

Gardien concierge : une valeur ajoutée, un métier très encadré

Le concierge dans une copropriété assure une présence humaine effective sur le terrain, et garantit, par le lien social avec les habitants et par sa surveillance, la tranquillité des lieux. Il peut avoir des missions d'entretien, traiter des opérations techniques et assurer des tâches administratives.

Dans les immeubles soumis au statut de la copropriété, le syndicat des copropriétaires est l'employeur du gardien concierge. A ce titre, il doit répondre des obligations légales du droit social (droit du travail, droit de la Sécurité sociale...). Le syndicat est représenté dans toutes ces actions par un syndic qu'il choisit. C'est ce dernier qui est amené à recruter et à diriger le concierge dans son travail. L'article 31, du décret n° 67-223 du 17 mars 1967 fixe le rôle du syndicat et du syndic : « *Le syndic engage et congédie le personnel employé par le syndicat et fixe les conditions de son 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 ».

Le choix de la catégorie des emplois

Lorsqu'un poste est créé ou modifié dans une copropriété, il faut déterminer la catégorie de son emploi par un vote de l'assemblée générale des copropriétaires. Le syndic qui embaucherait du personnel sur un poste qui ne serait pas régulièrement décidé par l'assemblée générale outrepasserait ses pouvoirs. C'est à l'assemblée générale que revient donc la décision mais c'est au syndic assisté du conseil syndical de bien évaluer la situation et les besoins et de proposer des simulations de postes.

La décision de la copropriété devra porter sur une catégorie d'emploi compatible avec

les clauses du règlement de copropriété, cohérente avec les tâches et missions envisagées, et le calcul budgétaire devra être parfaitement évalué.

Il y aura aussi lieu de mettre en balance les avantages et inconvénients entre du personnel immeuble et le recours à une entreprise extérieure. Mais le poste concierge est souvent un élément déterminant dans le niveau de service apporté à la collectivité des copropriétaires, tel que des copropriétaires peuvent avoir fait le choix d'acheter dans ledit immeuble plutôt que dans un autre qui serait dépourvu d'un concierge.

Entreprise extérieure ou concierge ?

La copropriété va naturellement s'interroger pour savoir s'il est plus avantageux d'avoir recours à un recrutement ou à un contrat de services avec une entreprise extérieure. Les avantages de recourir à un poste de concierge peuvent être facilement perçus : la présence, le lien humain, la stabilité d'une personne qui connaîtra parfaitement l'immeuble et ses habitants. Le concierge accueillera les entreprises intervenantes en maintenance et fera remonter des informations au syndic. Mais d'autres critères sont à évaluer.

La charge des obligations de l'employeur

- **Le syndicat des copropriétaires qui souhaite recruter un concierge** deviendra l'employeur et sera tenu aux obligations du droit du travail. Il devra veiller à la sécurité et à la protection de la santé de ses salariés, prendre les mesures de prévention des risques professionnels néces-

saires et informer et former ses salariés sur ces risques. Il devra aussi respecter certaines règles dans l'aménagement et l'utilisation des locaux de travail. L'employeur négligent engage sa responsabilité. Le syndicat employeur pourra aussi être amené à gérer des périodes d'arrêt de travail comme les congés pour maladie, maladie professionnelle, accident du travail, pour maternité ou adoption, pour paternité ou encore congé parental d'éducation. Il faudra alors prévoir le coût du remplacement et le versement des compléments de salaires selon les cas. L'employeur devra également l'approvisionnement en produits d'entretien.



- Dans le cas d'un contrat d'entreprise, c'est l'entreprise extérieure qui supportera l'ensemble de ces obligations. Elle gèrera le personnel en charge de l'entretien ou de la maintenance de l'immeuble ainsi que l'éventuelle rupture du contrat de travail qui doit se faire dans le respect des règles du droit du travail.

Des éléments de comparatifs financiers

Le poste de concierge peut être un poste parmi les plus importants dans le budget de la copropriété. Il y a donc lieu de bien poser le calcul. L'exemple ci-dessous donne des précisions ainsi qu'une comparaison chiffrée entre l'emploi d'un concierge et l'emploi d'un salarié d'une entreprise extérieure.

