



COMPTES ET GESTION

**SYNDICAT DES COPROPRIÉTAIRES
RÉSIDENCE LOUISE-AGLAË CRETTÉ
19-31 RUE LOUISE-AGLAË CRETTÉ 94400 VITRY-SUR-SEINE**

**ANALYSE DU POSTE DE PERSONNEL
EFFECTUÉE PAR M. PERRIER (ARC SERVICES)
JANVIER 2019**

**ADHÉRENT ARC N° 94 PC 22655
SYNDIC : CABINET SAFAR
49 RUE DE LA GRANDE ARMÉE 75016 PARIS**

TABLE DE MATIÈRES

| | |
|--|----|
| I. Avant-propos..... | 4 |
| II. Responsabilités | 5 |
| III. Analyse des contrats de travail..... | 5 |
| 1. Contrat de travail du gardien en poste..... | 5 |
| a. <i>Classification à l'embauche et évolutions postérieures</i> | 5 |
| b. <i>Astreintes et permanences</i> | 5 |
| c. <i>Périmètre de travail et tâches attribuées</i> | 5 |
| 1. <i>Contrat de travail initial</i> | 5 |
| 2. <i>Avenant du 1^{er} mai 2015</i> | 5 |
| d. <i>Amplitude de travail</i> | 7 |
| 1. <i>Contrat de travail initial</i> | 7 |
| 2. <i>Avenant du 1^{er} mai 2015</i> | 7 |
| e. <i>Logement de fonction</i> | 7 |
| f. <i>Rémunération</i> | 7 |
| 1. <i>Contrat de travail initial</i> | 7 |
| 2. <i>Avenant du 1^{er} mai 2015</i> | 7 |
| 2. Contrat de travail de l'employée d'immeuble en poste..... | 8 |
| a. <i>Classification à l'embauche et évolutions postérieures</i> | 8 |
| 1. <i>Contrat de travail initial</i> | 8 |
| 2. <i>Avenant du 8 octobre 2013</i> | 8 |
| b. <i>Horaires de travail</i> | 8 |
| 1. <i>Contrat de travail initial</i> | 8 |
| 2. <i>Avenant du 8 octobre 2013</i> | 8 |
| c. <i>Tâches attribuées</i> | 8 |
| 1. <i>Contrat de travail initial</i> | 8 |
| 2. <i>Avenant du 8 octobre 2013</i> | 8 |
| d. <i>Rémunération</i> | 9 |
| 1. <i>Contrat de travail initial</i> | 9 |
| 1. <i>Avenant du 8 octobre 2013</i> | 9 |
| e. <i>Logement</i> | 9 |
| 3. Bilan des contrats..... | 9 |
| IV. Analyse des bulletins de salaire 2017 et 2018 | 9 |
| 1. Bulletins du gardien en poste..... | 9 |
| a. <i>Éléments du salaire</i> | 9 |
| 1. <i>Salaire conventionnel</i> | 9 |
| 2. <i>Salaire supplémentaire</i> | 9 |
| 3. <i>Prime d'ancienneté</i> | 9 |
| 4. <i>Prime de tri sélectif</i> | 10 |
| 5. <i>Primes particulières</i> | 10 |
| 6. <i>Gratification de treizième mois</i> | 10 |
| b. <i>Cotisations sociales</i> | 10 |
| c. <i>Réductions des cotisations patronales</i> | 10 |
| d. <i>Prévoyance et mutuelle santé</i> | 10 |
| e. <i>Congés payés</i> | 10 |
| f. <i>Avantages en nature</i> | 11 |
| g. <i>Arrêts de travail</i> | 11 |
| 2. Bulletins de l'employée d'immeuble en poste..... | 11 |
| a. <i>Éléments du salaire</i> | 11 |
| 1. <i>Salaire conventionnel</i> | 11 |

| | | |
|----|---|----|
| 2. | <i>Salaire supplémentaire</i> | 12 |
| 3. | <i>Prime d'ancienneté</i> | 12 |
| 4. | <i>Prime de tri sélectif</i> | 12 |
| 5. | <i>Primes particulières</i> | 12 |
| 6. | <i>Gratification de treizième mois</i> | 12 |
| b. | <i>Cotisations sociales</i> | 12 |
| c. | <i>Réductions des cotisations patronales</i> | 12 |
| d. | <i>Prévoyance et mutuelle santé</i> | 13 |
| e. | <i>Congés payés</i> | 13 |
| f. | <i>Avantages en nature</i> | 13 |
| g. | <i>Arrêts de travail</i> | 13 |
| 3. | <i>Bulletins de l'ancien employé d'immeuble</i> | 14 |
| a. | <i>Éléments du salaire</i> | 14 |
| 1. | <i>Salaire conventionnel</i> | 14 |
| 2. | <i>Salaire supplémentaire</i> | 14 |
| 3. | <i>Prime d'ancienneté</i> | 14 |
| 4. | <i>Prime de tri sélectif</i> | 14 |
| 5. | <i>Primes particulières</i> | 14 |
| 6. | <i>Gratification de treizième mois</i> | 14 |
| b. | <i>Cotisations sociales</i> | 14 |
| c. | <i>Réductions des cotisations patronales</i> | 15 |
| d. | <i>Prévoyance et mutuelle santé</i> | 15 |
| e. | <i>Congés payés</i> | 15 |
| f. | <i>Avantages en nature</i> | 15 |
| g. | <i>Arrêts de travail</i> | 15 |
| h. | <i>Solde de tout compte</i> | 16 |

En fin du rapport figure son annexe
dont la description des tâches à effectuer par les gardiens

I. Avant-propos

En complément du contrôle des comptes et de la gestion de l'exercice 2018 qui sera effectué par une contrôleuse d'ARC SERVICES, le conseil syndical a demandé l'analyse des contrats de travail et des bulletins de salaire des trois salariés du syndicat des copropriétaires pour les exercices 2017 et 2018.

La Copropriété est composée de quatre bâtiments construits vers la fin des années 1950, dont trois bâtiments de 10 étages totalisant 8 entrées avec ascenseurs et un bâtiment d'un étage. Il existe 3 000 m² d'espaces verts et 1 200 m² d'allées et parkings. L'ensemble immobilier comprend 342 lots principaux, dont 9 commerces.



Le personnel du syndicat des copropriétaires est composé d'un gardien et d'une employée d'immeuble, sachant qu'il existait un employé d'immeuble supplémentaire entre mars 2016 et mars 2018.

Le présent rapport est basé sur l'analyse des documents suivants, fournis par le conseil syndical :

- Pour le gardien :
 - Contrat de travail initial du 20 janvier 2014 ;
 - Avenant de novation au contrat de travail à effet au 1^{er} mai 2015 ;
 - Bulletins de salaires de janvier 2017 à décembre 2018.
- Pour l'employée d'immeuble en poste :
 - Contrat de travail initial du 3 janvier 2011 ;
 - Avenant de novation au contrat de travail à effet au 8 octobre 2013 ;
 - Bulletins de salaires de janvier 2017 à décembre 2018.
- Pour l'employé d'immeuble parti depuis mars 2018 :
 - Bulletins de salaires de janvier 2017 à mars 2018 ;
 - Solde de tout compte établi le 15 mars 2018.

II. Responsabilités

La loi et le règlement prévoient que c'est le syndic, assisté et contrôlé par le conseil syndical, qui fixe les conditions de travail des gardiens et employés d'immeubles, l'assemblée générale n'ayant le pouvoir en l'espèce que de décider de pourvoir le poste de gardien ou non¹.

Cependant, rien n'interdit au syndic de saisir l'assemblée générale de telle ou telle question qu'il estime importante, sachant que le conseil syndical a aussi cette possibilité.

Il va de soi qu'un syndic qui userait de son pouvoir d'organisation du travail d'un salarié au détriment du syndicat des copropriétaires engagerait sa responsabilité (l'avis du conseil syndical n'étant qu'un avis qui ne dégage en rien sa responsabilité) puisqu'il doit respecter les textes en vigueur et, bien entendu, dans l'intérêt de son mandant (le syndicat des copropriétaires).

III. Analyse des contrats de travail

1. Contrat de travail du gardien en poste

Il s'agit de Monsieur FANE.

a. Classification à l'embauche et évolutions postérieures

Le gardien a été embauché par un précédent syndic le 20 janvier 2014 en tant qu'employé d'immeuble au coefficient 235 correspondant à celui d'un employé d'immeuble de catégorie A selon la convention collective.

