Licenciement concierge/ vote:majorité

Par **juliette**, le **05/09/2007** à **13:50**

Bonjour

Je voudrais savoir dans une copropriété pour licencier une concierge quelle est la majorité qui s'applique ? (S'agit-il de la majorité simple, la majorité qualifiée ou de l'unanimité)

Merci d'avance pour vos réponses.
(J'ai eu beau chercher je n'ai pas trouvé)

Par **Camille**, le **06/09/2007** à **15:02**

Bonjour,

A priori, je dirais :

[quote:xk7imzls]

Loi n°65-557 du 10 juillet 1965

Loi fixant le statut de la copropriété des immeubles bâtis

Article 26

Sont prises à la [b:xk7imzls]majorité des membres du syndicat représentant au moins les deux tiers des voix[/b:xk7imzls] les décisions concernant :

a) Les actes d'acquisition immobilière et les actes de disposition autres que ceux visés à l'article 25 d ;

b[b:xk7imzls]) La modification, ou éventuellement l'établissement, du règlement de copropriété dans la mesure où il concerne la jouissance, l'usage [u:xk7imzls]et l'administration des parties communes[/u:xk7imzls] ;[/b:xk7imzls]

c) Les travaux comportant transformation, addition ou amélioration, à l'exception de ceux visés aux e, g, h, i, j, m et n de l'article 25 ;

d) La demande d'individualisation des contrats de fourniture d'eau et la réalisation des études et travaux nécessaires à cette individualisation prévus par l'article 93 de la loi n° 2000-1208 du 13 décembre 2000 relative à la solidarité et au renouvellement urbains ;

e) Les modalités d'ouverture des portes d'accès aux immeubles. En cas de fermeture totale de l'immeuble, celle-ci doit être compatible avec l'exercice d'une activité autorisée par le

règlement de copropriété. La décision d'ouverture est valable jusqu'à la tenue de l'assemblée générale suivante.

L'assemblée générale ne peut, à quelque majorité que ce soit, imposer à un copropriétaire une modification à la destination de ses parties privatives ou aux modalités de leur jouissance, telles qu'elles résultent du règlement de copropriété.

Elle ne peut, sauf à l'unanimité des voix de tous les copropriétaires, décider l'aliénation des parties communes dont la conservation est nécessaire au respect de la destination de l'immeuble.

A défaut d'avoir été approuvés dans les conditions de majorité prévues au premier alinéa du présent article, les travaux d'amélioration mentionnés au c ci-dessus qui ont recueilli l'approbation de la majorité des membres du syndicat représentant au moins les deux tiers des voix des copropriétaires présents ou représentés peuvent être décidés par une nouvelle assemblée générale, convoquée à cet effet, qui statue à cette dernière majorité.

[/quote:xk7imzls]

A noter toutefois que

[quote:xk7imzls]

Loi n°65-557 du 10 juillet 1965

Loi fixant le statut de la copropriété des immeubles bâtis

Article 26

L'assemblée générale ne peut, à quelque majorité que ce soit, imposer à un copropriétaire une modification à la destination de ses parties privatives ou aux modalités de leur jouissance, telles qu'elles résultent du règlement de copropriété.

Elle ne peut, sauf à l'[b:xk7imzls]unanimité[/b:xk7imzls] des voix de tous les copropriétaires, décider l'aliénation des parties communes dont la conservation est nécessaire au respect de la destination de l'immeuble.

[/quote:xk7imzls]

signifie en clair : unanimité dans les deux cas.

Pour le premier, ce serait si un copropriétaire arguait, dans le cas d'une suppression de poste, qu'elle porte atteinte au standing de la copropriété.

Pour le deuxième, cas de la vente du logement de la concierge.

Mais, en principe, copropriété = syndic et normalement, il devrait le savoir.

Par **germier**, le **07/09/2007 à 13:44**

L'astuce consiste à dire au syndic de notifier le licenciement, puisque c'est lui qui a fait l'embauche

Par **juliette**, le **08/09/2007** à **10:55**

Bonjour

Merci à vous 2 pour vos réponses.

Le syndic est d'accord pour notifier le licenciement que si cette décision a été prise lors de l'assemblée générale des copropriétaires.

De plus le syndic a précisé que cette décision devait se prendre à l'unanimité(donc je posais cette question pour savoir si le principe de l'unanimité était légal et malheureusement d'après vous oui).

Je souhaitais également savoir si pour un licenciement pour vos fautes (à cause d'absence répétée et non justifiées par exemple) le syndic pouvait licencier seul la concierge ou si là encore il fallait l'accord de l'unanimité des copropriétaires?

Par **germier**, le **08/09/2007** à **14:05**

et pour l'embauche, le syndic a t il eu l'unanimité ?

