

Mesdames, Messieurs,

C'est avec stupeur que j'ai lu les résolutions prévues pour notre prochaine assemblée générale des copropriétaires du 27 Juin 2011, en particulier la résolution N°26.

Résolution N°26 : Mandat à donner au syndic afin de licencier les gardiens de la résidence (art 25)

L'assemblée générale décide (ou non) de missionner le cabinet ~~XXXXXXXXXXXX~~ afin de licencier le couple de gardiens de la résidence.

Je constate que le conseil syndical souhaite se séparer de nos gardiens. Je ne me prononcerais pas sur ce point du bienfondé (ou non) de cette intention. Par contre, je ne comprends pas la METHODE employée par le syndic et le conseil syndical concernant cette résolution.

1/ Les termes utilisés dans la résolution N°26

En France, le législateur impose des lois et des procédures très strictes pour le licenciement d'une personne, et le non-respect des procédures est très fortement sanctionné par les tribunaux.

Je rappelle d'abord que :

- les gardiens sont des salariés,
- le syndicat des copropriétaires est l'employeur de ces salariés,
- le syndic est le mandataire, (prenant le rôle de l'employeur sur l'embauche et le licenciement)
- les copropriétaires à titre personnel ne sont pas considérés comme employeur.

Parlons dans un premier temps de l'Article L122-14 du Code du travail :

«L'employeur qui envisage de licencier un salarié doit, AVANT TOUTE DECISION, convoquer l'intéressé par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge en lui indiquant l'objet de la convocation. Au cours de l'entretien, l'employeur est tenu d'indiquer les motifs de la décision envisagée et de recueillir les explications du salarié.»

Dans le cas où nous aboutissons à une acceptation de la résolution, et même si le syndic suit la procédure de licenciement après le résultat du vote, le tribunal prud'homal aura la preuve par le compte-rendu de l'assemblée générale que la «décision» était dans les faits déjà prise, et SANS TENIR COMPTE des explications du salarié. Le tribunal prud'homal imposera une réintégration suite à une nullité du licenciement, avec paiement des salaires pour la période comprise entre le licenciement et la réintégration.

Le paiement des salaires manquants engendrerait un appel de fond pour chaque copropriétaire de 50 à 70 euros par mois de retard. Le temps moyen de jugement étant au moins 18 mois après les faits, chaque copropriétaire devrait payer individuellement au moins entre 900 et 1300 euros.

Evidemment, nous pouvons pressentir un refus d'une réintégration pour des raisons techniques. Ce refus engendrera un nouveau licenciement sans cause réelle et sérieuse, nous exposant également à devoir payer «les indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse».

Les prud'hommes ont généralement tendance à imposer une indemnité équivalente à deux ans de salaire, ce qui correspondrait à encore un appel de fond pour chaque copropriétaire de 1200 à 1500 euros supplémentaires.

Et évidemment, n'oublions pas les frais d'avocats dans cette histoire.

Alors certains vont me dire qu'il suffit de convoquer les gardiens à leur entretien préalable de licenciement quelques jours avant le vote. Cela permettrait ainsi une atténuation du défaut de procédure expliqué ci-dessus, même si ce défaut est toujours discutable. Parlons alors de l'article L122-41 du Code du travail.

«La sanction ne peut intervenir moins d'un jour franc ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien.»

Or si mes souvenirs sont bons, les copropriétaires opposants ou défaillants peuvent contester une décision de l'assemblée générale jugeant illégale dans un délai de 1 mois après la notification du procès verbal. De ce fait, j'ai le souvenir que le syndic se doit d'attendre ce délai avant application d'une décision, ce qui est incompatible avec l'article L122-41 si l'entretien préalable se fait avant le vote.

En conclusion, les termes employés dans la résolution N°26 rend impossible un licenciement des «salariés» de façon légale, ou sinon qu'avec de lourdes indemnités à la charge de chaque copropriétaire.

Il aurait fallu une résolution du style :

Résolution N°xx : Soutien du syndic concernant des actions envers les gardiens de la résidence.

L'assemblée générale admet (ou non) que le syndic ~~amorce~~ entame des actions envers les gardiens au sujet de la prestation de nettoyage. De ce fait, l'assemblée générale est consciente que ces actions pourront éventuellement aboutir à une sanction allant de l'avertissement à un possible licenciement.»

Cela change tout. Un ou deux mois après le vote, ~~elle~~ amorce la procédure qui peut éventuellement aboutir au licenciement en fonction des preuves apportées.

2/ Le rapport ~~syndical~~

Afin de justifier la résolution, le conseil syndical nous expose un rapport qualité effectué par la société ~~syndicale~~. Je ne vais pas commenter les constatations, ce n'est pas mon rôle et

chaque copropriétaire est capable d'avoir un jugement personnel et pertinent en observant l'état de nos couloirs. Par contre, ce rapport d'expertise :

- est 100% à charge, le rendant non objectif.
- ne décrit pas les constatations bâtiment par bâtiment. Il aurait été plus judicieux de décrire le bâtiment «fraichement nettoyé» ce jour là, ainsi que celui à faire le jour suivant.
- Ne cite pas le nom de l'inspecteur, afin d'apprécier si celui-ci possède un diplôme ou une compétence dans le domaine sanitaire, hygiène ou équivalent.
- Ne cite pas le nom du ou des copropriétaires accompagnants. Si il est venu tout seul, on ne peut plus exclure qu'il se soit trompé d'adresse et contrôlé par exemple la copropriété située ~~XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX~~.
- Fait référence à des règles d'hygiène, sans nous dire lesquelles.
- Désigne un coupable. Il est inacceptable qu'un rapport d'expertise désigne clairement un coupable. Ceci est du ressort exclusif de la justice en s'appuyant sur la lecture de ce rapport. L'actualité en parle assez : Le BEA (Bureau Enquête et Analyse) répond continuellement aux journalistes qu'il n'a pas le droit de désigner lui-même une moindre responsabilité (AirBus, AirFrance ou Thales) au sujet du crash Rio-Paris.
- et enfin, ce rapport n'est pas signé.