Le 1^{er} mai 2015, l'employé est devenu gardien logé au coefficient 255 correspondant à celui d'un gardien de catégorie B selon la convention collective, à service complet.

Le 1^{er} juin 2017, un coefficient hiérarchique de 620 a été attribué au gardien, en vertu des dispositions de l'avenant n° 86 à la convention collective du 12 février 2015, applicable au 1^{er} juin 2017², mais l'avenant obligatoire au contrat de travail n'a pas été fourni au contrôleur.

L'avenant n° 86 à la convention collective du 12 février 2015, applicable au 1^{er} juin 2017, impose la rédaction d'un avenant au contrat de travail : il conviendra de vérifier son existence.

Cela dit, le coefficient de 620 est jugé correct pour un gardien.

b. Astreintes et permanences

Le salarié n'est assujéti ni à l'astreinte de nuit ni à des permanences particulières.

c. Périmètre de travail et tâches attribuées

1. Contrat de travail initial

Les horaires de travail ont été définis pour un temps complet de 35 heures hebdomadaires pendant lesquelles il était demandé « *des tâches matérielles dans l'ensemble immobilier* » [sic], des travaux de nettoyage et de manutention, l'entretien des espaces verts ainsi que le service des poubelles et le nettoyage des halls d'entrée.

2. Avenant du 1^{er} mai 2015

Le gardien est en charge de 341 lots principaux³. Il est en charge de la surveillance générale de l'ensemble immobilier, de la surveillance des huit ascenseurs et de la chaufferie, du contrôle des tâches des préposés des entreprises extérieures, de tâches administratives simples, du service des

¹ Voir les textes fixant les responsabilités des intervenants en annexe.

² Il s'agit de la « pesée des postes » dont le texte figure en annexe.

³ L'appartement de fonction ne compte pas comme lot principal selon la convention collective.

poubelles ainsi que du débouchage des gaines de vide-ordures pour 215 lots seulement sans préciser desquels il s'agit, du service de garde du courrier volumineux à la loge et du nettoyage des huit ascenseurs.

Il n'est en charge d'aucune autre tâche de ménage et n'a pas à assurer l'entretien de propreté des espaces extérieurs.

En revanche, il doit assurer dix heures mensuelles de travaux spécialisés non réellement définis, le contrat se contentant de leur description conventionnelle, à savoir l'entretien complet d'espaces verts ou la gestion d'installation de chaufferie.

Il doit aussi assurer dix heures mensuelles de travaux qualifiés non réellement définis non plus, le contrat se contentant de leur description conventionnelle, à savoir de menus travaux d'entretien ou une permanence de sécurité.

Le gardien totalise ainsi 12 500 unités de valeur, soit le maximum conventionnel :

| Tâches | Barème | | Décompte : Nb | | Observations |
|--|----------------------|--------|---------------|---------------|--|
| | Base | Nbre | Bases | UV | |
| 1a Surveillance ascenseurs le premier chacun des suivants | forfait ascenseur | 1 7 | 100 50 | 100 350 | peu utile dans la réalité peu utile dans la réalité |
| 1b Surveillance chaufferie principale | forfait | 1 | 200 | 200 | peu utile dans la réalité |
| 1c Surveillance générale pendant tâches | lot principal | 341 | 1 | 341 | tâche obligatoire |
| 1e Contrôle préposés entreprises ext. | lot principal | 341 | 1 | 341 | tâche utile |
| 2a Tâches administratives courantes | lot principal | 341 | 3 | 1 023 | tâche utile |
| 3a Ordures ménagères | lot principal | 215 | 25 | 5 375 | tâche partagée avec 1 salarié |
| 3a Débouchage vide-ordures | lot principal | 215 | 5 | 1 075 | tâche partagée très peu fréquente |
| 3b Courrier en service réduit | lot principal | 341 | 4 | 1 364 | tâche utile |
| 3d Nett. ascenseurs | ascenseur | 8 | 60 | 480 | tâche utile |
| 4a Nett. cours, aires et trottoirs | 100 m ² | 0 | 10 | 0 | tâche qui serait utile |
| 4b Propreté espaces verts | 100 m ² | 0 | 10 | 0 | tâche qui serait utile |
| 5.1 Travaux spécialisés | heure | 10 | 60 | 600 | tâches non définies |
| 5.2 Travaux qualifiés (entretien) | heure | 10,0 | 70 | 700 | tâches non définies |
| SOUS TOTAL : | | | | 11 949 | |
| 6 Permanence de jour : oui | Valorisation : | | | 0 | |
| SOUS TOTAL : | | | | 11 949 | |
| Majoration pour emploi > 10 000 UV | 1 949 | 0 | | 487 | |
| TOTAL : | | | | 12 436 | |
| ARRONDI À : | | | | 12 500 | |
| SOIT UN TAUX D'EMPLOI DE : | | | | 125% | |

Le contrat de travail comporte ensuite en annexe une liste de tâches dont quelques-unes ne sont que la description des tâches conventionnelles de la grille contractuelle ci-dessus mais dont la plupart sont des tâches qui ne correspondent pas à ce qui est décrit dans le texte du contrat pour les travaux qualifiés et spécialisés.

Il convient d'établir un avenant au contrat de travail pour préciser les tâches confiées tout en supprimant les généralités du § 3.2 sur les travaux spécialisés et qualifiés⁴. Il apparaît souhaitable de supprimer les unités de valeur pour la surveillance des ascenseurs et de la chaufferie ainsi que pour le débouchage des colonnes des vide-ordures pour les transférer vers les travaux spécialisés et qualifiés⁵.

La liste des tâches annexes devrait préciser quels sont les lots concernés par le service des poubelles et distinguer les tâches conventionnelles d'une part et les tâches au titre des travaux spécialisés et qualifiés d'autre part⁶.

⁴ La rédaction actuelle pourrait en cas de litige ultérieur être interprétée comme des tâches à réaliser, en plus des tâches particulières listées dans l'annexe.

⁵ Voir en annexe la nouvelle grille possible des tâches.

⁶ Voir en annexe la nouvelle liste possible des tâches.

d. Amplitude de travail**1. Contrat de travail initial**

Les horaires de travail ont été définis pour un temps complet de 35 heures hebdomadaires.

2. Avenant du 1^{er} mai 2015

L'amplitude de travail du gardien s'étend du lundi au vendredi de 08H00 à 12H00 et de 14H30 à 19H00 ainsi que le samedi de 07H00 à 12H00. Cette amplitude hebdomadaire de 47h30 respecte les limites conventionnelles⁷.

Les horaires d'ouverture de la loge s'étendent du lundi au vendredi de 08H00 à 10H00 et de 17H00 à 19H00 ainsi que le samedi de 09H00 à 10H00. Ces horaires semblent peu compatibles avec le service des poubelles en semaine⁸.

e. Logement de fonction

Le gardien est logé dans un logement de fonction de 50,35 m² comprenant trois pièces principales. En plus de cet avantage en nature, il est fourni au gardien l'avantage en nature complémentaire du chauffage, ce qui signifie qu'il doit avoir un abonnement personnel pour l'électricité, et le gaz si nécessaire, tandis qu'il produit son eau chaude sanitaire.

Le gardien doit prendre à sa charge la taxe d'habitation et il doit souscrire un contrat multirisque habitation.

f. Rémunération**1. Contrat de travail initial**

Sa rémunération conventionnelle de 1 440,00 € était augmentée d'un salaire contractuel de 64,10 €, qui correspondait à une libéralité de l'employeur.

2. Avenant du 1^{er} mai 2015

Sa rémunération conventionnelle de 2 040,00 € est augmentée du salaire contractuel de 64,10 €, qui correspondait à la libéralité de l'employeur dans le contrat initial.

Il est précisé en outre l'attribution de la prime conventionnelle de tri sélectif pour un montant de 80,00 €, montant non identifié qui correspond soit à 80 lots soit à la moitié de la prime maximale pour l'ensemble immobilier⁹.

Cette disposition contractuelle n'est pas conforme à la convention collective puisque la prime ne se partage qu'entre gardiens de catégorie B.

De toute façon elle n'est pas appliquée, le gardien percevant la prime conventionnelle entière de 160,00 €.

⁷ Avenant n° 84 de la convention collective qui a réduit l'amplitude maximale hebdomadaire à 47h30 à compter du 26 novembre 2014.

⁸ Le gardien ne peut s'occuper des poubelles en semaine que de 10H00 à 12H00 et de 14H30 à 17H00.

⁹ Le gardien partage le service des poubelles avec l'employée d'immeuble.

