



# LE CONTRAT D'ENTREPRISE ET CONCIERGE

CLUB DES CONSEILS SYNDICAUX

Mercredi 17 octobre 2012

Conseils Syndicaux

# INTRODUCTION

- L'entretien quotidien de l'immeuble englobe le nettoyage des parties communes intérieures et extérieures, la sortie des ordures, les menues réparations (changement d'ampoules, graissage de portes...)
- Trois options ou panachage de ces options existent :
  - Une ou plusieurs société(s) externe(s) : entreprise prestataire de service
  - Un gardien logé : personnel du syndicat
  - Un employé d'immeuble non logé : personnel du syndicat

# PLAN

- LES PRINCIPES DE LA GESTION DU PERSONNEL
- UNE MISSION DU SYNDIC
- LE CONTRAT DE TRAVAIL
- LE LOGEMENT DU GARDIEN
- LA RESILIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL
- LA SUPPRESSION DU SERVICE DE GARDIENNAGE
- L'ENTRETIEN ASSURE PAR UNE ENTREPRISE EXTERIEURE
  - LA QUALIFICATION DU CONTRAT
  - LA FORMATION DU CONTRAT D'ENTREPRISE
  - LES EFFETS DU CONTRAT D'ENTREPRISE
  - LA FIN DU CONTRAT D'ENTREPRISE
- L'ENTREPRISE DE PROPLETE EN CAS DE CHANGEMENT DE PRESTATAIRE

# LES PRINCIPES DE LA GESTION DU PERSONNEL

- Le syndic engage et congédie le personnel employé par le syndicat et fixe les conditions de son travail
- L' AG fixe le nombre et la catégorie des emplois permettant ensuite au syndic d'y pourvoir
- Le syndic dispose d'un large pouvoir d'initiative pour recruter, licencier le personnel du syndicat et déterminer les conditions de travail. Il peut consulter l'AG sur ses intentions et l'AG peut donner des directives au syndic
- Le syndicat est le véritable employeur. Il est seul débiteur des cotisations de sécurité sociale
- Le CS assiste et contrôle la gestion du syndic. Il peut désigner un des ses membres comme interlocuteur auprès des salariés pour la planification et le suivi de l'activité.

# UNE MISSION DU SYNDIC

- Le personnel du syndicat est placé sous l'autorité du syndic, lequel est seul habilité à lui donner des instructions pour l'exécution de son travail
- Les copropriétaires ne peuvent intervenir directement auprès des salariés du syndicat : pas de lien de subordination entre les copropriétaires même membre du conseil syndical / les locataires et le personnel qui ne reçoit de directives que du syndic
- Le syndic embauche le personnel dans le cadre du Code du travail et de la convention collective applicable aux gardiens et employés d'immeuble. Il doit verser les cotisations sociales afférentes aux rémunérations versées
- Le contrôle à exercer par le syndic sur le personnel concerne l'exécution du contrat de travail.

# LE CONTRAT DE TRAVAIL

- Le syndic est chargé de conclure les contrats de travail du personnel du syndicat
- Le syndic doit se conformer :
  - Aux décisions de l'AG concernant la classification des emplois
  - Aux dispositions du Code du travail
  - Aux dispositions de la Convention collective nationale applicable à ces emplois
  - À la réglementation en vigueur en cas de licenciement du personnel. A défaut, il doit assumer les conséquences financières qui pèseraient sur le syndicat des copropriétaires en qualité d'employeur
- La convention collective prévoit six niveaux de classement selon les postes de travail
- Les tribunaux prennent en considération les fonctions effectives du personnel, abstraction faite de la qualification donnée dans le contrat pour déterminer s'il bénéficie ou non du statut des gardiens, concierges et personnels d'immeuble

# LE LOGEMENT DU GARDIEN

- Pour assurer ses fonctions de garde et de surveillance, le gardien est en général, logé dans l'immeuble dans un logement de fonction constituant un accessoire de son contrat de travail
- Ce logement doit être décent
- Il a été jugé que le gardien peut se prévaloir de la clause du règlement de copropriété stipulant qu'il serait logé gratuitement dans des locaux établis à cet effet
- Le logement peut être une partie commune affecté à cet usage ou un lot dont le syndicat est propriétaire
- Le lot peut aussi être la propriété particulière d'un copropriétaire dans ce cas la jurisprudence considère que cette situation ne peut avoir un caractère perpétuel
- En cas de rupture du contrat de travail , le gardien ne peut se maintenir dans les lieux et dispose de 3 mois minimum pour quitter le logement

# LA RESILIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

- Le syndic est seul qualifié pour mettre fin au contrat de travail et procéder au licenciement d'un salarié en se conformant aux prescriptions du Code du travail et aux dispositions de la convention collective
- Le licenciement est nul s'il est procédé par un syndic dépourvu de mandat
- La suppression du poste de gardien de l'immeuble décidée par l'assemblée générale dans le souci d'alléger les charges de la copropriété justifie un licenciement économique prononcé pour un motif réel et sérieux
- Le salarié dont le contrat de travail a pris fin devient un occupant sans titre de son logement de fonction. Le syndic est en droit de poursuivre son expulsion devant le juge des référés sans avoir à demander l'autorisation préalable de l'assemblée générale
- Le syndic engage sa responsabilité de mandataire du syndicat lorsqu'il ne motive pas exactement ses lettres de licenciement et ne se fonde pas sur des causes réelles et sérieuses



