rémunération du personnel disposant ou non d'un logement de fonction et chargé d'assurer la garde, la surveillance et l'entretien - ou une partie de ces fonctions seulement - des immeubles ou ensembles immobiliers et de leurs abords et dépendances, qu'ils soient affectés à l'habitation, à l'usage commercial ou professionnel, placés sous le régime de la copropriété, donnés en location ou inscrits à une association syndicale de propriétaires (ASP), quel que soit le régime juridique de l'employeur. » (art. 1^{er}, al. 1^{er}, de la Convention collective).

L'application de la convention ne dépend donc pas du régime juridique de l'employeur. Seule la nature des tâches confiées au salarié permet de savoir si le contrat est soumis aux dispositions de la Convention collective des gardiens concierges et employés d'immeubles. Ainsi, l'employeur

peut être constitué sous diverses formes juridiques, comme par exemple : un syndicat de copropriétaires (ou copropriété), une société civile immobilière (dite « SCL »), un établissement public, une association syndicale libre (dite « ASL »), une entreprise de promotion immobilière, etc.

SYNDIC, CONSEIL SYNDICAL, COPROPRIÉTAIRES ET OCCUPANTS : LEUR RÔLE

Bien que le syndic soit le représentant de la copropriété, et qu'il lui revient de gérer le personnel, il n'est pas décideur (sous réserve de ce qui sera développé plus loin) sur l'ensemble des situations. En effet, il n'est pas l'employeur et n'est qu'un organe exécutif.

Extrait de l'article 1^{er} de la convention collective :
« Le contrat de travail est signé par le syndic, qui agit en tant que mandataire du syndicat des copropriétaires et selon les dispositions de l'article 31 du décret n° 67-223 du 17 mars 1967. Il est toutefois rappelé que le conseil syndical a un rôle consultatif comme indiqué dans l'article 21 de la loi du 10 juillet 1965. »

La gestion du personnel fait partie des missions courantes du syndic ne donnant pas lieu à une facturation en plus de ses honoraires de base (le forfait). Cela est rappelé par le contrat type de syndic imposé par décret au point VI de l'annexe I du contrat. Le syndic se doit donc de procéder :

- À la recherche et à l'entretien préalable,
- À l'établissement du contrat de travail et de ses avenants éventuels,

- À la gestion des procédures de rupture du contrat de travail,
- Au paiement du salaire, à la tenue du livre des salaires, l'édition des bulletins de paie,
- Aux déclarations et aux paiements aux organismes fiscaux et sociaux,
- À l'établissement des attestations et déclarations obligatoires,
- À la gestion des remplacements pendant les congés, arrêts maladie et maternité,
- À la mise en place et à la mise à jour du document unique d'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs,
- À la gestion de la formation du personnel du syndicat,
- Au contrôle de l'activité du personnel du syndicat.

Le syndic n'étant qu'un représentant, l'ensemble de ses actes et décisions engageront le syndicat des copropriétaires en tant qu'employeur. En cas de litige sur le contrat de travail, le salarié se retournera contre la copropriété et non pas contre le syndic.

La copropriété, par décision de l'assemblée générale, est seule à pouvoir décider du nombre de salarié et de leur catégorie (cf. développement sur les différentes catégories de poste). Le pouvoir de l'assemblée est limité à ces deux seules décisions. Il ne lui revient donc pas de décider de la personne à engager, de la mise en place d'un licenciement, ou encore du montant de la rémunération, des horaires de travail ou de l'organisation du travail en général.

Article 31, alinéa 2, du décret du 17 mars 1967 :
« L'assemblée générale a seule qualité pour fixer le nombre et la catégorie des emplois. »

Les missions du conseil syndical sont notamment précisées par l'article 21 de la loi du 10 juillet 1965. N'entre pas dans les missions du conseil syndical la gestion du personnel. Cette limitation est clairement exprimée par les partenaires sociaux dans la Convention collective.

Extrait de l'article 1^{er} de la Convention collective :
« Il est toutefois rappelé que le conseil syndical a un rôle consultatif comme indiqué dans l'article 21 de la loi du 10 juillet 1965. Il n'existe aucun lien de subordination entre les copropriétaires, ou tout autre résident en tant que tel, et les salariés régis par cette convention. »

Si le syndic est juridiquement le seul en droit de gérer les salariés (embauche, licenciement, rémunération, missions à inscrire dans le contrat de travail, etc.), il lui est fortement conseillé de prendre appui sur les membres du conseil syndical.

LA CLASSIFICATION, LA FICHE DE POSTE ET LE SALAIRE (Art. 21 de la CCN)

Depuis l'avenant 86 à la Convention collective, la détermination de la classification est modifiée. Il ne s'agit dorénavant plus de choisir, parfois au hasard, un coefficient mais d'étudier les compétences nécessaires pour l'occupation du poste. Il est donc recommandé avant de déterminer la classification du poste de créer une fiche du poste. À noter que la classification ne dépend nullement des qualifications propres au salarié. Par exemple, un salarié peut avoir des



diplômés élevés sans que cela ne soit valorisé puisque le poste ne nécessite pas, pour être occupé, de tels diplômes. On considèrera alors que le salarié est « surdiplômé » ou du moins « surqualifié » pour le poste. Comme dans les autres secteurs de l'économie, ce qui est évalué correspond au niveau requis pour accomplir les missions demandées. Même si un architecte en mal d'emploi occupait le poste, il serait rémunéré au regard des seules missions exigées pour la bonne tenue du poste.

