

Le syndicat des copropriétaires en sa qualité d'employeur

Lorsqu'une copropriété emploie du personnel, l'employeur est le syndicat des copropriétaires. En revanche les attributs de l'employeur sont portés par le syndic, mandaté à cette fin par le syndicat des copropriétaires. Il convient donc de déterminer le rôle et la responsabilité de chacun dans l'embauche et le congédiement ainsi que lors de la vie du contrat de travail.

EMBAUCHE ET LICENCIEMENT

Le **syndic engage et congédie le personnel employé** par le syndicat des copropriétaires et fixe les conditions de son travail suivant les usages locaux et les textes en vigueur. Ainsi, un salarié embauché par le syndic agissant en tant que mandataire du syndicat des copropriétaires doit être considéré comme étant salarié par le propriétaire au sens de l'article L 7211-2 du Code du travail. Il résulte des termes de l'article 31 du décret 67-223 du 17 mars 1967 que le syndic engage le personnel employé par le syndicat des copropriétaires et fixe les conditions de son travail suivant les usages locaux et les textes en vigueur.

C'est donc au syndic qu'il incombe de procéder au recrutement, et notamment aux différentes formalités d'embauche, et d'établir le contrat de travail. Le contrat de travail est signé par le syndic qui agit en tant que mandataire du syndicat des copropriétaires. Dans ce contexte, le syndic ne peut en aucun cas être considéré comme l'employeur et l'employé ne peut en aucun cas revendiquer la qualité de salarié du syndic.

Cependant, compte tenu de sa qualité de mandataire, le syndic n'a pas à solliciter l'accord de l'assemblée pour l'embauche, le licenciement ni pour tout acte de direction et de contrôle du personnel employé par le syndicat de copropriété. Ainsi, et de jurisprudence constante, le syndic n'a pas à recevoir mandat pour licencier le personnel du syndicat des copropriétaires (*Cass.soc. 09/02/2010 Syndicat des Copropriétaires de l'immeuble « Le Vallon d'Ecully » c/ X., RJS 5/10 n°471*).

On voit malgré tout se développer la pratique d'une consultation préalable de l'assemblée des copropriétaires avant la prise de décision du licenciement d'un salarié. Cette consultation, si elle ne se justifie pas juridiquement (sauf disposition expresse du règlement de copropriété), est souvent jugée nécessaire par le syndic qui engage sa responsabilité à l'égard des copropriétaires.

Lorsque le syndic a pris seul l'initiative du licenciement d'un salarié de la copropriété, la copropriété concernée peut engager la responsabilité du syndic, son mandataire, pour la garantir de tout ou partie des sommes qu'elle serait amenée à verser dans le cadre d'une condamnation pour licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, pour non-respect de la procédure etc...

En effet, lorsqu'un salarié employé par une copropriété est licencié par le syndic ès qualité de mandataire, c'est au syndicat de copropriété qu'il incombe de payer les éventuelles indemnités de rupture. Dès lors, les juges du fond ne peuvent condamner au paiement de ces indemnités que le syndicat de copropriétaires représenté par son syndic et non le syndic personnellement. En cas de condamnation, le syndicat des copropriétaires pourra éventuellement engager la responsabilité du syndic mais en aucun cas se soustraire à ses obligations à l'égard du salarié. Ainsi, suite à un licenciement ayant entraîné un contentieux, seule la copropriété peut être condamnée au paiement de dommages et intérêts pour licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse au profit du salarié congédié. En conséquence, les copropriétaires ne peuvent pas prétendre à la prise en charge par le syndic, de leur quote-part de charges correspondant à la condamnation du syndicat des copropriétaires, à payer des dommages-intérêts au gardien de l'immeuble. Ils doivent s'acquitter directement de cette dette à l'égard du salarié.

C'est dans ce sens que la Cour de cassation s'est à nouveau récemment prononcée (*Cass. 3e civ., 22 mars 2018, n° 17-11.449*).

Rien n'empêche cependant lesdits copropriétaires d'engager la responsabilité du syndic en indemnisation de leurs préjudices s'ils devaient estimer et être en mesure de prouver la défaillance du syndic dans l'exécution de son mandat.

L'EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

• Le syndic

Suivant les dispositions du décret du 17 mars 1967 (*n°67-223 pris pour l'application de la loi n° 65-557 du 10 juillet 1965 fixant le statut de la copropriété des immeubles bâtis*), **le syndic est mandaté pour assumer seul le pouvoir de direction et de contrôle des employés de la copropriété**. Ainsi, la copropriété vote en assemblée générale le nombre de salariés employés et la catégorie de ces derniers.

Pour le surplus, que cela soit au moment de l'embauche, lors de la vie du contrat, ou au moment du licenciement, le syndic exerce seul les attributs de l'employeur. Il devra donc assurer le suivi de l'exécution du contrat, les directives à donner au salarié, le contrôle de la bonne exécution des tâches confiées, le pouvoir disciplinaire...

Il est cependant fréquent que le syndic agisse de concert avec le conseil syndical sous réserve de respecter le rôle officiel de chacun : le syndic doit demeurer le seul interlocuteur officiel du salarié de la copropriété.

• Le syndicat de copropriété

Compte tenu du fait qu'il est employeur, le syndicat des copropriétaires assume également la responsabilité du fait de ses salariés à l'égard des tiers conformément aux dispositions de l'article 1384 du Code civil. Au regard de cet article, **le syndicat, comme tout employeur, est responsable des dommages causés par ses salariés** dans l'exercice de leurs fonctions.

Le rôle du syndicat de copropriété s'arrête donc à sa responsabilité à l'égard de ses employés ainsi qu'à l'égard des tiers. Il n'a aucun rôle opérationnel et les copropriétaires n'ont aucun droit individuel à agir auprès des employés de la copropriété.

• Le conseil syndical

Le conseil syndical n'a aucun droit de direction ou de contrôle sur le personnel de la copropriété. Le personnel employé par le syndicat de copropriété reporte exclusivement au syndic et n'a aucune obligation hiérarchique à l'égard du conseil ou des copropriétaires. Cependant, il est fréquent que le conseil syndical sollicite le syndic en lui demandant d'adresser des instructions précises au personnel de la copropriété.

La proximité du conseil syndical permet au syndic d'avoir un regard fréquent sur la réalisation par le salarié des missions qui lui sont confiées. Ainsi, il apparaît souvent que la pratique génère la création d'une équipe opérationnelle permettant une meilleure synergie dans l'exécution du contrat de travail. Dès lors, on constate que le conseil syndical se transforme bien souvent en relais du syndic au sein de la copropriété. Lorsque les faits demeurent dans cet ordre et que la situation est bien vécue par tous, la création d'une telle équipe de travail est vertueuse.

En revanche, dès lors que le conseil syndical tente de se substituer au syndic, les situations de tension se multiplient générant souvent des contentieux aux conséquences économiques lourdes pour la copropriété.

On recommande donc à chacun de conserver son rôle exact. Dans la création d'une équipe à la communication renforcée avec une plus grande intervention du conseil syndical, il est donc important que ce dernier rende compte systématiquement au syndic de ses actions et respecte les éventuelles limites fixées par le syndic.

Enfin, rappelons que quoiqu'il arrive, les copropriétaires ne doivent à aucun moment intervenir individuellement en cette qualité dans l'exécution du contrat de travail et n'ont aucune légitimité juridique à donner des instructions et /ou directives aux salariés de la copropriété.

Fiche pratique rédigée par Clément RAINGEARD, avocat au Barreau de Versailles, cabinet BKP & Associés