# LA SUPPRESSION DU SERVICE DE GARDIENNAGE

- La suppression de ce service est de nature à porter atteinte à la destination de l'immeuble et à compromettre les modalités de jouissance des lots telles que prévues dans le règlement de copropriété
- La règle de l'unanimité s'impose lorsque le gardiennage est prévu par le règlement de copropriété.
- La décision par l'AG à la majorité de l'article 26 de la loi de 1965 suffit :
  - Si les prestations remplaçant le gardiennage prévu au règlement de copropriété sont équivalentes à celles d'origine
  - Si la suppression ne porte atteinte ni à la destination de l'immeuble, ni aux modalités de jouissance des parties privatives (service acquis à tous les copropriétaires). Cas lorsque l'entretien de l'immeuble est correctement assuré depuis la suppression du gardien et pas d'atteinte à la sécurité de l'immeuble
  - Si le règlement de copropriété n'impose pas l'existence d'un gardien et laisse à la discrétion du syndicat sa suppression
- Le critère de l'équivalence des prestations s'apprécie selon l'évolution des usages, la modification des techniques d'agencement et d'équipement des locaux et l'opportunité de rechercher le meilleur rapport entre les prestations et les coûts

# L'ENTRETIEN ASSURE PAR UNE ENTREPRISE EXTERIEURE : LA QUALIFICATION DU CONTRAT

- Le contrat d'entreprise est nommé « contrat de louage d'ouvrage » dans les articles du Code civil. Il oblige à un travail non subordonné. Il ne s'agit donc pas de salaire versé en contrepartie mais d'une rémunération (prix)
- La qualification du contrat est importante car elle permet de déterminer les règles applicables à la formation du contrat et déterminer les obligations des parties
- Différence avec le contrat de travail : existence d'un lien de subordination vis-à-vis de l'employeur dans le contrat de travail. Davantage d'indépendance pour la personne liée par le contrat d'entreprise
- Différence avec le contrat de vente : transfert de propriété d'une chose. Le contrat d'entreprise a pour objet d'accomplir une prestation de service

# L'ENTRETIEN ASSURE PAR UNE ENTREPRISE EXTERIEURE : LA FORMATION DU CONTRAT

- Intérêt : efficacité du contrat en cas de litige
- Le principe : peu de contrainte dans la détermination de l'objet (nature des travaux, prestations à effectuer) et celle du prix lors de la négociation
- D'où l'importance d'établir un cahier des charges ou un devis et un contrat précis. Un cahier des charges est un document contractuel décrivant ce qui est attendu du prestataire par le client, il sert de base pour encadrer le déroulement de la prestation
- D'autres encadrements existent par le biais de certains textes (Code de la consommation, Code du commerce)

# L' ENTRETIEN ASSURE PAR UNE ENTREPRISE EXTERIEURE : LES EFFETS DU CONTRAT

- Obligations du fournisseur (l'entreprise) :
  - Principalement : d'exécuter la prestation dans le délai convenu (prévoir un délai d'exécution, un calendrier, une fréquence d'intervention) et de parvenir au résultat convenu. En cas de non respect : possibilité de résiliation
  - De conseil : en raison de ses compétences et de sa qualification professionnelle, il doit informer et même dissuader sur les décisions prises ou mettre en garde sur des risques encourus
- Obligation du bénéficiaire de la prestation (le syndicat) : le paiement avant ou après la prestation ou de façon échelonnée selon ce qui est prévu au contrat.

# L'ENTRETIEN ASSURE PAR UNE ENTREPRISE EXTERIEURE : LA FIN DU CONTRAT

- Par le terme ou la résiliation. Le syndicat peut résilier le contrat par sa simple volonté en cas d'inexécution ou de mauvaise exécution des prestations. Une des deux parties peut aussi estimer que l'exécution n'est pas avantageuse pour lui mais dans ce cas une indemnité doit être versée selon les modalités du contrat
- Par le redressement ou la liquidation de l'entreprise
- Par la cession du contrat d'entreprise : transfert du contrat auprès d'un autre prestataire

# L'ENTREPRISE DE PROPRIÉTÉ EN CAS DE CHANGEMENT DE PRESTATAIRE

- Le syndicat peut avoir intérêt à effectuer certaines vérifications avant de dénoncer le contrat du prestataire en place notamment si le personnel ne lui donne pas satisfaction
- Il existe une garantie d'emploi et de continuité du contrat de travail du personnel en cas de changement de prestataire (convention collective nationale des Entreprises de Propriété et textes complémentaires, notamment accord du 29 mars 1990 fixant les conditions de cette garantie)
- L'entreprise ancienne peut ainsi demander à l'entreprise nouvelle le transfert du ou des contrats de travail de ou des salariés affectés à la copropriété
- Les conditions tiennent à l'activité même de l'entreprise, à l'activité du salarié, à la durée du contrat
- Cette convention régit les rapports entre les entreprises de propriété.



**MERCI DE VOTRE  
ATTENTION**

Club  
des  
Conseils Syndicaux