La fiche de poste sera basée sur les tâches particulières figurant notamment dans le règlement de copropriété et sur les attentes de l'employeur (quelle que soit son régime juridique). En présence d'une copropriété employeur il reviendra au syndicat de réaliser cette fiche de poste et la classification. Le conseil syndical peut être consulté par le syndicat pour l'établissement de la fiche de poste.

La classification, issue de la fiche de poste va se baser sur plusieurs critères, chacun étant décomposé en plusieurs échelons afin de « peser » le poste. À chaque critère est attribuée une valorisation. Une fois l'ensemble des valorisations additionnées, on obtient un coefficient hiérarchique.

Le critère du « **Relationnel** » permet d'évaluer le lien professionnel entre le salarié et les occupants et personnes de passage, non occupants de l'immeuble.

Le critère « **Compétences techniques** » permet d'évaluer la technicité du poste (en pratique les postes dont l'objet est l'entretien seront a minima placés en échelon B. L'usage de produits d'entretien et le port de charges lourdes nécessitent de connaître notamment les risques liés à des mélanges de produits).

Certains postes peuvent en tout ou partie être liés à de la gestion administrative et non pas de l'entretien. Ce degré d'administration sera pesé par le biais des « **Compétences administratives** ». Que ce soit dans de grandes structures ou dans des plus petites, il peut être demandé au salarié d'avoir des compétences de « **Supervision** » que ce soit pour une équipe interne ou pour des prestataires extérieurs. Lorsqu'il est demandé à un salarié de superviser d'autres salariés et des prestataires, ce sera l'échelon le plus élevé qui devra être pris en compte pour la détermination de la classification.

Une grande partie des salariés soumis à la convention collective travaille de manière autonome, sans contrôle hiérarchique quotidien ni directive particulière. Cette autonomie dans le travail sera pesée dans le cinquième critère « **Autonomie** ».

Le niveau de « **Formation** » nécessaire à l'accomplissement des missions du poste sera également pris en compte.

Le coefficient, une fois déterminée, permettra de calculer le salaire conventionnel (salaire minimum, prévu par la Convention collective pour les salariés de la branche en dessous duquel il n'est pas possible de payer le salarié).

Ce salaire brut figurera en première ligne de la fiche de paie.

Pour les salariés en catégorie B, la classification ne remplace pas le tableau des tâches des unités de valeur. La classification fait référence aux compétences nécessaires, les unités de valeur font état de la quantité de travail.

Le salaire conventionnel est composé de plusieurs valeurs sous la forme $(ax+b)$:

 a et b sont des valeurs qui sont fixées

annuellement par les partenaires sociaux.

 x correspond au coefficient issu de la classification.

Pour obtenir ensuite le salaire de chacun, il est nécessaire de multiplier le brut conventionnel au taux d'emploi à savoir soit le nombre d'heures mensuelles contractuel/151.67 pour les salariés de catégorie A, soit le nombre d'unités de valeur mensuelles contractuel /10000 pour les salariés de catégorie B.

Enfin, un salaire supplémentaire contractuel peut compléter le salaire conventionnel (article 22-2 de la Convention collective).

• Trois exemples à partir des valeurs issues de l'avenant n° 98 :

Un salarié catégorie A

Son coefficient est de 600, et il effectue 110h/mois.

Son salaire brut conventionnel sera égal à :
 $((600 \times 1.3099) + 760) \times (110/151.67)$
= 1 121.21€

600 = coefficient
1.3099 = valeur fixée par les partenaires sociaux
760 = valeur fixée par les partenaires sociaux
110/151.67 = taux d'emploi

Un salarié catégorie B

Son coefficient est de 640, et il a 6500 UV/mois.

Son salaire brut conventionnel sera égal à :
 $((640 \times 1.5370) + 760) \times (6500/10000)$
= 1 133.39 €

640 = coefficient
1.5370 = valeur fixée par les partenaires sociaux

760 = valeur fixée par les partenaires sociaux
6500/10000 = taux d'emploi

Un salarié catégorie B

Son coefficient est de 620, et il a 12500 UV/mois.

Son salaire brut conventionnel sera égal à :
 $((620 \times 1.5370) + 760) \times (12500/10000)$
= 2 141.18 €


620 = coefficient
1.5370 = valeur fixée par les partenaires sociaux
760 = valeur fixée par les partenaires sociaux
12500/10000 = taux d'emploi

LE CONTENU DU CONTRAT DE TRAVAIL (Art. 11 de la CCN)

Bien que le droit commun du travail trouve application dans de nombreuses dispositions, le contrat de travail des gardiens concierges et employés d'immeubles répond également à des dispositions particulières issues de la Convention collective.

Au moment de l'embauche d'un salarié un contrat écrit doit obligatoirement être conclu, et ce, même en cas d'embauche dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée.