2. Contrat de travail de l'employée d'immeuble en poste

Il s'agit de Madame BENAOUF.

a. Classification à l'embauche et évolutions postérieures

1. Contrat de travail initial

L'employée d'immeuble a été embauchée par un précédent syndic le 3 janvier 2011 en contrat à durée déterminée de remplacement sans terme précis, au coefficient 235 correspondant à celui d'un employé d'immeuble de catégorie A selon la convention collective.

2. Avenant du 8 octobre 2013

L'employée d'immeuble voit son contrat transformé en contrat à durée indéterminée et conserve le coefficient 235 correspondant à celui d'un employé d'immeuble de catégorie A selon la convention collective.

Le 1^{er} juin 2017, un coefficient hiérarchique de 586 a été attribué à l'employée d'immeuble, en vertu des dispositions de l'avenant n° 86 à la convention collective du 12 février 2015, applicable au 1^{er} juin 2017¹⁰, mais l'avenant obligatoire au contrat de travail n'a pas été fourni au contrôleur.

L'avenant n° 86 à la convention collective du 12 février 2015, applicable au 1^{er} juin 2017, impose la rédaction d'un avenant au contrat de travail : il conviendra de vérifier son existence.

Cela dit, le coefficient de 586 est jugé correct pour une employée d'immeuble.

b. Horaires de travail

1. Contrat de travail initial

Le contrat de travail à temps plein a réparti la durée de travail hebdomadaire de 35 heures du lundi matin au vendredi après-midi, avec une pause de vingt minutes entre 12H30 et 12H50.

2. Avenant du 8 octobre 2013

Le contrat de travail à temps plein est reconduit à l'identique en répartissant la durée de travail hebdomadaire de 35 heures du lundi matin au vendredi après-midi, avec une pause de vingt minutes entre 12H30 et 12H50.

c. Tâches attribuées

1. Contrat de travail initial

Le contrat de travail prévoyait que la salariée « *s'engage à respecter les instructions données par le syndic/gérant pour la bonne exécution du contrat* » et à nettoyer les huit cages d'escaliers du lundi au vendredi.

Ce libellé est jugé très imprécis et source de litiges potentiels.

2. Avenant du 8 octobre 2013

Le contrat de travail est à peine plus précis, l'employée d'immeuble étant « *chargée des tâches matérielles dans l'ensemble immobilier, travaux de nettoyage, de manutention et d'entretien d'espaces verts* » ainsi que du nettoyage des huit cages d'escaliers du lundi au vendredi.

Les tâches à accomplir par l'employée d'immeuble doivent être beaucoup plus précises afin qu'elle sache ce qu'elle doit faire, et cela doit faire l'objet d'un avenant au contrat de travail.

En l'état, elle pourrait faire à peu près ce qu'elle veut pendant ses horaires de travail.

¹⁰ Il s'agit de la « pesée des postes » dont le texte figure en annexe.

d. Rémunération**1. Contrat de travail initial**

Sa rémunération conventionnelle de 1 365,00 € a été augmentée d'un salaire contractuel de 64,10 €, qui correspondait à une libéralité de l'employeur.

1. Avenant du 8 octobre 2013

Sa rémunération conventionnelle de 1 440,00,00 € est augmentée du salaire contractuel de 64,10 €, qui correspondait à une libéralité de l'employeur dans le contrat précédent.

Il est précisé qu'il n'est pas prévu de prime de tri sélectif, ce qui est normal puisque la convention collective réserve cette prime aux gardiens de catégorie B.

e. Logement

L'employée d'immeuble ne bénéficie pas d'un logement de fonction, conformément aux prescriptions de la convention collective.

3. Bilan des contrats

Il convient de mieux préciser les tâches particulières attribuées aux deux salariés afin de déterminer précisément la répartition entre le gardien, l'employée d'immeuble, la société de nettoyage et la société en charge des espaces verts dans la mesure où ces dernières existent¹¹.

D'autres préconisations d'opportunité ont été émises également.

IV. Analyse des bulletins de salaire 2017 et 2018**1. Bulletins du gardien en poste**

Il s'agit de Monsieur FANE.

a. Éléments du salaire**1. Salaire conventionnel**

Jusqu'en mai 2017, le salaire est conforme au contrat de travail et à la convention collective :

$$1\ 632,00\ € \div 10\ 000\ UV \times 12\ 500\ UV = 2\ 040,00\ €\ bruts.$$

À partir de juin 2017, le salaire est calculé sur un coefficient hiérarchique de 620, sachant que l'avenant au contrat de travail n'a pas été vu :

| B | fixe en € | point en € | Coef hiéar | UV | salaire brut |
|---|-----------|------------|------------|--------|-----------------|
| | 735,00 | 1,4993 | 620 | 12 500 | 2 080,71 |

2. Salaire supplémentaire

Comme il a été dit lors de l'analyse du contrat de travail, le gardien perçoit un salaire supplémentaire chaque mois de 64,10 € bruts.

3. Prime d'ancienneté

La prime d'ancienneté est conforme au contrat de travail et à la convention collective :

$$\text{Jusqu'en mai 2017 : } 2\ 040,00\ € \times 3\ \% = 61,20\ €.$$

$$\text{À partir de juin 2017 : } 2\ 080,71\ € \times 3\ \% = 62,42\ €.$$

¹¹ Le contrôleur ignore leur existence et le montant des contrats éventuels.

4. Prime de tri sélectif

Une prime de tri sélectif de 160,00 € bruts est versée chaque mois, en application de la convention collective qui prévoit une prime de 1,00 € par lot principal, sachant que le gardien est en charge de 215 lots principaux mais que le maximum conventionnel est de 160,00 €.

Comme il a été vu dans l'analyse du contrat de travail, la prime ne peut être partagée qu'entre gardiens de catégorie B et il n'y a qu'un seul gardien.

5. Primes particulières

Des primes pour sorties des poubelles les jours fériés ont été versées : 62,62 € en juillet 2017, 574,95 € en novembre 2017 et 75,92 € en décembre 2017.

Une prime de remplacement de l'employé parti en mars 2018 de 150,00 € a été versée en mai 2017.

Il n'est pas possible de faire travailler un gardien les jours fériés et un gardien à 12 500 unités de valeur ne peut pas se voir confier des tâches supplémentaires. Ces tâches supplémentaires et ces primes ne devront plus exister¹².

En mai 2017 a été versée une prime de 150,00 € en application de l'avenant n° 91 du 17 octobre 2016 à la convention collective pour compenser l'absence de toute augmentation générale des salaires entre avril 2015 et juin 2017.

6. Gratification de treizième mois

La convention collective prévoit qu'elle comprend tous les éléments de salaire contractuels, ce qui inclut en l'espèce le salaire conventionnel, la prime d'ancienneté et le salaire contractuel complémentaire.

b. Cotisations sociales

Les bases et les taux appliqués sont conformes aux dispositions applicables selon les mois.

Ne figurent pas sur les bulletins de salaire la taxe sur les salaires ainsi que la participation à la formation, ce qui est normal puisqu'il ne s'agit pas de cotisations sociales. Ces charges doivent figurer dans le relevé général des dépenses.

c. Réductions des cotisations patronales

Il s'agit de la réduction dite Fillon et de la réduction au titre des heures supplémentaires (disposition de la loi dite TEPA) correspondant aux unités de valeur dépassant 10 000.

Compte tenu du niveau de rémunération du gardien, la réduction Fillon est nulle tandis qu'il est déduit 45,50 € chaque mois pour les unités de valeur supérieures à 10 000.

d. Prévoyance et mutuelle santé

Le salarié et l'employeur paient à parts égales les cotisations pour la prévoyance et pour la mutuelle santé, les premières calculées sur le salaire brut et les secondes calculées sur le plafond mensuel de sécurité sociale.

Il est remarqué que le syndicat des copropriétaires avait souscrit à la garantie des arrêts de travail pour un coût de 0,67 % du salaire brut jusqu'en juin 2017. Cette garantie permet de percevoir une indemnisation pour compenser le maintien de salaire du salarié en arrêt de travail. Très peu de copropriétés souscrivent à cette garantie.

e. Congés payés

Le principe du maintien de salaire est appliqué et n'appelle pas de commentaire.

¹² Il n'y en a pas eu sur l'exercice 2018.

f. Avantages en nature

Conformément à la convention collective, il est retiré chaque mois au gardien, aux arrondis près, l'avantage en nature logement (hors congés payés¹³) selon le tarif de 3,094 € x 51 m² = 157,79 € nets en 2017 et 3,118 € x 51 m² = 159,02 € nets en 2018.