Une fois l'analyse comparative réalisée, et si le choix pour un gardien/concierge est maintenu par l'assemblée générale des copropriétaires, il est important de comprendre les différentes catégories d'emploi qui caractérisent la profession.

La catégorie des emplois de concierge et employés d'immeuble

Les salariés des syndicats de copropriétaires relèvent de la Convention collective des concierges et employés d'immeuble. La

Consulter le règlement de copropriété

Préalablement à toute décision sur le choix du contrat, il est impératif de consulter le règlement de copropriété.

En effet, lorsqu' est mentionnée dans le règlement de copropriété l'existence d'un poste de concierge, alors la copropriété est tenue de recruter dans le cadre de cette fonction, sauf à statuer en assemblée générale sur une résolution prévoyant la suppression du poste de concierge ou de gardien et l'aliénation du logement affecté lorsqu'il appartient au syndicat.

Une telle décision relève d'une majorité qualifiée et ne peut être prise qu'à la double majorité de l'article 26 de la loi du 10 juillet 1965. C'est-à-dire à la majorité de tous les copropriétaires (présents, représentés ou absents) détenant les deux tiers des voix (tantièmes).

convention collective dans son article 18 prévoit deux régimes : catégorie A et catégorie B.

En matière d'ancienneté, des primes sont calculées à partir de 3 ans de service chez le même employeur.

Le régime de catégorie A : régime de droit commun

Le salarié travaille dans un cadre horaire 151,67 heures correspondant à un emploi à temps complet. Il perçoit un brut mensuel conventionnel calculé sur la base des dispositions de la convention collective nationale et fonction du temps de travail (voir *25 millions de Propriétaires* - juin 2016 - p. 38). Le contrat de travail peut prévoir un complément contractuel.

Les tâches usuellement affectées à ce type d'emploi sont des tâches de nettoyage propreté, sortie et rentrée des containers et travaux courants ou encore entretien des espaces verts.

L'employeur peut mettre à la disposition de l'employé un logement pendant la durée du contrat de travail. En catégorie A, le logement de fonction n'est pas obligatoire.

Le régime de catégorie B : régime dérogatoire

Ce régime s'applique pour les emplois répondant à la définition légale de concierge.

L'article L 7211-2 du Code du travail précise « *qu'est considéré comme concierge, employé d'immeuble à usage d'habitation, toute personne salariée par le propriétaire ou par le principal locataire et qui, logeant dans l'immeuble au titre d'accessoires au contrat de travail, est chargé d'assurer la garde, la surveillance et l'entretien ou une partie de ses fonctions* ». Pour être classé en catégorie B, il y a donc nécessité d'être logé par l'employeur dans l'immeuble.

En catégorie B, le taux d'emploi est déterminé en excluant toute référence à un horaire. Il se fixe par l'application d'un barème d'évaluation des tâches en unité de valeur. L'annexe I de la convention collective du 11 décembre 1979 définit et évalue les tâches en unités de valeur. Les modalités de calcul du salaire conventionnel dépendent donc des caractéristiques de la copropriété telles que le nombre de ses locaux (commerciaux, professionnels, habitation), le nombre de ses équipements (ascenseur, chaufferie...) et la quantité de ses surfaces extérieures (cours et voies de circulation privées, aires de jeux, aires de circulation, parkings...), ainsi que de ses surfaces d'espaces verts.

Le salarié perçoit un salaire global brut

Éléments chiffrés - Emploi d'un concierge (le cas d'une copropriété de 90 lots à Toulouse)