Extrait de l'article 11 de la Convention collective :

 « Le contrat de travail, qui devra faire référence à la présente convention, doit être conclu par écrit lors de l'embauche et au plus tard dans les 48 heures suivant l'embauche s'agissant d'un CDD. Un exemplaire doit être remis au salarié après signature. L'usage du titre emploi-service entreprise (TESE)



ne dispense pas les parties de conclure par écrit un contrat de travail. »

Le contrat de travail doit préciser (art. 11 de la convention collective), en plus de l'identification de l'employeur, du salarié et de la rémunération :

- Les fonctions du salarié,
- Le libellé de l'emploi,
- Les conditions de travail (notamment le détail et le décompte des tâches, pour les salariés de catégorie B),
- La qualification professionnelle,
- Le coefficient hiérarchique,
- Le montant de ses appointements,
- Le lieu de travail,
- Pour le personnel logé, l'évaluation du salaire en nature dans les conditions prévues à l'article 23 de la convention,
- Si le contrat de travail est conclu pour une durée déterminée (dans ce cas les dates de début et de fin de contrat doivent être mentionnées).

LES DIFFÉRENTES CATÉGORIES DE POSTE (A ET B) (Art. 18-1-A et B de la CCN)

La Convention collective prévoit deux catégories de poste désignées comme « catégorie A » et « catégorie B » (art. 18-1-A et B de la convention collective). La catégorie A correspond au régime de droit commun, les salariés entrent dans le champ d'application de la législation relative

à la durée du travail et sont ainsi soumis à un régime horaire, faisant état d'un nombre d'heures. Le contrat de travail définira donc des missions que le salarié devra effectuer dans un cadre horaire.

Le logement de fonction n'est pas une obligation (art. 20 de la convention).

La catégorie B est un régime dérogatoire au droit commun. Le salarié n'est pas rémunéré en fonction d'un nombre d'heures de travail mais sur la base de tâches à effectuer, appelées unités de valeur. Aucune référence horaire n'est possible si ce n'est celles de l'amplitude et/ou d'ouverture de la loge.

La rémunération dépendra des tâches à réaliser quel que soit le temps nécessaire pour leur exécution.

Le salarié catégorie B dispose obligatoirement d'un logement de fonction (art. 20 de la convention collective) à titre accessoire du contrat de travail.

DURÉE DE TRAVAIL ET AMPLITUDE HORAIRE (Art. 18 de la CCN)

• Les salariés en catégorie A et la durée de travail

La réglementation sur la durée de travail concerne uniquement les salariés catégorie A soumis au régime horaire. Conformément à la loi relative à la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, 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.

L'avenant 84 (JO n° 0272 du 25 novembre 2014) prévoit notamment que le temps de travail d'un salarié de catégorie A ne peut être inférieur à certains seuils en fonction de la taille de l'ensemble immobilier :

- 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 partenaires sociaux ont maintenu la possibilité pour le salarié de demander par écrit une dérogation individuelle à la durée minimale légale du travail.

La demande doit être motivée 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. La dérogation sera également possible pour les salariés âgés de moins de 26 ans afin de rendre compatible leur temps de travail avec la poursuite de leurs études.

• Les salariés en catégorie B et l'amplitude

L'avenant 84 prévoit également une réduction de la durée pendant laquelle il est possible de demander à un salarié de catégorie B d'exécuter des tâches et d'assurer la permanence.

En effet, la période d'exécution des tâches et de permanence (amplitude des journées de travail minorée des périodes de repos) ne peut excéder une durée hebdomadaire équivalente à 47h30.

Antérieurement au 26 novembre 2014, un gardien qui travaillait dans le cadre d'une amplitude maximale de 13 heures par jour avec un temps de pause quotidien de 4 heures, réalisait une période d'exécution des tâches et de permanence atteignant un équivalent de 50 heures par semaine.

En réduisant d'une demi-heure par jour (du lundi au vendredi) cette période « d'activité » (tâches et permanence), ce salarié travaille de manière effective sur une période équivalente à 47h30 et non plus équivalente à 50 heures.

L'accord prévoit que cette réduction est en principe répartie à raison d'une demi-heure par jour du lundi au vendredi. Toutefois, une autre organisation pourrait être contractuellement prévue par l'employeur et le salarié (art. 18.3 de la convention collective).

Chaque journée ne peut pas excéder 13h, incluant 4h de pause à prendre en une ou



deux fois, l'une des pauses devant obligatoirement être égale à au moins $\frac{3}{4}$ du temps de pause total. Par exemple en présence de 4h de pause prises en 2 fois, l'une des pauses est au moins de 3h.

Pour les salariés à service complet ou permanent, le temps de pause peut être limité à 3h mais le salarié bénéficiera alors de 4 demi-journées consécutives de repos incluant le dimanche complet.

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.

Il arrive fréquemment que l'employeur souhaite modifier les horaires (catégorie A) ou l'amplitude (catégorie B) du fait par exemple du changement d'heures de passage des éboueurs. Or, la jurisprudence exige l'obtention de l'accord du salarié lorsque les horaires ou l'amplitude ont été contractualisés comme étant une condition essentielle du contrat de travail. En revanche, si ces paramètres ne sont pas identifiés comme étant une condition essentielle au contrat de travail, lesdits changements relèvent du pouvoir de direction de l'employeur. Dans ce cas, l'employeur peut opérer unilatéralement la modification sauf atteinte excessive au droit du salarié au respect de sa vie personnelle et familiale.

LE RÉGIME DES UNITÉS DE VALEUR (UV) (Art. 18 de la CCN et Annexe 1)

Les unités de valeur représentent les tâches et leur fréquence de réalisation par le salarié. L'annexe I à la Convention collective précise le nombre d'UV attribué à chaque tâche.

