

Le rôle du syndic à l'égard des salariés de la copropriété

Lorsqu'un immeuble est placé sous le régime de la copropriété, l'employeur est le syndicat des copropriétaires.

Dès lors, c'est l'assemblée générale des copropriétaires qui décide seule le nombre et la catégorie des emplois. Cependant, la copropriété délègue ses prérogatives d'employeur au syndic.

En conséquence, c'est le syndic qui a seule compétence pour engager, diriger, sanctionner et licencier le personnel employé par le syndicat des copropriétaires. Ainsi, c'est le syndic qui fixe les conditions de travail du personnel de la copropriété suivant les usages locaux et les textes en vigueur (*Décret 67-223 du 17/03/1967 article 31*).

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.

Dans ces conditions, seul le syndic exerce le pouvoir de direction et de contrôle du personnel au cours de l'exécution du contrat de travail.

Les membres du conseil syndical et, a fortiori, les copropriétaires, n'ont donc aucune qualité à agir pour embaucher, donner des instructions ou sanctionner le personnel de la copropriété. Les mesures qui seraient prises **par toute autre personne que le syndic** sont ainsi **inopposables** au personnel.

Lorsque les copropriétaires souhaitent que soient données des directives au personnel de la copropriété ou l'engagement d'une procédure d'embauche ou de licenciement, ils doivent en faire la demande au syndic qui a seul la qualité à agir.

Dès lors, pour licencier un salarié, le syndic n'a pas à solliciter l'accord de l'assemblée générale ni même du syndicat des copropriétaires.

Cependant, rien ne s'oppose à ce que l'assemblée générale puisse donner des directives au syndic, ni à celui-ci de les solliciter, s'il l'estime nécessaire.

En pratique, il est fréquent que le syndic agisse en concertation avec le syndicat des copropriétaires.

Notons cependant qu'**il est recommandé de ne solliciter l'accord express de la copropriété qu'en cours de procédure et dans le respect du délai de réflexion imposé à l'employeur avant de prendre la décision définitive de licenciement**. En effet, un licenciement décidé antérieurement à l'engagement de la procédure et l'audition du salarié est susceptible d'être déclaré comme étant dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Il est donc recommandé de **préparer avec soin** de telles procédures et de **respecter scrupuleusement le calendrier prévu par le législateur** en la matière.

*Fiche pratique rédigée par Clément RAINGEARD,
Cabinet BKP et Associés Paris Versailles*