



COMPTE RENDU DE LA REUNION-DEBAT DU 24 JANVIER 2017

Présentation du Club des Conseils Syndicaux par Madame Marie-Paule MAURY, sa Présidente.

Vous commencez maintenant à connaître le Club des Conseils Syndicaux – Association loi 1901 à but non lucratif – dont la création en mars 2010 a été fortement impulsée par Toulouse Métropole qui lui a permis d'exister en lui versant une subvention annuelle, et par l'ADIL qui nous aide de ses conseils et de sa présence constante à nos côtés.



Le Club est composé de conseillers syndicaux qui souhaitent :

- Faire profiter les autres conseils syndicaux de leurs expériences au cours d'échanges réguliers
- Organiser des formations concernant la gestion des copropriétés afin de se donner des outils et des compétences pour être à même d'administrer leur copropriété en étroite collaboration avec leur syndic, d'autant que la loi ALUR leur a donné plus de responsabilités et plus de missions dans ce sens. Certains syndics commencent même à nous remercier, ce qui est bon signe....

Ces formations-informations sont organisées en fonction des demandes sur des thèmes précis qui intéressent nos adhérents mais aussi en fonction de l'actualité et de

la parution des lois et décrets concernant les copropriétés et nous en avons beaucoup en ce moment.....

- Devenir une instance représentative reconnue par les pouvoirs publics

Je crois que nous réussissons notre mission puisque en 2016, huit nouvelles copropriétés ont adhéré au Club ce qui porte leur nombre à 33 représentant pratiquement 4500 lots.

Courant 2016, nous avons fait une vingtaine d'interventions dans les conseils syndicaux et avons répondu à un très grand nombre de questions de nos adhérents par téléphone et par messagerie.

Présentation des intervenants lors de la soirée :



- Monsieur Biasotto, Président de la Commission Habitat de Toulouse Métropole et Adjoint au Maire de Toulouse, nous fait l'honneur d'être présent parmi nous et nous le remercions sincèrement de ce qu'il fait personnellement pour le Club (entre autre en lui versant une subvention et en nous accueillant ce soir dans la salle Garonne) et de son engagement envers les copropriétés puisqu'il a conçu le dispositif « Ma Copro Bouge » qui aide très sérieusement les copropriétés qui en ont besoin en association avec l'ADIL représentée ce soir par Pascaline Brandalac, et avec l'Espace Info Energie.

Nous profitons d'ailleurs de cette soirée pour féliciter chaleureusement Monsieur Biasotto puisque Toulouse Métropole a obtenu le 23 novembre 2016 au Salon de la

Copropriété à Paris le prix « Bien Vivre en Copropriété » le récompensant de la création du dispositif «Ma Copro Bouge » lancé en 2014, une première en France.

Nous remercions également ses collaborateurs qui répondent toujours présents avec professionnalisme et grande disponibilité quand nous les sollicitons et je veux citer en particulier Madame Elsa Le Cronc qui est aussi parmi nous ce soir.

- Nous avons demandé à Maître Magali Oustin-Astorg, Avocate au Barreau de Toulouse. Spécialiste en Droit Social, de nous parler d'un sujet qui intéresse particulièrement la plupart d'entre nous :

La Gestion du Personnel des Copropriétés et la Législation correspondante

Et plus succinctement les relations des copropriétés avec les Entreprises de Nettoyage.

Elle sera assistée de Madame Françoise Brami, Conseillère Prud'homale, membre du Club des Conseillers Syndicaux qui nous parlera des situations à éviter pour ne pas se retrouver devant elle.....



Avant de terminer et donner la parole aux intervenants, je voudrai saluer l'investissement très important des membres bénévoles du Conseil d'Administration de notre Club qui sont eux-mêmes Présidents ou Présidentes de Copropriétés très importantes qui vont de 100 à plus de 60 lots :

Mesdames Gisèle Camus et Christiane Miceli, qui sont chargées de l'administration, de la réception des adhérents, de la location des salles, de l'organisation matérielle de nos réunions et de bien d'autres choses encore.....

Monsieur Dominique Taleb, qui est le créateur de notre site internet, qui en assure la gestion et le développement avec Madame Gisèle Camus, ce qui n'est pas une mince affaire et qui voudrait tant que nous l'utilisions plus souvent.....