Demander l'unanimité n'est pas clair, puisque c'est quasiment impossible d'ailleurs laquelle unanimité, des présents et représentés ? ou de tous les copropriétaire?

demande à consulter la délibération de l'A.G. ayant autorisé l'embauche, bien que je doute que tu puisses en avoir connaissance

demande le contrat, juste pour savoir si le syndic a mentionné qu'il agissait en vertu d'une délibération de l'A G de telle date

A mon avis, l'embauche d'un concierge fait partie de la gestion courante

Par **juliette**, le **08/09/2007** à **21:13**

D' après ce que j'en sais un concierge a été présent dans l'immeuble dès sa construction (construction qui remonte aux années 1970.)

Pour l'unanimité il est écrit dans la convocation à IAG que cette décision doit être prise à l'unanimité (sans plus de précision.)

Donc si quelqu'un a des idées pour contourner la règle de l'unanimité je suis preneuse.

Par **germier**, le **08/09/2007** à **21:49**

l'art.31 du décret du 14 mars 1967 confère au syndic le pouvoir d'engager et de congédier le personnel,rappelant pour mémoire que l'employeur est le syndicat,et donc le débiteur de l'URSSAF et que c'est la copropriété qui est débitrice des cotisations,majorations et pénalités de retard: donc si le syndic ne fait pas les déclarations et paiement dans les délais ce sont les copropriétaires qui paient: un des motifs de ne pas donner quitus au syndic

Il faut que à l' AG tu contestes l'unanimité réclamée par le syndic en citant l'art. ci dessus et demander à ce que ta contestation soit mentionnée sur le PV

On peut aussi penser qu'il y a une confusion, volontaire ou non, entre la suppression du service de la concierge qui prévoit l'unanimité , et le licenciement

Par **juliette**, le **09/09/2007** à **11:24**

Merci beaucoup Germier, je vais écrire une lettre au syndic' en lui citant le texte que vous avez trouvé.

En fait ce que je souhaitais c'était licencier la concierge afin de supprimer le service de conciergerie (qui serait remplacé par une société de nettoyage).

Donc je vais profiter de ce texte pour le demander (car le licenciement de la concierge est à l'ordre du jour de la prochaine AG)

Par **Camille**, le **10/09/2007** à **11:43**

Bonjour,

[quote="germier":2wyqyuez]'art.31 du décret du 14 mars 1967 confère au syndic le pouvoir d'engager et de congédier le personnel,rappelant pour mémoire que [b:2wyqyuez]'employeur est le syndicat[/b:2wyqyuez],et donc le débiteur de l'URSSAF et que c'est la copropriété qui est débitrice des cotisations,majorations et pénalités de retard[/quote:2wyqyuez]

Oui, mais, à mon humble avis, justement, il ne peut le faire (c'est-à-dire procéder aux formalités d'embauche et de licenciement) que sous couvert d'un mandat clair du syndicat, donc des copropriétaires, puisque, globalement, il n'est que le mandataire.

Rappel : un chef du personnel n'agit que par délégation du chef d'entreprise, pas par initiative personnelle au sens du code.

Pour le licenciement "ordinaire" d'un concierge (pour faute, par exemple, et suivi d'une nouvelle embauche), je n'ai pas parlé d'unanimité mais de majorité des deux tiers.

Par contre, service supprimé et remplacé par un autre d'une autre nature, à mon humble avis, unanimité requise. Si le quota requis a été atteint, unanimité des présents et représentés.

Mais les absents peuvent former opposition dans un délai d'un mois (je crois).

Par **germier**, le **10/09/2007** à **14:24**

Juliette,

il ne suffit pas d'écrire au syndic, il faut soulever la question à l'AG et demander qu'elle soit mentionnée sur le PV, mais fais ta lettre

comme d'habitude le problème final n'était pas évoqué

à mon humble avis, le remplacement d'une concierge salariée par un prestataire de service n'est pas une suppression de service, donc ne requiert pas l'unanimité des copropriétaires - sur ce point, je dis que l'unanimité veut dire tous les copropriétaires - c'est du français de base - sion toujours en français cela s'appelle des majorités simples, etc...

mais il faudrait savoir quelles sont les prestations de la concierge : par exemple si elle doit monter le courrier, prendre les LR je doute que le prestataire le fasse;

en principe le prestataire fait le nettoyage et sort les poubelles et c'est tout

Il y a un autre point à envisager : le licenciement pour faute... c'est à l'employeur qu'incombe la charge de la preuve; avez-vous des attestations

Et Camille se fera un plaisir de dire la valeur des attestations d'un co-employeur

Par **germier**, le **10/09/2007** à **14:30**

Camille, bonjour

Ce que je dis c'est que l'embauche relève de la gestion normale, donc du mandat de base du syndic, donc pas de majorité... et pas d'honoraires particuliers mais le licenciement pour faute laisse supposer une procédure, donc un honoraire particulier, donc une majorité ad hoc

Par **Camille**, le **12/09/2007** à **09:47**

Bonjour,

Bien d'accord s'il s'agit de remplacer un concierge "pré-existant", parti pour 36000 raisons (démission, licenciement). Pas s'il s'agit d'une "création de poste". Et, à l'inverse, pas s'il s'agit d'une suppression de poste pour le remplacer par un service de nature différente, avec des coûts et/ou des prestations radicalement différents. Dans ce cas-là, il s'agit bien d'une modification significative du régime de copropriété.