Il est procédé de la même manière pour l'avantage en nature complémentaire chauffage au prix de 0,1491 € x 120 kWh = 17,89 €.

Les avantages en nature complémentaires sont à retirer toute l'année, que le salarié soit ou non en congés.¹⁴

Le logiciel de paie indique les paramètres de calcul relatifs au salaire brut en ce qui concerne les avantages en nature, en application des dispositions publiées par l'Urssaf à propos du montant admissible à déduire du salaire brut.

Ainsi, pour prendre l'exemple de novembre 2018, avec trois pièces principales et un salaire brut de 2 397,92 €, l'avantage en nature selon l'Urssaf est de 207,60 €¹⁵. Comme il n'est retiré que 159,02 € + 17,89 € = 176,91 €, il faut ajouter la différence de 30,69 € qui constitue un avantage en nature supplémentaire.

Il est enfin précisé que le gardien se voit retirer 11,99 € nets chaque mois pour un abonnement téléphonique souscrit auprès de Free.

Ce retrait du salaire pour le téléphone doit donner lieu à un avenant au contrat de travail afin de le justifier.

g. Arrêts de travail

Aucun arrêt de travail ne figure sur les bulletins de salaire, à l'exception d'un ou deux jours sans solde.

2. Bulletins de l'employée d'immeuble en poste

Il s'agit de Madame BENAOUF.

a. Éléments du salaire

1. Salaire conventionnel

Jusqu'en mai 2017, le salaire est conforme au contrat de travail et à la convention collective, corrigé du montant du SMIC :

$$1\,480,30\text{ €} \div 151,67\text{ h} \times 151,67\text{ h} = 1\,480,30\text{ € bruts.}$$

À partir de juin 2017, le salaire est calculé sur un coefficient hiérarchique de 586, sachant que l'avenant au contrat de travail n'a pas été vu :

| A | fixe en € | point en € | Coef hiérar | H mois | salaire brut |
|---|-----------|------------|-------------|--------|-----------------|
| | 735,00 | 1,2777 | 586 | 151,67 | 1 483,73 |

Le 1^{er} janvier 2018 le SMIC mensuel est passé à 1 498,47 € et le salaire conventionnel aurait dû être réajusté, comme il l'avait d'ailleurs été en 2017. Cela n'a pas été fait¹⁶.

¹³ En 2017 il est restitué le montant correspondant aux jours de congés payés tandis qu'en 2018 il est diminué la surface de calcul du logement, ce qui revient au même finalement.

¹⁴ Extrait de l'article 23 de la convention collective : « le salaire en nature complémentaire [...] est évalué forfaitairement [...] par mois et pendant toute l'année ».

¹⁵ L'Urssaf précise pour les gardiens d'immeubles que le brut à considérer est le salaire brut diminué des avantages en nature conventionnels.

¹⁶ Il doit être comparé le salaire conventionnel sans le salaire complémentaire contractuel et le SMIC.

Le salaire conventionnel de l'année 2018 doit être réajusté chaque mois pour parvenir au montant du SMIC.

2. Salaire supplémentaire

Comme il a été dit lors de l'analyse du contrat de travail, l'employée d'immeuble perçoit un salaire supplémentaire chaque mois de 64,10 € bruts.

3. Prime d'ancienneté

La prime d'ancienneté est conforme au contrat de travail et à la convention collective :

Jusqu'en mai 2017 : $1\,480,30 \text{ €} \times 6 \% = 88,82 \text{ €}$.

À partir de juin 2017 : $1\,483,73 \text{ €} \times 6 \% = 89,02 \text{ €}$.

Cette prime d'ancienneté doit aussi être réajustée pour l'année 2018 puisque le salaire conventionnel doit être porté chaque mois au niveau du SMIC.

4. Prime de tri sélectif

L'employée d'immeuble ne perçoit pas de prime de tri sélectif, ce qui est normal puisque la convention collective réserve cette prime aux gardiens de catégorie B.

5. Primes particulières

L'employée d'immeuble n'a perçu aucune prime particulière.

En mai 2017 elle n'a pas perçu de prime en application de l'avenant n° 91 du 17 octobre 2016 à la convention collective pour compenser l'absence de toute augmentation générale des salaires entre avril 2015 et juin 2017, du fait de son congé parental qui ne s'est terminé que début mars 2017.

6. Gratification de treizième mois

La convention collective prévoit qu'elle comprend tous les éléments de salaire contractuels, ce qui inclut en l'espèce le salaire conventionnel, la prime d'ancienneté et le salaire contractuel complémentaire.

Le syndic a bien déduit le congé parental de la gratification de décembre 2017¹⁷.

b. Cotisations sociales

Les bases et les taux appliqués sont conformes aux dispositions applicables selon les mois.

Ne figurent pas sur les bulletins de salaire la taxe sur les salaires ainsi que la participation à la formation, ce qui est normal puisqu'il ne s'agit pas de cotisations sociales. Ces charges doivent figurer dans le relevé général des dépenses.

c. Réductions des cotisations patronales

Il s'agit seulement de la réduction dite Fillon, l'employée d'immeuble n'effectuant pas d'heures supplémentaires¹⁸.

Pour l'année 2017, il est indiqué une réduction de 2 748,29 € sur les bulletins de salaire en régularisation annuelle, mais celle-ci n'est pas correcte puisque les mois de janvier et de février ont donné lieu à un salaire nul. Le calcul du contrôleur donne lieu à une réduction nulle.

Pour l'année 2018, il est indiqué une réduction de 3 489,63 € sur les bulletins de salaire en régularisation annuelle : celle-ci est correcte, aux arrondis près.

La réduction Fillon 2017 est à vérifier¹⁹.

¹⁷ Ainsi que 3 jours sans solde en octobre 2017.

¹⁸ À l'exception d'une heure unique en mars 2017 rémunérée à 125 %.

¹⁹ La prescription applicable est triennale.

d. Prévoyance et mutuelle santé

Le salarié et l'employeur paient à parts égales les cotisations pour la prévoyance calculées sur le salaire brut.

Il est remarqué que l'employée d'immeuble (et l'employeur) ne cotisent pas à une mutuelle santé, ce qui ne peut exister que si l'employée d'immeuble a fait valoir un cas de dispense valable et si l'employeur peut en justifier.

Il sera vérifié que le syndic a en sa possession une déclaration de dispense d'affiliation à la mutuelle santé valablement signifiée par la salariée.

Il est précisé que le syndicat des copropriétaires avait souscrit à la garantie des arrêts de travail pour un coût de 0,67 % du salaire brut jusqu'en juin 2017. Cette garantie permet de percevoir une indemnisation pour compenser le maintien de salaire du salarié en arrêt de travail. Très peu de copropriétés souscrivent à cette garantie.

e. Congés payés

Le principe du maintien de salaire est appliqué et n'appelle pas de commentaire.

Cependant, il est remarqué que l'employée a repris le travail en mars 2017 avec 27 jours de congés à prendre, sachant que le syndic a bien neutralisé les droits à congés pendant le congé parental. Elle a totalisé au 31 mai 2017 35 jours de congés à prendre et elle a pris 27 jours en août et septembre 2017. Le syndic a ensuite annulé les 8 jours non pris au 31 mai 2018, conformément à la réglementation et la jurisprudence applicables²⁰.

Sur la période de juin 2018 à mai 2019, l'employée a pris 23 jours de congés sur les 30 jours acquis.

f. Avantages en nature

Aucun avantage en nature n'existe pour l'employée d'immeuble.

g. Arrêts de travail

L'employée d'immeuble a été en congé parental en janvier et février 2017, sans salaire. Il est remarqué qu'il n'y a pas eu de cotisation à la prévoyance sur cette période, le salaire brut étant nul. Il appartenait à l'employée d'immeuble de payer directement la totalité des cotisations à l'assureur (parts salariales et patronales) si elle entendait maintenir son adhésion.

L'employée d'immeuble a été en arrêt pour maladie du 26 février au 2 mars 2018. Le syndic a maintenu le salaire à 90 % en application des dispositions de la convention collective et a bien appliqué le traitement des indemnités journalières de sécurité sociale en diminuant le salaire brut des indemnités brutes puis en augmentant le salaire des indemnités nettes²¹.

En revanche il a ajouté une garantie de salaire net dans sa procédure en diminuant le salaire brut de 14,53 € et en augmentant le salaire net de 23,97 €, alors que la garantie du net n'existe pas pour les gardiens et employés d'immeubles²².