La liste des unités de valeur de l'annexe I à la Convention collective, prévoit le cas où l'employeur ne trouve pas l'UV dans ladite liste :

« Lorsque la définition de l'une ou de plusieurs des tâches données aux paragraphes I à IV ci-avant est inadaptée à la situation de l'immeuble, et sauf application d'un commun accord entre l'employeur et le salarié d'un nombre d'UV dérogatoire ou d'une ligne de tâches complémentaires, les tâches peuvent être définies en nombre d'heures de travaux spécialisés ou qualifiés. »

Le salarié n'étant pas soumis à un régime horaire, il ne sera jamais « à temps plein » ou « à temps partiel ». D'autres termes viennent définir le service d'un salarié catégorie B (art. 18 de la convention collective) :

• Emploi à service complet

Sont considérés à service complet les salariés totalisent entre 10000 UV et 12000 UV de tâches exercées. La partie des UV excédant 10000 doit être majorée de 25 % pour déterminer le total effectif des UV, soit 12500 UV maximum.

• Emploi à service permanent

Sont considérés à service permanent les salariés qui totalisent au moins 3400 UV

et moins de 9000 UV de tâches, et qui assurent la permanence de présence vigilante définie au paragraphe VI de l'annexe I, hors temps consacré à l'exécution de ses tâches pendant la durée de l'amplitude. Il leur est possible, pendant cette permanence, de travailler à leur domicile, sous réserve que cette activité ne soit ni bruyante ni malsaine ou portant préjudice à l'immeuble ou à ses occupants.

• Emploi à service partiel

Sont considérés à service partiel les salariés qui totalisent moins de 9000 UV de tâches et n'exerçant pas de permanence. Dans cette situation, le salarié a le droit inconditionnel, hors l'accomplissement de ses tâches définies au contrat de travail, de travailler soit à son domicile (sous réserve que cette activité ne soit ni bruyante ni malsaine ou portant préjudice à l'immeuble ou à ses occupants), soit à l'extérieur et de s'absenter à toute heure du jour. Ses tâches sont limitées à l'entretien et au nettoyage des parties communes de l'immeuble, à la sortie et à la rentrée des poubelles, à la distribution du courrier une fois par jour, éventuellement à la perception des loyers.

LA LOGE ET LE LOGEMENT DE FONCTION (Art. 20 de la CCN)

Le logement de fonction doit répondre aux critères légaux de décence.

Lorsque le salarié dispose d'un logement de fonction, accessoire à son contrat de travail, l'employeur sera tenu de certains travaux d'entretien tels que :

- La réfection des embellissements (peintures, revêtements muraux) tous les 5 ans si nécessaire, et au plus tard tous les 7 ans lorsque le logement comprend une pièce unique, et tous les 10 ans dans les autres cas.
- La réfection des revêtements de sol si nécessaire.

Le caractère nécessaire ou non de la réfection se fait au cas par cas. À noter que la loi sur les baux d'habitation ne s'applique pas aux logements de fonction (art. 2 de la loi du 6 juillet 1989). Il n'y a donc pas en tant que tel de liste de charges récupérables sur l'occupant du logement de fonction, à moins que le contrat de travail ne vienne donner des précisions quant aux charges imputables au gardien.

Parfois, la loge et le logement de fonction ne font qu'un et sont indissociables. Dans un tel cas, il sera conseillé à l'employeur de sortir de la loge les compteurs attachés aux parties communes, voir même les alarmes afin de ne pas bloquer les interventions nécessaires lors des absences du salarié.

La mise à disposition d'un logement correspond à un salaire en nature



qui sera donc déduit de la paie du salarié. Le montant à déduire dépendra de la surface exclusivement réservée à l'habitation (avec un maximum de 60 m²) et de la catégorie du logement :

- Catégorie 1 : Logement dont la (ou les) pièce(s) principale(s) bénéficie(nt) d'au moins une ouverture (fenêtre ou porte-fenêtre) donnant directement sur l'extérieur et comportant les 3 éléments de confort suivants : équipement de chauffage, w.-c. intérieurs, salle d'eau intérieure.
- Catégorie 2 : Logement dont la (ou les) pièce(s) principale(s) bénéficie(nt) d'au moins une ouverture (fenêtre ou porte-fenêtre) donnant directement sur l'extérieur et comportant au moins deux éléments de confort suivants : équipement de chauffage, w.-c. privatifs, salle d'eau privative.
- Catégorie 3 : Logement n'entrant pas dans l'une des deux catégories mentionnées ci-dessus.

Depuis l'avenant 82 de novembre 2012,
« Le montant du salaire en nature logement évolue à partir du pourcentage de variation de l'indice de révision des loyers (IRL) sur une année, ou tout indice qui viendrait s'y substituer. Cette révision intervient tous les ans. Elle sera applicable dès la paie de janvier. La variation applicable est celle correspondant au dernier indice connu au moment de l'établissement de la paie de janvier. »

AVANTAGES EN NATURE (Art. 20 et 23 de la CCN)

Le salarié qui dispose d'un logement de fonction prend en principe à sa charge les frais de chauffage, d'abonnements et fournitures correspondant à son usage personnel d'eau chaude, de gaz et d'électricité, facturés à partir de compteurs particuliers posés aux frais de l'employeur.