Monsieur Alain Hébert, qui nous aide dans la communication par ses conseils avisés et sa diplomatie.....

Monsieur Marc Cros assure la gestion comptable de notre Club en liaison avec madame Gisèle Camus.....

Ainsi que Madame Sylvie Estrade et Monsieur Alex Broner :

Qu'ils en soient remerciés très chaleureusement.

Je vous souhaite une excellente réunion avec beaucoup d'échanges fructueux et puisque janvier n'est encore terminé, j'emprunte à une de nos adhérents qui se reconnaîtra, les vœux suivants : « **Nous vous souhaitons une très belle année 2017, pleine de bonnes résolutions, faite de bienveillance, de sagesse, d'échange, d'écoute et de partage....** ».



Compte-Rendu rédigé par

Maître Magali Oustin Astorg

(Avocat à la cour).

Définition du rôle de chacun des interlocuteurs vis-à-vis du personnel :

- Rôle du syndicat des copropriétaires :

Il est l'employeur juridiquement. Par conséquent, il sera défendeur dans le cadre d'une action prud'homale (mais il peut ensuite se retourner contre le syndicat pour engager sa responsabilité).

Le syndicat est responsable des fautes commises par le personnel (exemple : le syndicat engage sa responsabilité si un gardien laisse une porte d'accès ouverte par inadvertance permettant à des cambrioleurs d'entrer dans les lieux), mais il pourra ensuite se retourner contre le salarié si ce dernier a commis une faute.

- Rôle du syndic :

C'est un mandataire. Il représente le syndicat dans tous les actes nécessaires à l'embauche du personnel ainsi qu'à la rupture de leur contrat. Il fixe les conditions de travail.

Il rédige l'annonce d'emploi (conseil syndical dont il participe pour orienter l'annonce), il fait les entretiens d'embauche, il rédige le contrat de travail, la déclaration d'embauche, il établit les bulletins de paie, il procède aux licenciements...

Conseil : il faut que le syndic demande à l'Assemblée Générale l'autorisation de procéder à un licenciement (car en cas de désaccord, il engage sa responsabilité vis-à-vis du syndicat des copropriétaires). Dans ce cas, il sera dégagé de sa responsabilité.

Attention : Il n'est pas possible de saisir une juridiction afin de pallier à une carence du syndic dans ses rapports avec le personnel (pour que le juge prononce le licenciement par exemple, car le juge ne peut pas se substituer au syndic).

- Rôle du Conseil syndical :

Il n'a pas de droit de gestion sur le personnel. Le personnel n'a pas de comptes à rendre au Conseil syndical, ni aux copropriétaires.

Mais le Conseil syndical peut suggérer au syndic de donner des instructions au personnel et peut demander copie des contrats de travail pour vérifier si les tâches effectuées correspondent.

Personnel de la copropriété :

CCN gardiens, concierges, employés d'immeuble.

Règles de Droit commun, catégorie A :

Cadre horaire 151,67 heures par mois.

Ce personnel peut être logé ou non par la copropriété. Exemple : concierge, gardien, employé d'immeuble, femme de ménage.

Règle dérogatoire : catégorie B :

Lorsque le salarié est logé de manière obligatoire : logeant dans l'immeuble au titre d'accessoire au contrat de travail, il est chargé d'en assurer la garde, la surveillance, l'entretien ou une partie de ces fonctions (article L7211-2). Exemple : concierge, gardien, employé d'immeuble,...

Il n'est pas soumis au temps de travail. Il effectue un travail par tâches qui correspond à des unités de valeur (UV).

Le salarié de la catégorie B peut être soit à service complet (entre 10 000UV et 12 500 UV) soit à service partiel (moins de 9 000 UV).

Couples de salariés :

Il est possible de prévoir une clause d'indivisibilité qui vise à lier la rupture du contrat de travail d'un des conjoints à la rupture de l'autre. Ainsi, quelque soit la cause de la rupture (licenciement, démission ou départ en retraite) de l'un des époux, celle-ci constitue le motif de la rupture du contrat de l'autre.

La jurisprudence admet la licéité de cette clause (Cass.soc, 7 mai 1986).

Mais la Cour de cassation exclut toute rupture automatique du contrat de travail du conjoint. L'employeur doit procéder au licenciement du conjoint lorsqu'il veut y mettre fin au contrat en raison de la résiliation de l'autre contrat.