²⁰ Il est supposé que l'employée n'ait été nullement empêchée de prendre ses congés et qu'il s'agisse d'un refus ou d'une négligence de sa part.

²¹ Traitement nécessaire puisque les indemnités servies par la caisse primaire d'assurance maladie directement à l'employeur subrogé dans les droits du salarié ne supportent pas de cotisations sociales en dehors de la CSG et la CRDS.

²² Au vu des montants très faibles, la régularisation n'est pas considérée comme étant absolument nécessaire.

3. Bulletins de l'ancien employé d'immeuble

Il s'agit de Monsieur FICHEPAIN, dont le contrat à durée déterminée s'est arrêté le 13 mars 2018²³.

a. Éléments du salaire

1. Salaire conventionnel

Jusqu'en mai 2017, le salaire est conforme à la convention collective, corrigé du montant du SMIC :
 $1\,480,30 \text{ €} \div 151,67 \text{ h} \times 151,67 \text{ h} = 1\,480,30 \text{ € bruts}^{24}$.

À partir de juin 2017, le salaire est calculé sur un coefficient hiérarchique de 617²⁵ :

| A | fixe en € | point en € | Coef hiérar | H mois | salaire brut |
|---|-----------|------------|-------------|--------|-----------------|
| | 735,00 | 1,2777 | 617 | 151,67 | 1 523,34 |

Ce salaire est supérieur au SMIC, tant en 2017 qu'en 2018.

2. Salaire supplémentaire

L'employé d'immeuble perçoit un salaire supplémentaire chaque mois de 123,00 € bruts. Cette libéralité est rare s'agissant d'un contrat à durée déterminée.

3. Prime d'ancienneté

L'employé d'immeuble n'a pas l'ancienneté requise.

4. Prime de tri sélectif

L'employé d'immeuble ne perçoit pas de prime de tri sélectif, ce qui est normal puisque la convention collective réserve cette prime aux gardiens de catégorie B.

5. Primes particulières

L'employé d'immeuble n'a perçu aucune prime particulière.

En mai 2017 il n'a pas perçu de prime en application de l'avenant n° 91 du 17 octobre 2016 à la convention collective pour compenser l'absence de toute augmentation générale des salaires entre avril 2015 et juin 2017, ce qui est normal puisque le contrat n'a pris effet qu'au 14 mars 2016.

6. Gratification de treizième mois

La convention collective prévoit qu'elle comprend tous les éléments de salaire contractuels, ce qui inclut en l'espèce le salaire conventionnel, la prime d'ancienneté et le salaire contractuel complémentaire.

Le syndic a bien neutralisé les arrêts pour maladie sans maintien du salaire.

b. Cotisations sociales

Les bases et les taux appliqués sont conformes aux dispositions applicables selon les mois.

Ne figurent pas sur les bulletins de salaire la taxe sur les salaires ainsi que la participation à la formation, ce qui est normal puisqu'il ne s'agit pas de cotisations sociales. Ces charges doivent figurer dans le relevé général des dépenses.

²³ Le contrat n'a pas été communiqué au contrôleur. Il semble qu'il s'agissait d'un contrat à durée déterminée du 14 mars 2016 au 13 mars 2017, prolongé du 14 mars 2017 au 13 mars 2018, puisqu'il existe deux bulletins de salaire pour mars 2017.

²⁴ Le coefficient attribué est de 255, correspondant à un employé d'immeuble qualifié.

²⁵ Ce coefficient se justifie si l'employé d'immeubles effectue des tâches techniques.

c. Réductions des cotisations patronales

Il s'agit seulement de la réduction dite Fillon, l'employé d'immeuble n'effectuant pas d'heures supplémentaires.

Pour l'année 2017, il est indiqué une réduction de 2 463,67 € sur les bulletins de salaire en régularisation annuelle : celle-ci est correcte, aux arrondis près.

Pour l'année 2018, il est indiqué une réduction nulle, ce qui est correct au vu des salaires de janvier à mars.

d. Prévoyance et mutuelle santé

Le salarié et l'employeur paient à parts égales les cotisations pour la prévoyance et pour la mutuelle santé, les premières calculées sur le salaire brut et les secondes calculées sur le plafond mensuel de sécurité sociale.

Le syndic ayant déclaré à l'assureur de prévoyance l'absence de salaire à partir du 20 juillet 2017, celui-ci a octroyé des allocations d'indemnisation qui apparaissent pour moitié dans les salaires bruts de novembre 2017 (563,07 €) et mars 2018 (625,88 €)²⁶.

Il est précisé que le syndicat des copropriétaires avait souscrit à la garantie des arrêts de travail pour un coût de 0,67 % du salaire brut jusqu'en juin 2017. Cette garantie permet de percevoir une indemnisation pour compenser le maintien de salaire du salarié en arrêt de travail. Très peu de copropriétés souscrivent à cette garantie.

e. Congés payés

Le principe du maintien de salaire est appliqué et n'appelle pas de commentaire.

Il est remarqué que le salarié acquiert des droits à congés lors des périodes d'arrêt pour maladie²⁷.

f. Avantages en nature

Aucun avantage en nature n'existe pour l'employé d'immeuble.

g. Arrêts de travail

L'employé d'immeuble a été en arrêt pour maladie à plusieurs reprises :

- du 20 juin 2017 au 20 août 2017 ;
- du 14 septembre 2017 au 8 octobre 2017 ;
- du 1^{er} janvier 2018 au 13 mars 2018 (fin du contrat à durée déterminée).

Le syndic a maintenu le salaire à 90 % en application des dispositions de la convention collective jusqu'au 19 juillet 2017²⁸ puis a bien appliqué ensuite²⁹ le traitement des indemnités journalières de sécurité sociale en diminuant le salaire brut des indemnités brutes puis en augmentant le salaire des indemnités nettes³⁰.

²⁶ Ces quotes-parts sont soumises à cotisations sociales.

²⁷ Les droits à congés devraient être réduits s'il ne s'agit pas de maladie professionnelle.

²⁸ La convention collective prévoit le maintien du salaire pendant 30 jours si le salarié a plus d'un an d'ancienneté, étant observé que le contrat a débuté le 14 mars 2016. Le syndic a donc maintenu le salaire à 90 % du 20 juin au 19 juillet 2017.

²⁹ En août et septembre 2017. Il est remarqué à ce propos que le traitement des indemnités apparaît deux fois de manière strictement identique en août et en septembre 2017.

³⁰ Traitement nécessaire puisque les indemnités servies par la caisse primaire d'assurance maladie directement à l'employeur subrogé dans les droits du salarié ne supportent pas de cotisations sociales en dehors de la CSG et la CRDS.

En revanche il a ajouté une garantie de salaire net dans sa procédure en diminuant le salaire brut de 95,93 € en août et en septembre alors que la garantie du net n'existe pas pour les gardiens et employés d'immeubles.

À partir du 20 juillet 2017, le salaire n'a plus été maintenu et les arrêts pour maladie ont généré des salaires nuls³¹.

h. Solde de tout compte

Il est remarqué que le solde de tout compte n'est pas détaillé, se contentant d'indiquer un montant global sans préciser s'il s'agit d'un montant net ou brut et sans davantage préciser la composition du total.

Le solde de tout compte remis au salarié ne peut pas être libératoire pour l'employeur car il n'est pas conforme aux prescriptions de l'article L. 1234-20 du Code du travail qui prévoit « l'inventaire » des sommes versées, le bulletin de salaire ne valant pas l'inventaire prévu.

Au titre de l'indemnisation des congés payés non pris, il a été versé un montant de 2 041,46 € bruts forfaitaires, sans aucune base indiquée.

Au titre de l'indemnité de précarité, il a été versé un montant de 3 360,17 € bruts forfaitaires, sans aucune base indiquée.

Au titre du prorata de la gratification de treizième mois, il n'apparaît rien du tout.

Le bulletin de salaire devant être compréhensible pour le salarié, les montants indiqués doivent ne pas être des forfaits non détaillés.

Si le salarié devait introduire un recours contentieux à propos des montants payés lors de la fin de son contrat à durée déterminée, la responsabilité du syndic serait alors engagée.

Cela étant, le contrôleur a pu reconstituer l'indemnisation des congés payés non pris : le syndic a considéré que le salarié avait 31 jours de droits à congés payés non pris. Il a appliqué le calcul conventionnel voulant que chaque jour soit indemnisé au vingt-cinquième du salaire contractuel : 1 646,34 € (salaire contractuel) ÷ 25 x 31 jours = 2 041,46 €.