De plus, la présentation commerciale de ~~XXXXXXXXXXXX~~ nous parle de ces activités de nettoyage et d'entretien de lieux et espaces verts. Il ne parle nullement de leur activité d'inspection d'hygiène et sécurité, ce qui n'est pas étonnant vu l'amateurisme du rédacteur de ce rapport. Par contre, il est possible que ~~XXXX~~ l'ait rédigé dans l'espoir de remporter le contrat d'entretien après l'éventuel départ des gardiens. Leur intéressement ne rend plus ce rapport objectif, et cela se voit.

Bref, ce document proposé par le conseil syndical ne peut pas être utilisé à l'encontre des gardiens. Il n'a aucune valeur juridique pour justifier leur licenciement. Pire, les gardiens eux-mêmes peuvent l'utiliser à l'encontre d'un ou plusieurs membres du conseil syndical à la constitution d'un dossier pour «harcèlement moral compromettant leur avenir professionnel» (selon l'Article L1152-1, du Code du Travail), délit pouvant être puni d'un an d'emprisonnement et d'une amende de 15000 euros.

3/ Pourquoi le syndic nous propose cette résolution ?

Le syndic engage et congédie le personnel dont la copropriété est l'employeur. En outre, il fixe les conditions de travail suivant les usages locaux et les textes en vigueur.

Le syndic qui, rappelons-le, n'exerce pas la fonction d'employeur, est en quelque sorte délégataire des pouvoirs que détient le syndicat des copropriétaires. L'employeur délégué qu'est le syndic engage et congédie seul le personnel du syndicat. En effet, pour des raisons pratiques évidentes, une assemblée générale ne serait pas en mesure de procéder à une embauche de personnel. L'assemblée ne pourrait pas non plus suivre une procédure de licenciement. C'est la raison pour laquelle il est confié au syndic le soin de sélectionner les candidats puis de confectionner les contrats de travail et enfin, éventuellement, d'y mettre un terme.

Le syndic dispose du pouvoir de congédier le personnel, sachant que dans le principe, il est même en droit de mettre un terme à un contrat de travail malgré l'opposition de l'assemblée générale.

Mais si le syndic n'est certes pas contraint de saisir l'assemblée, **en cas de potentialité de contestation, il lui est vivement recommandé de soumettre à l'assemblée générale le litige lié à un éventuel licenciement, ceci de manière à ce qu'elle se prononce, notamment sur les conséquences du licenciement si elles risquent de s'avérer lourdes financièrement.**

Rien ne s'oppose bien évidemment à ce que l'assemblée donne à son syndic des instructions sur ce point, instructions que le syndic peut, bien évidemment, de son côté solliciter. Il ne faut, en effet, pas perdre de vue que si le licenciement est considéré comme étant intervenu irrégulièrement par la juridiction saisie par le salarié, la responsabilité du syndic peut être engagée dans l'hypothèse où il est démontré que l'irrégularité constatée lui est imputable.

Bref, si le syndic pressent que l'on va droit dans le mur, il propose le licenciement à l'assemblée générale pour se désengager, sinon il s'en charge lui même.

La présence de la résolution N°26 telle qu'elle est écrite désengage totalement le syndic. Et lorsqu'un salarié entend réclamer ce qu'il estime lui être dû judiciairement, il doit saisir le Conseil de Prud'hommes en faisant citer le syndicat des copropriétaires et non le syndic. Avec cette résolution inscrite dans notre AG, le syndicat des copropriétaires ne pourra plus se retourner contre le syndic et l'ensemble des copropriétaires s'expose à toutes les condamnations financières sans aucun recours possible.

4/ Conclusion

Même si je maintiens à ne pas m'exprimer sur le bienfondé (ou non) du licenciement de nos gardiens, Je conteste fortement la méthode employée par le syndic et par le conseil syndical.

Je déplore l'amateurisme et le manque de courage de notre syndic, je déplore l'inconscience de notre conseil syndical, et je m'inquiète très fortement de l'ensemble des indemnités et des frais de justice qu'il va falloir déboursier si nos gardiens attaquent le syndicat des copropriétaires. Pourtant, c'est tellement plus simple de faire appel à un conseiller juridique avant de rédiger une telle résolution. Et c'est tellement plus simple de faire appel à un inspecteur habilité ou à un huissier pour faire une constatation.

La présence de cette résolution, quelle soit adoptée ou non par un vote, est fortement préjudiciable. Puisque la preuve apportée par ~~l'assemblée~~ n'a aucune valeur, le seul moyen de se protéger et de s'en sortir dignement est à mon avis le retrait immédiat de cette résolution par un avenant, expédié en recommandé à tous les copropriétaires.

Cela n'exclue pas par la suite un licenciement de nos gardiens, mais dans les règles du Code du travail.

Je vous prie d'agréer, Mesdames, Messieurs, l'expression de mes sentiments distingués.