Attention : Depuis 2005, la Cour de cassation a restreint sa jurisprudence (Cass,soc, 12 juillet 2005).

Il faut vérifier la validité de la clause d'indivisibilité du contrat de travail des époux au regard du principe de proportionnalité.

Il faut vérifier si la poursuite du contrat de travail de l'un des époux est rendue réellement impossible par la rupture du contrat de travail de l'autre époux.

Selon moi, si les deux époux ont le même emploi cela est possible sinon non.

Lorsque le contrat précise que le logement est attribué conjointement à un couple de concierges, l'autre époux ne peut se maintenir dans les lieux si le contrat de l'autre est résilié (Cass,soc, 14 avril 1988).

Les contrats peuvent aussi être divisibles : dans ce cas, le logement de fonction est considéré comme l'accessoire d'un seul des deux contrats de travail.

En cas de rupture du contrat du salarié auquel le logement a été personnellement attribué, le second salarié ne peut pas se maintenir dans le logement.

Rédaction des contrats de travail :

Il convient de bien spécifier les tâches dans le contrat de travail en précisant que cette liste ne présente pas un caractère exhaustif, ou faire une fiche de fonction annexée au contrat de travail et signée par le salarié.

Exemple : si l'entretien des espaces verts n'est pas précisé dans le contrat, on ne pourra pas sanctionner le salarié s'il n'effectue pas cette tâche. De plus, si le salarié a un accident en entretenant les espaces verts, avec une cisaille par exemple ou un escabeau, c'est le syndicat des copropriétés qui aura commis une faute inexcusable et manqué à son obligation de sécurité : il engage sa responsabilité).

Il convient de bien spécifier le temps de travail (temps complet/temps partiel et si c'est un temps partiel il convient de préciser les horaires). Un planning horaire doit être établi même

si c'est un temps complet tout en précisant que ces horaires ne sont pas contractualisés, qu'ils ont un caractère indicatif.

Ainsi, ils pourront être modifiés ultérieurement sans demander l'accord express du salarié (exemple : à titre informatif et au jour de la signature du présent contrat, les parties conviennent que les horaires seront les suivant...).

Il convient de ne pas contractualiser un lieu de travail trop précis.

Il est nécessaire d'indiquer la durée des congés (date des congés).

Il faut prévoir un période d'essai.

Congés payés :

Le salarié a droit à cinq semaines de congés payés légaux.

- + 1 jour ouvrable après dix ans de service,
- + 2 jours ouvrables après 15 ans de service,
- + 3 jours ouvrables après 20 ans de service,
- + 4 jours ouvrables après 25 ans de service,

Congés pour évènements familiaux :

- mariage ou PACS du salarié : 6 jours consécutifs,
- mariage ou PACS de l'enfant du salarié : 1 jours
- Naissance ou adoption : 3 jours ouvrables,
- Décès : deux jours ouvrables pour conjoint, ascendant ou descendant en ligne directe / un jour ouvrable pour beau-père/belle-mère, beau-frère/belle-sœur.

En principe la date de départ en congé est entre le 1^{er} mai et le 31 octobre. Elle est fixée avec le salarié avant le 30 avril.

Les conjoints salariés peuvent prendre leurs congés simultanément.

Maladie :

- En cas de maladie, un maintien de la rémunération brute à 90% est applicable :

Pendant 30 jours dès un an d'ancienneté,

Pendant 90 jours dès 3 ans d'ancienneté,

Pendant 110 jours dès 8 ans d'ancienneté,

Pendant 120 jours dès 10 ans d'ancienneté,

Pendant 130 jours dès 18 ans d'ancienneté,

Pendant 170 jours dès 23 ans d'ancienneté,

Pendant 190 jours dès 33 ans d'ancienneté,

- Il y a une garantie d'emploi de quatre mois pour une ancienneté comprise entre 3 et 5 ans et de 6 mois lorsque l'ancienneté est supérieure à 5 ans.

Il est possible de procéder au remplacement par CDD (à temps complet ou partiel pour catégorie A), (à service complet ou partiel pour catégorie B) ou par une entreprise extérieure (de travail temporaire).

Le salarié peut choisir son remplaçant avec l'accord de l'employeur. Si l'employeur en choisit un autre, ce remplaçant ne pourra être logé.