Le problème est que le salarié ne totalisait pas 31 jours de droits à congés réels au vu des absences pour maladie non professionnelle : il n'en totalisait que 17 selon le calcul du contrôleur.

Le préjudice du syndicat des copropriétaires est ainsi de 1 646,34 € ÷ 25 x 14 = 921,95 € bruts et les charges sociales et taxes patronales correspondantes.

Quant à l'indemnisation de la précarité, le contrôleur ne peut pas la reconstituer puisqu'il ne dispose pas des salaires payés en 2016.

L'indemnisation de la précarité d'un contrat à durée déterminée de deux ans est le dixième de la masse salariale brute, prorata de la gratification de treizième mois à la date de rupture inclus.

Le syndic devrait justifier son calcul d'indemnisation de précarité.

Fait à Paris, le 2 janvier 2019

Alain PERRIER
Contrôleur ARC SERVICES



³¹ En réalité les cotisations à la mutuelle santé ont été normalement maintenues.

ANNEXE

TABLE DES MATIÈRES

| | | |
|----|--|---|
| 1. | Description des tâches à effectuer par les gardiens..... | 2 |
| 2. | Responsabilités..... | 4 |
| 3. | Avenant n° 86 du 12 février 2015 relatif à la pesée des postes | 4 |
| 4. | Nouvelle grille possible des tâches..... | 8 |
| 5. | Nouvelle liste possible des tâches..... | 8 |

1. Description des tâches à effectuer par les gardiens

Toutes les tâches des gardiens sont codifiées dans l'annexe 1 à la convention collective qui décrit chaque tâche et la valorise d'un certain nombre d'unités de valeur.

| DÉFINITION DES TÂCHES | NOMBRE D'UNITÉS de valeur (UV) |
|---|---|
| <p>I. – Tâches générales</p> <p><u>a) Surveillance ascenseurs</u></p> <p>Prendre immédiatement toute mesure pour faire face à toute anomalie de fonctionnement dans le cadre des consignes de sécurité données par le constructeur. Dans le cas où des personnes sont bloquées dans la cabine, faire appel aux pompiers et avertir l'entreprise qui est chargée de l'entretien. Si le préposé est un homme, il pourra, dans la mesure où cela ne présente aucun danger et si les consignes de sécurité le prévoient, dégager les personnes par la manœuvre manuelle de l'ascenseur. Rendre compte à l'employeur de tout incident.</p> | 100 pour le premier ascenseur, 50 par ascenseur au-delà du premier |
| <p><u>b) Surveillance chaufferie</u></p> <p>Prendre immédiatement toute mesure pour faire face à toute anomalie de fonctionnement. En cas d'incident à l'installation de chauffage central ou de conditionnement d'air : intervenir, selon les directives données par l'employeur ou par l'entreprise chargée de la surveillance et de la conduite du chauffage, chaque fois que fonctionne le signal d'alarme des chaufferies (mise à l'arrêt et alerte de l'entreprise). Veiller à la bonne exécution des opérations de dépotage et signaler tous incidents qui viendraient à se produire tels qu'un débordement ou une fuite de fuel. Dans le cas de chauffage urbain où la surveillance ne concerne que les vannes et détendeurs, le nombre d'unités de valeur est fixé à 100 pour l'ensemble immobilier. Rendre compte à l'employeur de tout incident.</p> | 200 par chaufferie, 100 dans le cas de chauffage urbain |
| <p><u>c) Surveillance pendant l'exécution des tâches</u></p> <p>Assurer la surveillance générale relative à la bonne tenue de l'immeuble, à la propreté, à l'entretien des parties communes et à la sécurité ; application du règlement.</p> | 1 par local principal |
| <p><u>d) Contrôle et coordination de salariés de l'employeur</u></p> <p>Contrôler et coordonner le travail des autres salariés de l'employeur sur l'immeuble ou l'ensemble immobilier.</p> | 5 par local principal |
| <p><u>e) Contrôle des tâches des préposés d'entreprises extérieures</u></p> <p>Tenue d'un cahier des relevés des dates et durées des interventions de ces entreprises. Vérification de l'exécution des tâches.</p> | 1 par local principal |
| <p>Les unités de valeur prévues au paragraphe c sont nécessairement attribuées aux gardiens à service complet et/ou permanent. Les tâches prévues au paragraphe d ne peuvent être demandées qu'aux gardiens classés « d » ou « e » du critère de supervision visé à l'article 21.</p> | |
| <p>II. – Tâches administratives</p> <p><u>a) Travaux courants</u></p> <p>Afficher ou transmettre les notes de service ou documents qui sont adressés par l'employeur. Remettre aux copropriétaires les convocations et procès-verbaux d'assemblée générale et leur faire émarger le bordereau correspondant. Tenir un cahier de conciergerie permettant à l'employeur d'effectuer à tout moment le contrôle des interventions d'ouvriers et d'entreprises chargés des réparations, des travaux d'entretien, des réclamations des occupants, de la mise en route et de l'arrêt du chauffage, de la quantité de combustible livré pour les différentes chaufferies.</p> | 3 par local principal |
| <p><u>b) Perception des loyers et/ou des charges</u></p> <p>Trimestriellement Mensuellement</p> | 2 par local principal 6 par local principal |
| <p><u>c) Visite des logements à louer ou à vendre</u></p> | 3 par local principal |
| <p><u>d) État des lieux</u></p> <p>Au départ et à l'arrivée des locataires, établir les états des lieux et les transmettre à l'employeur</p> | 8 par local principal |

| | |
|---|---|
| <p>III. – Propreté et entretien des parties communes</p> <p><u>a) Ordures ménagères : (*)</u></p> <p>Remplacement des poubelles sous les orifices des gaines et ordures et manipulation des poubelles pour mise à la disposition des services chargés de la collecte des ordures ménagères, dans le cadre de la réglementation en vigueur. Nettoyage des poubelles, des locaux les abritant et du matériel.</p> <p><i>(*) Pendant et après les travaux, l'enlèvement des gravats ou déchets et le nettoyage du chantier comme des parties communes de l'immeuble incombent exclusivement à l'entreprise ou au particulier concernés et ne peuvent être imposés au gardien, concierge ou employé d'immeuble (avenant n° 40 bis du 27 mars 1998, BO conventions collectives 1998-21, étendu par arrêté du 17 juillet 1998, Journal officiel du 28 juillet 1998).</i></p> <p>Débouchage des gaines et vide-ordures (dans la mesure où cette tâche n'est pas contractuelle, elle ne peut être imposée au salarié)</p> | <p>25 par local principal</p> <p>5 par local principal</p> |
| <p><u>b) Courrier</u></p> <p>Courrier service réduit : réception et distribution des colis et plis volumineux non recommandés ne pouvant entrer dans les boîtes aux lettres. Les envois recommandés et contre remboursement sont exclus de cette distribution.</p> <p>Courrier service normal : dès réception de l'ensemble du courrier, tri et répartition entre les boîtes des destinataires.</p> <p>Courrier porté : dès réception, tri et distribution à domicile du courrier des occupants.</p> | <p>4 par local principal</p> <p>12 par local principal</p> <p>30 par local principal</p> |
| <p><u>c) Nettoyage des parties communes (*)</u></p> <p>1. Nettoyage des halls d'entrée, des tapis-brosses, des portes en glace, des parties communes, pour deux fois par semaine, mesures à prendre en cas de gel, arrêt d'eau, protection des canalisations.</p> <p>2. Nettoyage des autres parties communes : cages d'escalier, locaux communs et circulations diverses (couloirs de caves et des combles, paliers) pour une fois par semaine</p> <p>Remplacement des ampoules électriques hors d'usage et des fusibles accessibles. Remplacement des sels d'adoucisseurs d'eau et antitartre. Exécution des menus travaux, tels que graissage des gonds, serrures des portes des parties communes. Réglage des ferme-portes.</p> <p>3. Nettoyage des vitres, parois vitrées, appareils d'éclairage, boîtes aux lettres, battants de portes, règles de tapis, pour une fois par mois</p> <p><i>(*) Si les fréquences demandées sont plus ou moins importantes que celles prévues ci-dessus, le nombre d'unités de valeur sera calculé proportionnellement au barème ci-dessus. Le barème tient compte des tâches accessoires dont la fréquence ne peut pas être déterminée.</i></p> | <p>15 par local principal</p> <p>25 par local principal</p> <p>12 par local principal</p> |
| <p><u>d) Nettoyage des ascenseurs</u></p> <p>Nettoyage des cabines, grilles et portes.</p> | <p>60 par ascenseur</p> |
| <p>IV. – Entretien et propreté des espaces libres</p> <p><u>a) Nettoyage des cours et trottoirs</u></p> <p>Nettoyage des trottoirs des voies publiques dans le cadre de la réglementation locale en vigueur, notamment en cas de neige ou verglas, déblaiement des trottoirs publics, épandage de sel ou cendres. Nettoyage des cours et voies de circulation privées, aires de jeux, aires de circulation, parkings. Nettoyage des caniveaux, bouches siphoniques, grilles et puisards d'eau pluviale facilement accessibles ; nettoyage et entretien courants des bassins et piscines.</p> <p><u>b) Entretien de propreté des espaces verts</u></p> <p>Enlèvement des papiers et déchets divers sur les pelouses et plates-bandes ; arrosage et entretien sommaire des plantes et plates-bandes, ramassage des feuilles et propreté.</p> | <p>10 par tranche de 100 m² minimum de 20 unités</p> <p>10 par tranche de 100 m² minimum de 20 unités</p> |
| <p>V. – Travaux spécialisés et qualifiés non prévus aux paragraphes I à IV</p> <p>Lorsque la définition de l'une ou 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. Les locaux commerciaux peuvent de même être exclus du nombre de locaux visé en préambule lorsque les tâches demandées</p> | |

