

Publié par Pascal Stouder, agent d'affaires breveté à Lausanne

LA CONCIERGERIE

Bibliographie :

JEAN-MARC SIEGRIST, *La conciergerie*, in 15^e Séminaire sur le droit du bail, Schulthess, Université de Neuchâtel, 2008

DAVID LACHAT, *Le bail à loyer*, 2^e édition, ASLOCA, Lausanne, 2008-10-29

CdB 1993 n°1 p. 28

ATF 131 III 566 = DB 2006 p. 34 N. 18

QUALIFICATION DU CONTRAT

Avant de donner les qualifications juridiques du contrat en question, il est intéressant de définir ce qu'est la conciergerie. Me Siegrist la définit comme suit : « Elle correspond aux prestations courantes effectuées par un concierge, soit les opérations de nettoyage, d'entretien et de surveillance d'un bâtiment, de ses installations et de son environnement direct. »¹ C'est pour effectuer toutes ces activités qu'un contrat spécial est conclu avec le concierge. D'ailleurs, il existe la plupart du temps des formules types de ce contrat.

Ce contrat est un contrat mixte, c'est-à-dire qu'il reprend des éléments de plusieurs contrats distincts mais qui forme un tout. Dans le cas du contrat de conciergerie, ce sont des éléments du contrat de bail et du contrat de travail qui sont repris. La jurisprudence le définit de la manière suivante : « Cette convention constitue un contrat mixte qui combine des prestations du contrat individuel de travail et du contrat de bail à loyer, en sorte qu'elle est régie par le droit du contrat de travail pour ce qui a trait à l'activité de conciergerie et par le droit du bail pour la cession de l'usage du logement mis à disposition du concierge. »² Il est évident que l'on ne traite ici que du concierge qui loge sur place. En effet, s'il est fait appel à un concierge « externe », seules les dispositions sur le contrat de travail seront applicables. Et si le propriétaire mandate une entreprise, dans ce cas on appliquera soit les règles sur le mandat, soit sur le contrat d'entreprise selon les prestations demandées.

Pendant la durée du bail, il s'agira alors de distinguer selon la prestation litigieuse si l'on se trouve en matière de bail à loyer ou de droit du travail. Ainsi par exemple, si

¹ JEAN-MARC SIEGRIST, *La conciergerie*, p. 86

² DB 2006 p. 34 N.18 n° 2

le concierge entend contester une augmentation de loyer, il le fera en application des articles 269ss du code des obligations, tandis que s'il réclame des vacances, il le fera sur la base des dispositions qui régissent le droit du travail. En cas de litige devant être porté devant les tribunaux, c'est la prestation litigieuse qui va déterminer si l'affaire doit être portée devant le Tribunal de Prud'hommes ou le Tribunal des baux.

Par conséquent les droits et obligations de chacune des parties sont régis de manière distincte selon la prestation en cause. En gros, le propriétaire devra céder l'usage de la chose et verser le salaire à son employé et le concierge devra s'acquitter ponctuellement de ses loyers ainsi qu'effectuer de manière convenable les tâches qui lui ont été confiées.

LA COMPENSATION

Comme on l'a vu, pendant la durée du bail on applique les règles relatives à chacun des contrats qui forment le contrat de conciergerie selon la prestation demandée. Ainsi le concierge est tenu de s'acquitter d'un loyer et le propriétaire de verser un salaire. Il se pose tout naturellement la question d'une compensation qui a l'avantage de simplifier les choses.

Si cela se fait souvent en pratique, il faut bien voir que cela représente aussi des inconvénients. Tout d'abord, il convient de rappeler qu'une compensation n'est possible que dans la mesure où le salaire dépasse le minimum vital, c'est-à-dire qu'une partie du salaire au moins doit être saisissable (art. 323b al. 2 CO).

Si la compensation est possible en vertu de ce qui précède, il est à noter que cela peut être préjudiciable à l'employé qui voit sa cotisation aux assurances sociales diminuée. La compensation peut également s'avérer de mauvais choix en cas d'incapacité de travail de l'employé. Le propriétaire y réfléchira également à deux fois avant de procéder à la compensation étant donné que si le loyer est inférieur au salaire, il est totalement compensé, ce qui va réduire la valeur locative de l'immeuble.³

Ainsi avant d'opter pour une compensation, il faut bien avoir à l'esprit ces quelques inconvénients. Il est bien entendu que la question aura plus ou moins d'importance selon les montants en jeu.

³ JEAN-MARC SIEGRIST, op. cit., p. 107

LA RESILIATION DES RAPPORTS CONTRACTUELS

Le contrat de conciergerie est un contrat mixte comportant des éléments du bail à loyer et des éléments du contrat de travail, cependant comme la jurisprudence le rappelle à chaque fois, le contrat forme un tout.⁴ Ainsi en cas de résiliation, c'est le contrat dans son entier qui prend fin. La question se pose alors de savoir si la résiliation doit respecter les exigences du droit du bail ou du droit du travail. Pour le savoir, doctrine et jurisprudence s'accordent à dire que la résiliation se fera selon les règles du rapport prépondérant.