• Coût annuel salaire brut conventionnel (temps complet) 10 000 UV pour un concierge coeff 255 (soit 48h/semaine : présence + tâches) : 1 632 € / mois soit pour 13 mois	21 216 €
• Estimation des cotisations annuelles employeur (URSAFF AGEFOS, médecine travail mutuelle prévoyance)	6 300 €
• Coût remplacement TTC pendant semaines de congés payés	4 530 €
• Auxquels s'ajoutent : - Produits entretien (estimation pour une année dans un immeuble de 90 lots...) - Matériels tels aspirateur, tondeuse, taille haie : Coût d'achat 1 500 € à renouveler environ tous les 5 ans soit	1 000 € 300 €
• Valeur locative de la loge (60m ²) : 450 €/mois soit sur un an	5 400 €
• Avantage en nature à déduire pour gardien logé (logement catégorie 1= 3,09€ x 60 m ²)	- 185,4 €
• Estimation du coût annuel pour l'emploi d'un concierge	38 560,6 € / an
• Équivalent du coût annuel d'un contrat de service avec une entreprise pour 151,67h (soit 35 h/semaine) - Base 25 € HT/heures	45 501 € / an

mensuel contractuel calculé en fonction des critères retenus dans le barème d'évaluation des tâches ci-après (voir l'encadré en page suivante) et sur la base des dispositions énoncées de la convention collective nationale (voir *25 millions de Propriétaires* - juin 2016 - p. 38). L'emploi sera :

- À service complet pour les salariés qui totalisent entre 10 000 UV et 12 000 UV (la partie des UV excédant 10 000 doit être majorée de 25 % pour déterminer le total effectif des UV, soit 12 500 UV maximum).
- À service permanent pour les salariés qui totalisent au moins 3 400 UV et moins de 9 000 UV de tâches, et qui assurent la permanence de présence vigilante, hors le temps consacré à l'exécution de ses tâches pendant la durée de l'amplitude.
- À service partiel pour les salariés qui totalisent moins de 9 000 UV de tâches et n'exerçant pas de permanence.

Le rôle du syndic : recruter, manager, congédier

Le concierge est une valeur ajoutée certaine pour la copropriété mais c'est aussi un poste qui peut donner lieu à controverses. En effet, l'organisation de la copropriété, le droit du travail, le management du poste, sont des notions qui peuvent être délicates à articuler dans la pratique. Le syndic a un rôle déterminant à jouer dans cette relation. L'expérience montre que lorsqu'il y a une bonne connaissance de la loi, de la convention collective, des contrats, et lorsque chacun tient son juste rôle (syndic - conseil syndical - copropriétaires - employé/concierge) alors ces collaborations réussissent.

Recrutement du gardien concierge

Une fois le poste bien défini (régime du contrat, rémunération, tâches à effectuer), le syndic pourra se rapprocher de Pôle emploi pour effectuer la recherche d'un profil correspondant. Il pourra faire paraître une annonce dans la presse (sur différents journaux ou dans la presse spécialisée telle que « *L'écho des concierges* »). Des entretiens seront organisés après avoir sélectionné les CV. Il est d'usage que des membres du conseil syndical participent à ces entretiens.

Lorsque le syndic embauche le candidat qui a été retenu, c'est lui qui signe le contrat de travail en sa qualité de mandataire du syndicat des copropriétaires. Il procède à une déclaration préalable à l'embauche auprès de l'URSSAF. L'embauche définitive sera subordonnée aux résultats de l'examen de la visite médicale. Le document unique d'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des salariés de la copropriété sera remis au salarié et ce document devra être tenu à jour chaque année. Le salarié recevra également les fiches techniques et préconisations fabricant des produits qu'il sera amené à utiliser. Il lui sera remis les tenues de travail et protection nécessaires (lunettes de sécurité gants chaussures de sécurité...).

Organisation du travail

Des rôles et des relations bien définies.

Un management clair.

Le syndic posera l'organisation du travail du salarié pour une parfaite cohérence avec les objectifs du terrain. Pour la réussite du poste, tant pour le salarié que pour la perception des copropriétaires du travail accompli, la fiche de poste devra être claire.