Un gardien concierge en arrêt maladie et qui continue à occuper son logement de fonction, continue à bénéficier d'un salaire en nature, seule la partie du logement réservée au service et pouvant être isolée devant être laissée à la disposition du remplaçant.

La question du précompte des cotisations sociales se pose lorsque du fait d'une longue maladie le gardien ne perçoit plus aucun complément de salaire de l'employeur.

En effet, théoriquement, le gardien n'a plus à recevoir de salaire, pourtant il continue de percevoir un avantage en nature constituant une rémunération et, par conséquent, devant être soumis à charges sociales.

L'employeur ne peut exiger du gardien le paiement d'un loyer ou d'une indemnité d'occupation, puisque cela reviendrait à « faire payer » un avantage prévu au contrat de travail, lequel demeure tant qu'il n'y pas eu de rupture (Cass.soc, 26 janvier 2011, n°09-43.193, n°270 FS-P+B).

Il en résulte que l'employeur ne peut pas précompter la part salariale des charges. Dans ce cas, l'article R.242-1 du Code de la sécurité sociale prévoit qu'il y a dispense de paiement de la part salariale des cotisations, seule la part patronale restant due.

L'absence prolongée ou les absences répétées d'un gardien concierge ou d'un employé d'immeuble sont donc toujours, ou du moins souvent, la source d'une profonde désorganisation. Cette désorganisation est encore accrue au regard des spécificités du poste à tenir (relation de confiance avec les copropriétaires, temps de recrutement...), surtout dans le cas des gardiens concierges qui logent sur place (problème du logement...). Ainsi, la Cour de cassation approuve les juges du fond d'avoir valablement estimé que le syndicat de copropriétaires ne peut prendre le risque de procéder à une embauche avant la libération de l'appartement et de la loge du gardien-concierge licencié et que le remplacement définitif du salarié est intervenu dans un délai raisonnable lorsqu'il a eu lieu dans les six mois de la libération du logement de fonction (Cass.soc, 25 janvier 2012, n°10-21.017).

Si l'article L.1132-1 du Code du travail fait interdiction de licencier un salarié notamment en raison de son état de santé ou de son handicap, ce texte ne s'oppose pas au licenciement motivé, non pas par l'état de santé du salarié, mais par la situation objective de l'entreprise qui se trouve dans la nécessité de pourvoir au remplacement définitif d'un salarié dont l'absence prolongée ou les absences répétées perturbent son fonctionnement.

La Cour de cassation restreint la possibilité de licenciement d'un salarié dont le contrat suspendu par la maladie, en exigeant, au-delà de la simple désorganisation ou perturbation de l'entreprise, qu'il y ait nécessité de remplacement définitif du salarié. Si tel n'est pas le cas, le licenciement sera considéré comme dépourvu de cause réelle et sérieuse.

La nécessité de remplacement définitif du salarié absent étant appréciée strictement, celle-ci n'est reconnue que lorsque l'employeur engage un nouveau salarié par un contrat à durée indéterminée.

Prévoyance :

Depuis le mois de juin 2015, tous les employeurs doivent mettre en place un règlement de prévoyance et frais de santé couvrant les mêmes risques que la CCN à un niveau égale ou supérieur.

Rupture du contrat de travail :

Les modes de rupture possibles sont les suivants :

- Rupture conventionnelle selon les règles légales.
- Licenciement pour cause réelle et sérieuse (par exemple en cas d'absence prolongée ou répétée

perturbant le bon fonctionnement de l'entreprise et nécessitant le remplacement définitif du

salarié).

- Licenciement pour faute simple.
- Licenciement pour faute grave.
- Licenciement pour faute lourde.

Transfert d'entreprise (Notamment entreprise de nettoyage)

Si un changement de prestataire extérieur survient, l'entreprise entrante doit reprendre le personnel de l'entreprise sortante, sauf si :

- le salarié a une ancienneté de moins de six mois à la date d'expiration du contrat commercial, - le salarié est absent depuis quatre mois,

Il faut faire un avenant au contrat de travail mentionnant le changement d'employeur mais reprenant toutes les autres clauses du contrat de travail.

Si reprise en gestion directement par le syndicat des copropriétés/syndic : il y a une obligation de reprendre le salarié affecté à la copropriété jusqu'alors.

Magali OUSTIN-ASTORG