Toutefois, il est possible que la prise en charge par le salarié ne soit pas possible comme par exemple en l'absence de compteurs individuels. Dans ce cas, les prestations fournies par l'employeur sont considérées comme un salaire en nature complémentaire évalué forfaitairement :

- électricité : 55 kWh (par mois et pendant toute l'année) ;
- gaz : équivalent de 92 kWh d'électricité (par mois et pendant toute l'année) ;
- chauffage : équivalent de 120 kWh d'électricité (par mois et pendant toute l'année) ;
- eau chaude : équivalent de 98 kWh d'électricité (par mois et pendant toute l'année).

Le prix du kWh est déterminé, sur la base des tarifs EDF pour un contrat 6 kVA, chaque année par les partenaires sociaux dans l'avenant « salaires ».

L'eau froide n'est pas « facturée » au salarié, et ne constitue ni un salaire ni un avantage en nature.

Lorsque le logement de fonction et la loge sont indissociables, l'électricité est à la charge de l'employeur et constitue de ce fait un avantage en nature.

Enfin, la taxe d'habitation est en principe à la charge du salarié. Dans certaines régions, il est conventionnellement prévu une prise en charge par l'employeur. D'un commun accord, employeur et salarié peuvent aussi prévoir cette prise en charge par l'employeur (clause contractuelle). Dans ces deux derniers cas, le paiement de la taxe d'habitation par l'employeur constitue un avantage en nature et doit, à ce titre, apparaître sur le bulletin de paie pour être soumis à cotisations sociales salariales et patronales.

LA FORMATION PROFESSIONNELLE

L'article L6321-1 du Code du travail prévoit le droit à la formation pour tous les salariés et l'obligation qui en découle pour les employeurs. L'employeur doit en effet assurer

« l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences, y compris numériques, ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme, notamment des actions d'évaluation et de formation permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret. »
L'employeur a l'obligation de formation au salarié, le salarié ne peut s'y soustraire.

Le refus, sans motif valable, de participer à un stage organisé par l'employeur, dans l'intérêt

de l'entreprise, peut être un motif de licenciement (Cass. soc., 3 déc. 2008, n° 07-42196).

L'employeur peut ainsi exiger du gardien, concierge ou employé d'immeuble qu'il se rende à une session de formation sur son temps de travail (art. L6321-7 du Code du travail « le refus du salarié de participer à des actions de formation hors temps de travail ou la dénonciation de l'accord dans les conditions prévues à l'article L6321-6, ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement. »).

La Cour de Cassation condamne l'employeur qui ne forme pas son salarié, l'empêchant ainsi de s'adapter au marché du travail. La sanction pour l'employeur peut être le versement de dommages et intérêts pour préjudice (Cass. soc. 23 juin 2010, n° 09-41912).

En cas de licenciement pour insuffisance professionnelle, il peut y avoir requalification en licenciement sans cause réelle et sérieuse (Cass. soc. 29 nov. 2007, n° 05-42004) lorsque le salarié a bénéficié d'une formation insuffisante pour lui permettre l'exercice de ses fonctions.

La formation du salarié devra avoir lieu durant son temps de travail, et sa rémunération sera maintenue (art. L6321-6 du Code du travail). Le coût de la formation sera à la charge du syndicat des copropriétaires, avec la possibilité de demander une prise en charge (totale ou partielle) par l'opérateur de compétence désigné par la branche.



LA PROTECTION DU SALARIÉ : LE DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES

Dans le cadre de l'obligation de sécurité incombant à l'employeur, l'article L4121-3 du Code du travail prévoit que ce dernier doit établir un document unique d'évaluation des risques. Ce document devra être mis à jour annuellement (art. R4121-2 du Code du travail).

À la suite de cette évaluation, l'employeur met en œuvre les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail permettant de garantir un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité du salarié.

LE HARCÈLEMENT DU SALARIÉ

De nombreux copropriétaires, membres ou non du conseil syndical, considèrent disposer d'un pouvoir hiérarchique sous prétexte de payer, dans le cadre des charges de copropriétés, le salaire de l'employé. Il n'en est rien. Le syndic est le seul interlocuteur du salarié lequel ne doit pas hésiter à lui faire connaître toute intervention intempestive de tiers.

L'article L1152-1 du Code du travail prévoit que :

« Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter

atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. »

Les règles contre le harcèlement moral s'appliquent naturellement aux gardiens concierges et employés d'immeubles (art. L7211-3-1° du Code du travail).

L'employeur, dans le cas d'une copropriété, représenté par le syndic, doit assurer la protection des salariés.

L'ingérence des copropriétaires (membres ou non du CS) dans la gestion du personnel du syndicat est un problème permanent et récurrent. Toutefois, la reconnaissance du harcèlement est subtile. Il n'y a pas de solution clairement tranchée par la jurisprudence.

Chambre sociale de la Cour de Cassation, 19 octobre 2011, n° 09-68.272 – responsabilité du syndic engagée car une autorité de fait est établie :

L'employeur (le syndic des copropriétaires) doit répondre des agissements des personnes qui exercent une autorité de droit mais également de fait sur le salarié. En l'espèce, il a été jugé que le conseil syndical exerçait une autorité de fait (car en l'espèce il assistait et contrôlait la gestion du syndic). Dès lors, si celui-ci harcèle le gardien, l'employeur en est responsable. Il ne peut d'ailleurs s'exonérer de responsabilité en invoquant qu'il n'a pas commis de faute. L'absence de faute du syndic ne l'exonérât pas plus de sa responsabilité.