"Moi, j'ai choisi d'acheter dans cette copropriété précisément parce qu'il y avait la présence d'un concierge. Je ne vois pas pourquoi on pourrait le supprimer sans mon accord... Je suis copropriétaire, donc propriétaire au même titre que les autres"

Par **germier**, le **12/09/2007** à **21:08**

Bonsoir, Camille

as tu remarqué,comme moi , que notre Juliette est bien taisante ?

Il me parait que si elle nous donnait le texte exact du projet de résolution, cela serait plus clair

à mon avis si le projet vise la suppression du poste de concierge, le licenciement pout faute tombe à l'eau; c'esdt plutot du licenciement économique,mais j'avoue en cette matière mon incompetence

Par **juliette**, le **12/09/2007** à **21:23**

Voila j'ai de nouveau internet (et je peux donc vous remercier pour vos réponses et répondre à vos questions)

Le "projet de licenciement " est écrit sur la convocation à l'aG met est très peu détaillé. " Licenciement de Mme ***** concierge de la résidence *****" + à coté écrit entre parenthèse " vote à l'unanimité".

Ce licenciement à pour vocation de faire des économies , car les charges de la copro' sont excessivement élevées.

La concierge serait le cas échéant remplacé par un prestataire de services.

D'après ce que j'en ai vue les seules taches de la concierge sont le ménage et la gestion du local poubelle.

Concernant le licenciement pour fautes, c'est une idée personnelle qui a 2 raisons:

- je souhaitais contourner la règle de l'unanimité qu'exigeait le syndic'
- j'estimais que certains agissements de la concierge (bruit excessif, impoltesse, absence lors de ses heures de travail...) étaient une multitudes de fautes.

Merci encore pour vos réponses et comme le disait Germain je vais faire mentionner ds le PV que je conteste la règle de l'unanimité car comme les prestation de la concierge serait remplacé par des prestations équivalentes elle n' pas lieu d'être. De plus en vertu du texte précité c'est le syndic' qui embauche et qui licencie.

Encore merci pour tout. Si vous avez d'autres précisions n'hésitez pas.

Par **germier**, le **13/09/2007** à **21:41**

Bonsoir,

je crois que Camille et moi sommes d'accord : la suppression de la fonction de concierge ,surtout si elle est dans le reglement de copropriété, nécessite l'unanimité, des copropriétaires,ce qui est pratiquement impossible à obtenir

le projet de résolution, tel que tu l'indiques,ne me parait pas correctement libellé: il s'agit

d'engager une procédure et donc le mandat donné au syndic doit être clair net et précis

ne fais pas mentionner dans le PV le remplacement du concierge par un prestataire de service, car dans ce cas ce sera un licenciement économique et non pour faute, donc les conséquences financières ne seront pas les mêmes, mais là je m'avance

bon, je prends le problème de l'autre côté, côté concierge :

je soulève la nullité, l'irrégularité, l'imprécision du mandat donné au syndic: c'est le B.A BA demander la justification du mandat

puis puisqu'il s'agit de supprimer le poste mon licenciement n'est pas pour cause de faute - non prévue dans la délibération - mais d'un licenciement économique donc procédure abusive, dommages intérêts

et j'en reviens à la question importante: y a t il des preuves des attestations des fautes, négligences etc.. de la concierge, mis à part des paroles ?

Par **Camille**, le **15/09/2007** à **07:12**

Bonjour,

Bien d'accord. Licencier la concierge sous couvert de fautes alors qu'il s'agit d'une suppression de poste parce qu'elle coûte trop cher, et si la concierge est vindicative, c'est les prud'hommes assurés...

Par **juliette**, le **16/09/2007** à **19:07**

Bonjour

Merci pour vos réponses.

Donc je vois que malheureusement le licenciement économique nécessite l'unanimité.

Le licenciement pour fautes nécessite-t-il aussi l'unanimité ?

si le licenciement économique ne passe pas à l'aG du début octobre je demanderai que à la prochaine aG soit voté le licenciement pour fautes.

Pour la preuve des fautes je pensais:

- au sujet du bruit: faire venir la police.
- au sujet des absences durant le temps de travail des témoignages suffisent -til ?

Merci encore à vous deux pour le temps que vous passez à me répondre.

J'aurais également voulu savoir si pour modifier le contrat de la concierge (passer d'un contrat de 35h par semaine à un contrat de 20h par semaine par exemple) une majorité simple ou qualifiée suffie ?

Par **germier**, le **17/09/2007** à **10:10**

Bonjour,

je persiste : le licenciement du personnel ne nécessite pas l'unanimité, mais la majorité des présentes et représentés

mais le mandat donné au syndic doit être clair, net et précis, or cela ne me paraît pas être le cas, puis qu'il est seulement question de licenciement, sans explication