Pour analyser quel est le caractère prédominant, il faut se référer à la prestation la plus importante. En règle générale, on va simplement comparer le montant du loyer et du salaire, le plus élevé déterminant la caractéristique prépondérante. Un autre critère est celui de voir si la présence du concierge sur les lieux est nécessaire, c'est-à-dire si le concierge a besoin de ce logement particulier pour exercer sa fonction. Ce dernier critère milite alors en faveur du rapport de travail prépondérant.

Si le salaire est plus élevé que le loyer dû par le concierge, la résiliation devra se faire selon les règles applicables au contrat de travail. C'est-à-dire qu'il faudra respecter les délais de résiliation, ceux-ci en fonction du nombre d'année de service. Le concierge sera également protégé contre les résiliations abusives et en temps inopportun. A l'inverse, si c'est le loyer qui est le plus élevé, la résiliation devra respecter les formes impératives du droit du bail. Cela signifie que le bailleur devra notifier sa résiliation sur formule officielle agréée par le canton. En plus, en cas de retard dans le paiement de son loyer, le concierge peut être mis en demeure et cas échéant se faire expulser de son logement. Lorsque c'est le bail qui est prépondérant, une mauvaise exécution de sa prestation de service dans le cadre de son activité de concierge peut constituer un juste motif de résiliation au sens de l'art. 257f CO.

Néanmoins il y a quelques règles délicates du droit du bail à prendre en compte :

La première de celle-ci concerne le logement de la famille. En théorie, si le contrat est résilié par le propriétaire selon les dispositions du droit du travail, le conjoint n'a pas besoin d'en être avisé, même si le logement est celui de la famille au sens de l'art. 266m CO. Cependant, la pratique veut que dans ce cas on respecte malgré tout les règles du droit du bail et qu'on informe le conjoint. A l'inverse, si c'est le concierge qui veut résilier, il ne pourra pas le faire sans en avertir son conjoint. En effet, dans cette situation, l'art. 169 al. 1 CC l'emporte sur les règles contractuelles, ceci en vertu du caractère général de protection du logement de la famille.⁵

⁴ CdB 1993 n°1 p. 28 ; DB 2006 p. 34 N. 18

⁵ JEAN-MARC SIEGRIST, op. cit., p. 96

Une deuxième règle spéciale du droit du bail est celle de la prolongation de bail qui peut être accordée par le juge. La question qui se pose est de savoir si dans ce cas, les rapports de travail se prolongent aussi. Seule une réponse par l'affirmative est soutenable, étant donné que le contrat de conciergerie, malgré ses deux aspects forme un tout. En effet, on ne peut résilier que l'un des rapports sans en entraîner automatiquement la fin de l'autre. Mais lors de sa décision le juge devra tenir compte de la nature particulière du contrat.⁶

Il n'est pas impossible que les parties conviennent de mettre fin qu'à un seul des rapports de travail. Le cas peut se présenter par exemple lorsque le concierge arrive à l'âge de la retraite ou que la famille a besoin d'un logement plus grand suite à la naissance d'un enfant. Dans ce cas, le contrat de conciergerie ne contiendra plus que les éléments d'un seul contrat, bail ou travail. Cependant, on est en présence d'une modification de contrat et non de la conclusion d'un nouveau contrat.⁷ Ainsi, par exemple, si le locataire veut contester le loyer, il devra le faire selon les règles qui concerne les hausses de loyer et ne pourra le contester comme un loyer initial.

RELATION ENTRE LE CONCIERGE ET LES LOCATAIRES

Jusqu'ici, on a parlé que des rapports résultant de la relation entre le concierge et le propriétaire. Cependant le concierge sera fréquemment en relation avec les locataires. C'est en effet à lui que les locataires pourront venir se plaindre de défauts, de panne, de manque de diligence, etc.

Dans sa relation avec les autres locataires de l'immeuble, le concierge apparaît comme un auxiliaire du propriétaire. Cela signifie qu'il est un représentant du propriétaire. Sur le plan juridique, il en découle l'application des articles 32ss CO. Par conséquent, si le concierge a connaissance d'un défaut ou de quoi que ce soit d'autre, si un locataire vient se plaindre auprès de lui, le propriétaire est alors réputé en avoir également connaissance. C'est pourquoi il est conseillé au concierge de tenir informé le propriétaire de ce qui se passe dans l'immeuble.

Il découle également des rapports entre le concierge et le propriétaire des effets sur les locataires : Dans un premier temps, ils se verront répercuter sur leur loyer ou leurs charges les coûts de la conciergerie. Dans un deuxième temps, en vertu de la relativité des rapports contractuels, les locataires ne seront en aucun cas fondé à donner des instructions au concierge portant sur l'exercice de son activité.

⁶ DAVID LACHAT, Le bail à loyer, p. 89

⁷ DB 2006 p. 34 N. 18

CONCLUSION

Si a priori les rapports de conciergerie ne présentent que peu de problèmes, il est important de faire un contrat en ordre, clair et précis sur la nature des rapports contractuels et de ne pas hésiter à clarifier certains points, comme les règles de la résiliation et de bien spécifier que ce contrat forme un tout et que la résiliation des rapports entraîne non seulement la fin de la prestation de service, mais également la fin du bail. Et si les parties n'entendent pas lier le tout, ils doivent alors conclure deux contrats distincts afin d'éviter tout conflit ultérieurement.

PS/ft – le 29 octobre 2008