dérogent manifestement à celles demandées pour les autres locaux. Ce dispositif est en outre utilisé pour le décompte des tâches accessoires suivantes :

1. Travaux spécialisés : 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 : travaux qualifiés d'entretien : serrurerie, électricité, plomberie, peinture, etc., et permanence du service de sécurité IGH.

L'annexe au contrat de travail (modèle ci-après) fixe le détail de ces tâches et le nombre d'unités de valeur attribuées à raison de 60 UV par heure (ce taux étant porté à 70 pour les travaux qualifiés confiés à un salarié dont le coefficient hiérarchique est inférieur à 620).

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 inhérentes 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.

2. Responsabilités

La loi et le règlement prévoient que c'est le syndic, assisté et contrôlé par le conseil syndical, qui fixe les conditions de travail des gardiens et employés d'immeubles, l'assemblée générale n'ayant le pouvoir en l'espèce que de décider de pourvoir le poste de gardien ou non.

Cependant, rien n'interdit au syndic de saisir l'assemblée générale de telle ou telle question qu'il estime importante, sachant que le conseil syndical a aussi cette possibilité.

Il va de soi qu'un syndic qui userait de son pouvoir d'organisation du travail du gardien en poste au détriment du syndicat des copropriétaires engagerait sa responsabilité (l'avis du conseil syndical n'étant qu'un avis qui ne dégage en rien sa responsabilité) puisqu'il doit respecter les textes en vigueur et, bien entendu, dans l'intérêt de son mandant (le syndicat des copropriétaires).

Il est ici rappelé les rôles de l'assemblée générale, du syndic et du conseil syndical en matière de gestion du personnel :

Article 31 du décret du 17 mars 1967 : 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.

Article 21 de la loi du 10 juillet 1965 : Dans tout syndicat de copropriétaires, un conseil syndical assiste le syndic et contrôle sa gestion. En outre, il donne son avis au syndic ou à l'assemblée générale sur toutes questions concernant le syndicat, pour lesquelles il est consulté ou dont il se saisit lui-même. [...]

3. Avenant n° 86 du 12 février 2015 relatif à la pesée des postes

Cet avenant est repris dans l'article 21 de la convention collective reproduit ci-après. Il est applicable au 01/06/2017.

La présente classification s'applique à l'ensemble des salariés (de catégorie A ou B) ainsi qu'à tout type d'employeur relevant de la branche.

Les définitions de cette classification reposent sur six critères :

1. Le relationnel ;
2. La technicité ;
3. L'administratif ;
4. La supervision ;
5. L'autonomie ;
6. Le niveau de diplôme.

Chacun de ces critères est défini de façon précise dans la classification qui suit.

Pour chaque critère, plusieurs niveaux de compétences sont établis :

- le passage d'un niveau à l'autre est défini de façon aussi pragmatique et précise que possible ;
- pour chaque poste existant, un niveau par critère devra être défini en fonction de son contenu (c'est la « pesée ») par l'employeur en concertation avec le salarié ;
- la convention collective précise le nombre de points attribués à chaque niveau.

Le coefficient hiérarchique est égal à la somme des points des six critères et permet de déduire la rémunération appliquée, en fonction de règles définies à l'article 22.

À titre d'exemple, pesée d'un poste :

| | | | | | | |
|--------------|-------------|-----------|---------------|-------------|-----------|-----------|
| Niveaux ↓ | relationnel | technique | administratif | supervision | autonomie | formation |
| | a | a | a | a | a | a |
| | b | b | b | b | b | b |
| | c | c | c | c | c | c |
| | d | d | d | d | d | d |
| e | e | e | e | e | e | |

Il est entendu que la classification définit la nature du poste et non pas le salarié.

1. le relationnel

Ce critère recouvre le lien relationnel des gardiens et employés d'immeubles avec les occupants de l'immeuble et les personnes de passage, extérieures à l'immeuble.

| Échelon | Description | Valorisation |
|---------|---|--------------|
| a | Il n'est pas demandé d'échanges professionnels particuliers. Simple convivialité | 100 |
| b | Échanges professionnels et/ ou surveillance dans un ensemble sans complexité particulière | 107 |
| c | Échanges professionnels et/ ou surveillance dans un ensemble avec complexité particulière, c'est-à-dire répondant au moins à un des critères suivants : I. – Ensemble de plus de 60 lots II. – Avec un rôle de relais en médiation sociale et/ ou en gestion de conflits III. – Résidence majoritairement à forte rotation des occupants | 112 |
| d | Échanges professionnels et/ ou surveillance répondant au moins à un des critères suivants : IV. – Avec une responsabilité explicite en médiation sociale et/ ou en gestion de conflits V. – Ensemble situé dans un quartier classé par les pouvoirs publics en zone sensible sur le plan social et/ ou sécuritaire | 118 |
| e | VI. – Dans un ensemble de haut standing, faisant ainsi appel à la capacité d'initiative du salarié dans la réponse aux besoins variés des occupants, qui impliquent le recours à des prestataires extérieurs et leur suivi (conciergerie) | 125 |

2. Les compétences techniques

Ce critère évalue le niveau de savoir-faire technique à détenir pour un poste donné.

| Échelon | Description | Valorisation |
|---------|---|--------------|
| a | Aucune tâche technique n'est exigée | 100 |
| b | Réalisation de tâches d'entretien courant avec des produits, outils et machines ne nécessitant ni expérience, ni formation, ni habilitation spécifique en matière d'hygiène ou de sécurité, hormis celles nécessaires à une prise de poste standard | 103 |
| c | Réalisation de tâches d'entretien courant avec des produits, outils ou machines nécessitant une expérience et/ ou une formation et/ ou une habilitation spécifique (s) en matière d'hygiène ou de sécurité Réalisation de travaux de maintenance de premier niveau (*) simples et courants | 107 |
| d | Réalisation de travaux de maintenance de deuxième niveau (*) | 112 |

| | | |
|--|---|-----|
| e | Réalisation de travaux de maintenance de troisième niveau (*) | 120 |
| (*) Au sens de l'annexe IX de la présente convention collective. | | |

3. Les compétences administratives

Ce critère évalue l'ampleur des compétences administratives à détenir pour un poste donné.

| Échelon | Description | Valorisation |
|---------|---|--------------|
| a | Il n'est pas demandé d'effectuer des tâches administratives | 100 |
| b | Transmission et distribution de documents aux résidents et/ ou tenue d'un registre manuscrit et/ ou rédaction de notes simples | 103 |
| c | Tâches de gestion administrative courantes impliquant l'usage de l'informatique et/ ou gestion de fonds de caisse pour l'achat de consommables | 107 |
| d | Tâches de gestion administrative complexes : élaboration de documents, alimentation d'un système de remontée d'informations, réalisation d'états des lieux, rédaction de comptes rendus | 112 |
| e | Responsabilités administratives : élaboration de budgets | 120 |

4. La supervision

Ce critère recouvre le travail d'organisation, de suivi, voire d'évaluation des équipes internes et des prestataires externes intervenant sur les parties communes de l'immeuble.

Ainsi, il comprend deux sous-ensembles :

- la supervision d'autres salariés du même employeur ;
- la supervision de prestataires externes.