Chambre sociale de la Cour de Cassation, 19 octobre 2016, n° 14-29623 – l'employeur ne répond pas systématiquement des actes des tiers si ces derniers ont l'autorité de fait

mais n'agissent pas pour le compte de l'employeur :

L'employeur (le syndic des copropriétaires) a une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des salariés. Toutefois, il ne peut être responsable du harcèlement moral des habitants de l'immeuble car ceux-ci n'avaient pas, en l'espèce, autorité de fait ou de droit sur le gardien pour le compte de l'employeur.

Cour d'appel de Paris, 28 juin 2016, n° 12/06998 – précisions sur la responsabilité : s'il n'agit pas, le syndic est responsable :

Le syndic ne peut s'exonérer de sa responsabilité qu'en démontrant qu'il n'a pas manqué à son obligation de sécurité (obligation de résultat). Un syndic de copropriétaires qui, en la personne de son syndic, laisse le président du conseil syndical se substituer à lui en qualité de donneur d'ordre et ne lui demande pas de cesser d'intervenir, manque à son obligation. Il peut ainsi être tenu de réparer le préjudice subi par le salarié.

Chambre criminelle de la Cour de Cassation, 28 mars 2017, n° 15-86.509 – le harcèlement moral ne s'applique qu'aux faits commis dans le cadre d'une relation de travail – solution récente à prendre avec prudence :

Le harcèlement moral ne peut être caractérisé entre un copropriétaire, membre du conseil syndical, et un gardien d'immeuble, au motif qu'il n'existe pas entre eux une relation de travail. En effet, le gardien est salarié du syndic des copropriétaires. Ainsi, ni le syndic des copropriétaires ni

le syndic ne pouvaient être tenus responsables d'une telle situation.

Chambre civile de la Cour de Cassation (3^{ème}), 22 mars 2018, n°17-11.449 – Responsabilité du syndic des copropriétaires mais absence de responsabilité du syndic :

Les faits de harcèlement avaient été imputés au syndic des copropriétaires en qualité d'employeur, sans que soit précisé si ces faits étaient imputables au syndic, au conseil syndical, ou encore à un copropriétaire. La cour d'appel, à juste titre pour la Cour de Cassation, refuse de faire droit à la demande de « garantie » présentée par un copropriétaire demandant au syndic de l'indemniser de sa quote-part de condamnation, rappelant que le mandataire du syndic, c'est-à-dire le syndic, ne répond que des fautes dans sa gestion, lesquelles n'étaient pas caractérisées en l'espèce.

LA REMISE DES CLEFS (Art. 20, al. 2, de la convention collective)

L'article 20, alinéa 2, de la Convention collective prévoit que

« Le gardien n'est pas tenu de recevoir les clefs des occupants de l'immeuble sauf accord des parties. »

Cette disposition de la convention collective est souvent « oubliée » dans la pratique, le gardien répondant favorablement à la demande des occupants ou se sentant obligé de le faire « par habitude ». Toutefois ce service n'est pas pris en compte par la convention puisque le lien de subordination reconnu est entre le syndic et



des copropriétaires et le salarié. Le gardien ne pourra donc pas bénéficier d'une contrepartie (salaire) pour ce service.

De plus si la loge du salarié était cambriolée et les clefs des occupants dérobées, l'assurance pourrait ne pas indemniser les occupants « cambriolés » du fait de l'absence d'effraction.

Ainsi, confier ses clefs au gardien devrait rester un accord de gré à gré et ne peut pas être imposé au salarié. La personne qui détient les clefs d'une autre personne en a la responsabilité, notamment en cas d'intervention d'une tierce personne (entreprise, pompiers, etc.).

La question de la responsabilité pourrait également émerger lorsque le règlement de copropriété impose aux occupants de laisser un double des clefs « à la loge ».

Cette disposition, contraire à la convention collective pourrait s'avérer litigieuse. Toutefois, à ce jour, nous ne disposons pas de jurisprudence sur la licéité d'une telle clause au regard de la loi sur la copropriété.

LE SERVICE COURRIER

Dans de nombreuses copropriétés, le gardien a notamment pour mission la distribution du courrier. Plusieurs types de services sont prévus par la Convention collective, chacun correspondant à un nombre d'UV différents :

• Courrier service réduit (4 UV par local principal)

Réception et distribution des colis et plis volumineux non recommandés ne pouvant entrer dans les boîtes aux lettres

• Courrier service normal (12 UV par local principal)

Dès réception de l'ensemble du courrier, tri et répartition entre les boîtes des destinataires.

• Courrier porté (30 UV par local principal)

Dès réception, tri et distribution à domicile du courrier des occupants

Qu'il s'agisse du service réduit, normal ou porté le salarié n'est pas tenu de prendre :

- les courriers et/ou colis contre signature ;
- les colis de plus de 30 kg et/ou dont la somme des côtés (L + l + h) est supérieure à 200 cm.

À l'inverse, le salarié est tenu de réceptionner les courriers et colis dans les autres cas.