Le syndic sera aussi à l'écoute du concierge qui lui fera remonter des informations de terrain (pannes, interventions, incidents vie de la résidence...) qui lui seront très utiles pour la qualité de sa gestion. La tenue d'un cahier de conciergerie facilitera cet échange. La relation syndic concierge est par nature coopérative, mais elle reste régie par un lien de subordination tel que le syndic reste le manager du salarié. En cas de transgression, le syndic sera amené à prendre des sanctions (simple rappel à l'ordre, avertissement, blâme, mise à pied, licenciement). En revanche, la réussite de la mission pourra donner lieu à des gratifications pouvant faire l'objet d'une prime en accord avec les copropriétaires. En aucun cas les copropriétaires ne devront intervenir directement auprès du concierge pour lui donner des ordres de travail et encore moins lui faire des critiques sur son travail. Ils devront en référer au syndic lequel aura à rendre compte de sa gestion du personnel à l'assemblée générale. Le concierge de son côté se dispensera d'intervenir directement auprès des copropriétaires pour remettre en cause les ordres de travail qu'il aurait reçus.

Réforme de la classification des postes applicable au 1^{er} mars 2016

L'avenant n°86 du 12 février 2015, de la convention collective nationale des Gardiens-concierges et employés d'immeuble a réformé la classification des emplois. Les définitions de cette classification reposent sur 6 critères chacun comportant 5 échelons : Relationnel, Compétences techniques, Compétences administratives, Supervision, Autonomie, Formation.

La somme des points de ces 6 critères permet de définir la rémunération minimale correspondante. Les négociations relatives aux salaires minima correspondant à la nouvelle classification devaient se poursuivre après septembre 2015 dans le but d'aboutir à un accord applicable au 1^{er} mars 2016. À ce jour, les résultats des négociations entre les partenaires sociaux ne sont pas encore connus. Cette nouvelle classification s'applique aux nouveaux contrats mais également aux contrats en cours. En ce qui concerne les Unités de valeurs des salariés en catégorie B, elles sont maintenues.

Pour les contrats en cours, une concertation entre l'employeur et le salarié aura lieu pour « *la pesée* » du poste. À la suite de cet entretien, l'employeur rédigera un avenant prenant en compte cette pesée. Les salariés disposeront de quinze jours pour consulter un représentant syndical. À défaut de contestation écrite par les intéressés à l'issue de ce délai, l'avenant pourra prendre effet.

Il devra lui aussi s'adresser directement au syndic qui saura évaluer sa demande. Cette règle doit être parfaitement posée au sein de la copropriété.

Le conseil syndical, dans l'exercice de sa mission de contrôle et d'assistance à la gestion du syndic, sera attentif au bon accomplissement du rôle de chacun.

La gestion administrative

Au cours de la vie du contrat, le syndic sera amené à gérer l'approvisionnement en produits d'entretien (commande, livraison,

Détail et décompte des tâches applicables aux salariés en catégorie B

(Application du barème prévu par l'annexe I à la convention collective nationale du 11 décembre 1979)

I. - Tâches générales	UNITES DE VALEUR (UV)
a) Surveillance ascenseurs	100 pour le premier ascenseur 50 par ascenseur au-delà du premier
b) Surveillance chaufferie	200 par chaufferie
c) Surveillance pendant l'exécution des tâches	1 par local principal
d) Contrôle et coordination de salariés de l'employeur	5 par local principal
e) Contrôle des tâches des préposés d'entreprises extérieures	1 par local principal
II. - Tâches administratives	
a) Travaux courants	3 par local principal
b) Perception des loyers et/ou des charges :	
• Trimestriellement	2 par local principal
• Mensuellement	6 par local principal
c) Visite des logements à louer ou à vendre	3 par local principal
d) État des lieux	8 par local principal
III. - Propreté et entretien des parties communes	
a) Ordures ménagères	25 par local principal
• Débouchage gaines	5 par local principal
b) Courrier	
• Service réduit	4 par local principal
• Service normal	12 par local principal
• Courrier porté	30 par local principal
c) Nettoyage des parties communes	
• Halls	15 par local principal
• Autres parties communes (cages couloirs)	25 par local principal
• Nettoyage des vitres	12 par local principal
d) Nettoyage des ascenseurs	60 par ascenseur
IV. - Entretien et propreté des espaces libres	
a) Nettoyage des cours et trottoirs	
b) Entretien de propreté des espaces verts	10 par tranche de 100 m ²
V. - Travaux spécialisés et qualifiés	
1° Travaux spécialisés	60 par heure
Entretien complet d'espaces verts : tonte et arrosage des pelouses, massifs, jeunes arbres, arbustes, binage, désherbage, plantations diverses. Conduites d'installations de chaufferie : conditionnement de l'air, filtrage des eaux de piscine et bassin, etc.	
2° Travaux qualifiés :	70 par heure
Travaux qualifiés d'entretien : serrurerie, électricité, plomberie, peinture, etc., et permanence du service de sécurité IGH.	
VI. - Permanence de jour	
Le gardien totalisant entre 3 400 et 9 000 UV (y compris nécessairement UV pour surveillance pendant l'exécution des tâches, cf. paragraphe 1 c) et classé à service permanent dans les conditions prévues à l'article 18 b, reçoit pour la présence vigilante assurée hors exécution des tâches, inhérente à son emploi, 1 000 UV ou, si ce calcul est plus favorable, la moitié des unités de valeur comprises entre son décompte d'UV et 10 000.	