NB. – C'est le niveau le plus élevé qui sera retenu si les compétences nécessaires à un poste correspondent à des niveaux différents dans chacun de ces sous-axes.

| Échelon | Supervision d'autres salariés du même (groupement d') employeur(s) | Supervision de prestataires externes | Valorisation |
|---------|--|---|--------------|
| a | Il n'est pas demandé de superviser | Il n'est pas demandé de superviser | 100 |
| b | Vérification du travail fait, rapportée à l'employeur, à son représentant ou à l'un de leurs salariés | Vérification du travail fait, rapportée à l'employeur, à son représentant ou à l'un de leurs salariés | 103 |
| c | Organisation et suivi technique du travail, selon les instructions de l'employeur, de son représentant ou de l'un de leurs salariés, sans pouvoir hiérarchique | Déclenchement de prestations simples, organisation et suivi technique de son exécution, dans le cadre de procédures ou d'une délégation formalisées | 107 |
| d | Définition des tâches, de l'organisation et du suivi technique du travail, avec responsabilité hiérarchique directe sur moins de 5 salariés | Déclenchement de prestations complexes, organisation et suivi technique de son exécution, dans le cadre de procédures ou d'une délégation formalisées | 112 |
| e | Définition des tâches, de l'organisation et du suivi technique du travail, avec responsabilité hiérarchique directe sur 5 salariés ou plus | | 120 |

5. L'autonomie

Ce critère recouvre le niveau de latitude dans l'organisation du travail, l'initiative et la prise de décision.

| Échelon | Description | Valorisation |
|---------|---|--------------|
| a | Il n'est pas demandé d'être autonome | 100 |
| b | Autonomie limitée par des instructions précises et détaillées des tâches, avec un contrôle fréquent par l'employeur, son représentant ou l'un de ses salariés | 103 |
| c | Instructions précises et détaillées des activités, sans contrôle fréquent par l'employeur, son représentant ou l'un de ses salariés | 107 |
| d | Instructions précises et détaillées des activités, sans contrôle fréquent par l'employeur, son représentant ou l'un de ses salariés, dont la réalisation fait appel à des compétences spécifiques en matière d'organisation et de planification | 112 |

| | | |
|---|--|-----|
| e | Responsabilité globale de bon entretien et de fonctionnement de l'ensemble immobilier, faisant l'objet d'une évaluation d'ensemble | 120 |
|---|--|-----|

6. La formation

Ce critère recouvre le niveau général nécessaire pour exercer le poste dans de bonnes conditions (et non pas le niveau de la personne en elle-même).

| Échelon | Description | Valorisation |
|---------|--|--------------|
| a | Poste n'exigeant pas de prérequis | 80 |
| b | Poste exigeant une maîtrise des savoirs de base (lire, écrire, compter) | 83 |
| c | Poste exigeant un niveau correspondant a minima à un diplôme équivalent au niveau V de l'Éducation nationale (CAP hors branche) ou à un CQP de la branche (niveau I) | 87 |
| d | Poste exigeant un niveau correspondant a minima à un diplôme équivalent au niveau IV de l'Éducation nationale (baccalauréat), au CAP de la branche ou à un CQP de la branche (niveau II) | 92 |
| e | Poste exigeant un niveau correspondant a minima à un diplôme équivalent au niveau III de l'Éducation nationale | 100 |

Ainsi, l'exemple précédemment donné serait valorisé comme suit :

| | | |
|---------------|---|-----|
| Relationnel | b | 107 |
| Technique | c | 107 |
| Administratif | b | 103 |
| Supervision | a | 100 |
| Autonomie | a | 100 |
| Formation | b | 83 |
| Total | | 600 |

Agents de maîtrise

Seront « agents de maîtrise » les salariés dont le poste de travail exigera au moins, dans trois des six critères, un classement à l'échelon « e ».

Application (inscrite dans l'avenant 86 seulement et non dans l'article 21 de la convention)

Pour l'application de la nouvelle classification aux contrats en cours, une concertation entre l'employeur et le salarié aura lieu pour la pesée du poste. Employeur et salarié pourront prendre appui sur le guide explicatif établi à cet effet par les partenaires sociaux et annexé au présent avenant. À la suite de cette réunion, l'employeur rédigera un avenant tenant compte de la pesée du poste. Le salarié signera celui-ci et aura 15 jours calendaires pour consulter un représentant syndical. Après ce délai, sans contestation notifiée et motivée par écrit du salarié, l'avenant entrera en application effective.

Les contrats de travail devront être mis en conformité avant le 1^{er} mars 2016.

La nouvelle classification objet du présent avenant sera applicable à compter de la date d'entrée en application de l'avenant « Salaires 2016 » modifiant l'article 22 de la présente convention collective et au plus tôt au 1^{er} mars 2016.

L'extension de l'avenant considéré a généré son application au 1^{er} juin 2017.

4. Nouvelle grille possible des tâches

Il s'agit d'une proposition de modification de la grille des tâches actuelles du gardien, sachant que le conseil syndical peut ajuster les paramètres dans la mesure où le total reste à 12 500 unités de valeur, le gardien ne pouvant se voir imposer une baisse.

| Tâches | Barème | | Décompte : Nb | | Observations |
|--|----------------------|--------|-----------------------------------|---------------|--|
| | Base | Nbre | Bases | UV | |
| 1a Surveillance ascenseurs le premier chacun des suivants | forfait ascenseur | 0 0 | 100 50 | 0 0 | peu utile dans la réalité peu utile dans la réalité |
| 1b Surveillance chaufferie principale | forfait | 0 | 200 | 0 | peu utile dans la réalité |
| 1c Surveillance générale pendant tâches | lot principal | 341 | 1 | 341 | tâche obligatoire |
| 1d Contrôle préposés employeur | lot principal | 341 | 5 | 1 705 | tâche valorisante et utile |
| 1e Contrôle préposés entreprises ext. | lot principal | 341 | 1 | 341 | tâche utile |
| 2a Tâches administratives courantes | lot principal | 341 | 3 | 1 023 | tâche utile |
| 3a Ordures ménagères | lot principal | 215 | 25 | 5 375 | lots à préciser |
| 3a Débouchage vide-ordures | lot principal | 0 | 5 | 0 | non rentable |
| 3b Courrier en service réduit | lot principal | 341 | 4 | 1 364 | tâche utile |
| 3d Nett. ascenseurs | ascenseur | 8 | 60 | 480 | tâche utile |
| 4a Nett. cours, aires et trottoirs | 100 m ² | | 10 | 0 | par employée |
| 4b Propreté espaces verts | 100 m ² | | 10 | 0 | par employée |
| 5.1 Travaux spécialisés | heure | 0 | 60 | 0 | pas de tâches correspondantes |
| 5.2 Travaux qualifiés (entretien) | heure | 19,5 | 70 | 1 365 | tâches à définir |
| | | | SOUS TOTAL : | 11 994 | |
| 6 Permanence de jour : oui | | | Valorisation : | 0 | |
| | | | SOUS TOTAL : | 11 994 | |
| Majoration pour emploi > 10 000 UV | | 1 994 | 0 | 499 | |
| | | | TOTAL : | 12 493 | |
| | | | ARRONDI À : | 12 500 | |
| | | | SOIT UN TAUX D'EMPLOI DE : | 125% | |

Il s'agit de valoriser le travail du gardien en lui attribuant le contrôle du ou des employés d'immeubles (en plus de celui des entreprises dont celle de nettoyage), pour plus d'efficacité.

5. Nouvelle liste possible des tâches

Tâches conventionnelles

- Se reporter à la description de la convention collective plus haut.
- Préciser quels sont les lots (bâtiments ou entrées) concernés par le service des poubelles.

Travaux qualifiés

- Changement des ampoules et tubes en tant que de besoin
- Nettoyage des luminaires extérieurs
- Menus travaux de maintenance dans les parties communes selon le besoin, sur initiative du gardien ou sur demande du syndic (électricité, plomberie, peinture, menuiserie, plâtrerie, etc.), la liste n'étant qu'indicative
- Sortie des encombrants sur la voirie
- Gestion des dysfonctionnements selon consignes (alerte syndic et/ou appel à des entreprises présélectionnées)
- Gestion des plaques et des tableaux d'affichage
- Gestion des badges et émetteurs
- Gestion de la liste des habitants
- Relevés des compteurs d'eau des bâtiments
- Supervision des déménagements / emménagements

Il s'agit d'une suggestion pouvant être complétée. L'ajout de menus travaux est valorisant pour le gardien (formation à prévoir le cas échéant) et source d'économies pour le syndicat des copropriétaires.

Le coefficient hiérarchique pourrait être revu selon les tâches demandées.