PRENDRE DES CONGÉS (Art. 25 de la CCN)

Le régime des congés payés des gardiens, concierges et employés d'immeubles répond aux mêmes dispositions que celles du Code du travail. Ainsi, les salariés acquièrent Deux jours et demi 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 (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).

Des majorations sont également prévues :

- Par l'article L3141-9 du code du travail ;
- Par l'article L3141-19 du code du travail,

- Au titre de l'ancienneté du salarié 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.

L'employeur doit s'assurer que le salarié prend ses congés. Ainsi, la demande de congé est en principe initiée par l'employeur. Les dates de congés prises entre le 1^{er} mai et le 31 octobre sont fixées, avec le salarié, avant le 30 avril de chaque année.

Pour le solde, le salarié doit solliciter au moins 2 mois à l'avance les dates de ses congés.

En présence de plusieurs gardiens chez un même employeur, des roulements sont assurés pendant la période des congés payés. Les conjoints salariés du même employeur ont droit de prendre leurs congés simultanément.

En plus des congés payés, la Convention collective prévoit que le salarié peut bénéficier de congés pour événements familiaux tels que : mariage, Pacs, décès, naissances...

Notons que la loi Travail du 8 août 2016 modifie quelques-uns d'entre eux, il convient de retenir :

- Mariage ou PACS du salarié : 6 jours consécutifs ;
- Mariage ou PACS d'un enfant du salarié : 1 jour ouvrable ;
- Décès d'un ascendant autre que le père ou la mère : 2 jours ouvrables ;
- Décès du père, de la mère : 3 jours ouvrables ;
- Décès du conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidaire ou du concubin : 3 jours ouvrables ;

- Décès d'un enfant : 5 jours ouvrables ;
- Décès du beau-père, de la belle-mère, d'un frère, d'une sœur : 3 jours ouvrables ;
- Naissance ou adoption d'un enfant du salarié : 3 jours ouvrables ;
- Annonce de la survenue d'un handicap un enfant : 2 jours ouvrables ;

Ces jours d'absence exceptionnelle doivent être pris au moment des événements et n'entraînent pas de réduction de la rémunération mensuelle.

LA PRÉVOYANCE - SANTÉ (Accord du 6 décembre 2013 et Art. L911-7 et D911-2 du Code de la sécurité sociale)

Les partenaires sociaux ont mis en place dès 2015 l'obligation pour les employeurs de la branche de couvrir en prévoyance et remboursement de frais de santé chacun des salariés. L'assureur recommandé par la branche est MMH (anciennement HUMANIS PREVOYANCE).

La couverture « prévoyance » assure les risques d'incapacité temporaire de travail, d'invalidité, de décès ou d'invalidité permanente et absolue.

La couverture « Frais de santé » permet le remboursement de tout ou partie des frais médicaux, chirurgicaux et d'hospitalisation, en complément du régime de base de la sécurité sociale.

La cotisation au régime prévoyance et santé est partagée à part égale entre l'employeur et le salarié. Un salarié multi employeurs devra



ainsi s'acquitter de la cotisation pour chacun de ses contrats de travail.

Concernant la prévoyance, aucune dérogation n'est possible. La cotisation est calculée sur le salaire brut.

Concernant la couverture santé, l'adhésion des salariés est obligatoire. La cotisation est calculée sur le PMSS.

Dans certaines situations, les salariés peuvent demander, par écrit, à l'employeur, une dispense d'affiliation.

Il s'agit notamment :

- des salariés bénéficiaires d'un contrat de travail d'une durée inférieure à trois mois ;
- des salariés couverts par une assurance individuelle Frais de Santé au moment de la mise en place des garanties ou au moment de l'embauche si elle est postérieure. Dans ce cas, la dispense ne peut jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel ;
- des salariés qui bénéficient, pour les mêmes risques, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective frais de santé à adhésion obligatoire ;
- des salariés à employeurs multiples travaillant régulièrement et simultanément pour le compte de plusieurs employeurs relevant ou non de la Convention collective. Dans ce dernier cas, le salarié à employeurs multiples doit fournir aux employeurs auprès desquels il souhaite être dispensé d'affiliation un justificatif de la couverture souscrite par ailleurs auprès d'un autre employeur. À défaut, l'employeur aura l'obligation d'affilier le salarié.

LE SALARIÉ COPROPRIÉTAIRE

« Chaque copropriétaire dispose d'un nombre de voix correspondant à sa quote-part dans les parties communes. »

Le principe posé par l'article 22 de la loi de 1965 est donc que le salarié-copropriétaire peut librement prendre part aux votes. Les textes n'excluent pas les voix du salarié copropriétaire alors même qu'une résolution porterait sur la suppression du poste de gardien et l'aliénation de la loge.

DÉSIGNATION DU SALARIÉ AU CONSEIL SYNDICAL ET DÉLÉGATION DE VOTE EN ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

Plusieurs dispositions de la loi du 10 juillet 1965 limitent les droits des « préposés » du syndicat. La question se pose alors régulièrement de la possibilité ou non pour le gardien d'être désigné au sein du conseil syndical et de la possibilité de lui remettre des pouvoirs pour les AG.

Le 16 juillet 2013, par une réponse ministérielle (rép. Min. n° 21727, JO 16/07/2013), il a été rappelé que le gardien n'était pas le préposé du syndicat, aucun lien contractuel n'existant entre eux :

En application de l'article 22, alinéa 3, de la loi du 10 juillet 1965 fixant le statut de la copropriété des immeubles bâtis, « tout copropriétaire peut déléguer son droit de vote à un mandataire, que ce dernier soit membre ou non du syndicat ».