Le logement du concierge

Il s'agit d'un accessoire au contrat de travail sur lequel le syndicat des copropriétaires a des obligations. Conformément à l'article 2 de la loi du 6 juillet 1989, sera annexé au contrat de travail le dossier de diagnostic technique comprenant l'état des risques naturels et technologiques (PPRNT), le diagnostic de performance énergétique (DPE) et le constat des risques d'exposition au plomb (CREP).

Les règles imposées par le décret sur la décence (décret n°2002-120 du 30 janvier 2002 relatif aux caractéristiques du logement décent) doivent être respectées.

Lorsqu'il y a un changement de salariés, le syndicat des copropriétaires est tenu de faire réaliser la désinfection du logement et le cas échéant la réfection des embellissements tel que les revêtements muraux ou les peintures.

stock, facturation). Il aura la charge de la gestion du dossier social : mensuelle (fiches de paye), trimestrielle (déclarations de charges sociales), annuelle (DADS, taxe sur les salaires, AGEFOS, médecine du travail). Il gèrera les modalités de remplacement pour les employés en congé ou en arrêt.

Le syndic organisera en accord avec le syndicat des copropriétaires un plan formation prenant en compte les obligations en matière de formation professionnelle telle que fixée par l'avenant 66 de la Convention collective nationale. Les thèmes de formations sont : geste, posture, habilitation électrique, risques sanitaires infectieux et gestion des charges. L'observation de ces règles aidera à la prévention des risques pour la santé et des accidents du travail.

La fin du contrat

À son initiative, le salarié pourra formaliser sa démission en respectant les règles du préavis telles qu'elles sont fixées par la Convention collective nationale. La durée du préavis varie entre 8 jours et 3 mois selon la catégorie et le coefficient hiérarchique du poste. Le salarié pourra faire valoir une demande de départ à la retraite dès lors qu'il a atteint les conditions légales. Cela donnera lieu au versement d'une indemnité de départ à la retraite qui se calculera en fonction de la catégorie A ou B dont

relève le salarié et fonction de l'ancienneté de service acquise par le salarié (article 17 de la Convention collective). Le syndic devra provisionner ces indemnités car leur montant (en cas d'ancienneté importante) impactera le budget de la copropriété. Les cas de rupture à l'initiative de l'employeur sont le licenciement ou la mise à la retraite. Dans les cas de faits fautifs, le syndic pourra

mettre en œuvre une procédure de licenciement. Il n'a pas l'obligation de soumettre la question du licenciement à l'assemblée générale de copropriété. En pratique, le syndic sollicitera souvent l'assemblée générale sur cette éventualité afin d'être certain de l'avis majoritaire des copropriétaires et aussi réduire les risques de sa responsabilité en cas de contentieux. Le licenciement doit être motivé

par une cause réelle et sérieuse et respecter parfaitement la procédure applicable. La mise à la retraite du salarié sera possible dans le cas où celui-ci a rempli ses droits pour bénéficier d'une retraite à taux plein. Lorsque le salarié est âgé de 65 à 69 ans la mise à la retraite ne sera possible qu'avec son accord. Passé l'âge de 70 ans la mise à la retraite est possible même sans l'accord du salarié.

Gardien concierge : un métier qu'il faut préserver



Entretien avec
**Marie-Louise
Carbonnier**

*rédatrice en chef
de l'Écho des
concierges*

► *On évoque souvent la baisse des effectifs des gardiens concierges. Quels sont les derniers chiffres ?*

On entend souvent des chiffres erronés en mélangeant postes et effectifs. Si les données sont issues des cotisations versées aux caisses de retraites, les chiffres gonflent très rapidement car un salarié peut intervenir sur plusieurs copropriétés qui vont chacune cotiser en fonction du salaire versé. Mais si l'on retient les effectifs à partir des numéros de sécurité sociale, on dénombre moins d'actifs. Aujourd'hui, on compte en France environ 20 000 gardiens (strictement logés) en activité. Mais ce qui est le plus navrant, c'est qu'en 25 ans, on a perdu 10 000 loges de gardiens, nombre de copropriétés ayant opté pour un service extérieur ou un employé de catégorie A qui n'est pas logé sur place. Or, un gardien sur place s'approprie la maintenance du patrimoine et fait respecter les lieux. Sans être un flic, il prévient également la délinquance. De ce point de vue, on assiste aujourd'hui à des revirements : des copropriétés rachètent un studio qui se libère ou louent un logement à l'un des copropriétaires de l'immeuble pour y loger un gardien.

► *Aujourd'hui quelle sont les qualités requises pour l'exercice du métier ? La rémunération est-elle gratifiante ?*

Le syndic doit recruter un profil particulier car le gardien devra être polyvalent (capacités manuelle et intellectuelle), en bonne forme physique, doté de qualité relationnelle et d'aptitudes rédactionnelles. Tout dépend bien sûr des missions confiées mais cette polyvalence est nécessaire. Quant à la rémunération, elle dépend des missions confiées. De plus, la nouvelle classification des postes va l'impacter. On ne peut en dire davantage pour le moment car les partenaires sociaux n'ont pas achevé leurs négociations. Mais une chose est sûre, le logement de fonction représente une donnée importante que le candidat au poste de gardien prendra en compte surtout dans certains secteurs où l'offre en logement est rare ou chère. L'avantage d'un logement de fonction peut faire accepter une rémunération moins élevée, inférieure au Smic.

► *Quelles sont les solutions que vous préconisez pour préserver ce métier ?*

Il faut avant tout trouver des solutions pour encourager les copropriétés à conserver les postes et les loges. Alors qu'un syndicat de copropriétaires participe activement à l'économie de la nation en employant un gardien, les copropriétaires ne bénéficient d'aucune réduction sur les charges affé-

rentes au poste de gardien qui n'est pas considéré comme un emploi à domicile. Il y a donc là un combat à mener pour modifier le Code des impôts.

Une autre solution pour encourager les vocations serait de mettre en place un BAC professionnel voire une école de la 2^{ème} chance pour des candidats qui trouveraient à se réaliser dans le métier. La formation devra être spécifique incluant des modules techniques en électricité, serrurerie... Aujourd'hui, nombre de jeunes y trouveraient un intérêt : logement de fonction, perspective d'avenir professionnel et pourquoi pas familial grâce à l'avantage du logement.

Pour créer ou recréer des loges, il faudrait instaurer au profit du syndicat des copropriétaires un droit de préemption à l'occasion de la vente d'un lot dans le but de favoriser le gardiennage. Ou bien pour les copropriétés qui n'ont pas la capacité financière de racheter un lot pour y installer un gardien, les autoriser à passer des accords avec les municipalités pour que ces dernières préemptent en cas de vente d'un lot. Cela irait dans le sens de la redynamisation du bien vivre ensemble et pour faire reculer la délinquance.

Aujourd'hui, certains gardiens employés à temps partiel travaillent pour plusieurs immeubles à la fois. Certains préconiseraient de lier ces copropriétés entre elles par un même contrat de travail pour un gardiennage partagé. Mais ce n'est pas une solution simple notamment en matière de droit du travail (que se passe-t-il si l'une d'entre elles veut se séparer du gardien pour faute grave ?). Pour ma part, je n'y suis pas favorable considérant que le gardien n'est pas un robot !

Propos recueillis par NC