La loi impose néanmoins plusieurs limites au copropriétaire qui souhaite se faire représenter dont celle qui prévoit que « chaque mandataire ne peut, à quelque titre que ce soit, recevoir plus de trois délégations de vote. Toutefois, un mandataire peut recevoir plus de trois délégations de vote si le total des voix dont il dispose lui-même et ses mandats n'excède pas 5 % des voix du syndicat ». Compte tenu de cette limite voulue par le législateur pour éviter tout contrôle de l'assemblée générale des copropriétaires ou une certaine forme de clientélisme, il n'apparaît pas nécessaire d'introduire une disposition générale visant à interdire aux gardiens d'immeubles de détenir des pouvoirs de copropriétaires. Cette position est corroborée par le fait que, s'agissant des gardiens d'immeubles, un certain nombre de copropriétaires estiment trouver un avantage supplémentaire à confier leur représentation à ces derniers, témoins quotidiens de la gestion de leur immeuble et de la vie dans leur copropriété.

Toutefois, la question de l'existence d'un lien de subordination peut se poser.

À défaut de position claire, il semble opportun de rester vigilant que ce soit pour la désignation du salarié en tant que membre du conseil syndical ou pour la délégation de vote en AG.

Extrait de l'article 21 de la loi de 1965 :

« Les membres du conseil syndical sont désignés par l'assemblée générale parmi les copropriétaires, les associés dans le cas prévu par le premier alinéa de l'article 23 de la présente loi, les accédants ou les acquéreurs à terme, leurs conjoints, les partenaires liés à eux par un pacte civil

de solidarité, leurs représentants légaux, ou leurs usufruitiers. Lorsqu'une personne morale est nommée en qualité de membre du conseil syndical, elle peut s'y faire représenter, à défaut de son représentant légal ou statutaire, par un fondé de pouvoir spécialement habilité à cet effet.

Le syndicat, son conjoint, le partenaire lié à lui par un pacte civil de solidarité, ses ascendants ou descendants, ses parents en ligne collatérale, ses préposés, même s'ils sont copropriétaires, associés ou acquéreurs à terme, ne peuvent être membres du conseil syndical. Les dispositions du présent alinéa ne sont pas applicables aux syndicats coopératifs. »

Extrait de l'article 22 de la loi de 1965 :

« Le syndicat, son conjoint, le partenaire lié à lui par un pacte civil de solidarité, et ses préposés ne peuvent recevoir mandat pour représenter un copropriétaire. Les salariés du syndicat, leurs conjoints ou partenaires liés par un pacte civil de solidarité et leurs ascendants ou descendants qui sont également copropriétaires de l'immeuble bâti ne peuvent pas porter de pouvoirs d'autres copropriétaires pour voter lors de l'assemblée générale. »



LA SUPPRESSION DU POSTE DE GARDIEN ET LA VENTE DE LA LOGE (art. 26 de la loi du 10 juillet 1965)

L'article 26 d de la loi du 10 juillet 1965 prévoit les modalités de suppression du poste du gardien et de la vente de la loge :

« Sont prises à la majorité des membres du syndicat représentant au moins les deux tiers des voix les décisions concernant :

d) La suppression du poste de concierge ou de gardien et l'aliénation du logement affecté au concierge ou au gardien lorsqu'il appartient au syndicat. Les deux questions sont inscrites à l'ordre du jour de la même assemblée générale.

Lorsqu'en vertu d'une clause du règlement de copropriété la suppression du service de conciergerie porte atteinte à la destination de l'immeuble ou aux modalités de

jouissance des parties privatives, la suppression du poste de concierge ou de gardien et l'aliénation du logement affecté au concierge ou au gardien lorsqu'il appartient au syndicat ne peuvent être décidées qu'à l'unanimité. »

La double majorité de l'article 26, voire l'unanimité sera dès lors requise pour décider de la suppression du poste de gardien.

L'AG qui décide de la suppression du poste du « gardien » ou du « concierge » devra également se prononcer sur la question de l'aliénation (ou non) du logement. Par cette disposition, le législateur n'impose pas à l'assemblée de vendre le logement. Les copropriétaires peuvent valablement remettre la question à l'étude lors d'une autre assemblée (notamment après la réalisation de travaux, d'estimation du bien, de devis pour le transformer, etc.).



Création, réalisation :
Cithéa.
www.citheacom.com



L'UNIS, Union des syndicats de l'immobilier, est une organisation qui rassemble des professionnels de l'immobilier, parmi lesquels les syndics de copropriété.

L'Université de la Copropriété est une illustration de la volonté des professionnels de l'UNIS d'aller à la rencontre des consommateurs pour « Mieux vivre l'immobilier ».

Organisée depuis 2010, l'Université de la Copropriété permet aux copropriétaires, notamment ceux qui siègent aux conseils syndicaux, de s'informer et de se former.

« Mieux comprendre pour mieux s'entendre », tel est l'objectif poursuivi par cette formation complète découpée en ateliers.



unis-immobilier.fr
Union des syndicats de l'Immobilier

TÉL : 01 55 32 01 00
universite@unis-immobilier.fr