



AGIR POUR LE LOGEMENT
Chambre du
GRAND PARIS

Notamment en cas de défaillance
des gardiens d'immeuble

Quelle responsabilité des Syndics



Sans porter ici le moindre jugement à l'égard de cette disposition, il convient simplement, et de manière très pragmatique, de considérer cet article pour ce qu'il est : un paramètre incontournable et notamment dans son dernier alinéa «*Si un doute subsiste, il profite au salarié.*» Dès lors, il est indispensable que tout acteur de la copropriété, qu'il s'agisse de celui qui est indisposé par tel ou tel fait, comme celui qui souhaite qu'un licenciement soit envisagé, et a fortiori, celui qui le prononce, ait à l'esprit cette donnée incontournable. Il en découle

bien souvent sur des déconvenues judiciaires :

Article L. 1333-1 du code du travail :

«*En cas de litige, le conseil de prud'hommes apprécie la régularité de la procédure suivie et si les faits reprochés au salarié sont de nature à justifier une sanction. L'employeur fournit au conseil de prud'hommes les éléments re-*



Gilles Bouyssou, avocat

tenus pour prendre la sanction. Au vu de ces éléments et de ceux qui sont fournis par le salarié à l'appui de ses allégations, le conseil de prud'hommes forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. Si un doute subsiste, il profite au salarié.»

qu'avant tout engagement de toute procédure de licenciement, le Syndic se préoccupe de la réalité des griefs qui sont avancés. En clair : les faits sont-ils établis ? (La cause du licenciement doit être réelle) et sont-ils sérieux (les faits doivent avoir une réelle gravité). Les rumeurs, les «*on dit*» sont parfois légion dans une copropriété, aussi sincère que puisse être celui qui les véhicule, ne suffiront pas au Juge Prud'homal qui s'attachera, et avant tout, à vérifier la certitude des faits allégués. «*Le conseil de prud'hommes apprécie Si les faits reprochés au salarié sont de nature à justifier une sanction*», prévoit le code du travail. Par voie de conséquence, parce qu'un copropriétaire, un locataire peut déménager (ou ne plus être dans les mêmes dispositions en cas de dérive judiciaire), il est important, pour ne pas dire primordial, que les témoignages soient recueillis par le Syndic le plus en amont possible et que ce soit lui qui se préoccupe de leur contenu (même si bien évidemment il ne s'agit pas d'en dicter le

dans la protection de l'immeuble ?

texte). Ainsi, seront prohibés dans tout témoignage : les généralités, les jugements de valeur ou les faits rapportés mais que le témoin n'aura pas personnellement constatés. Accessoirement, en cas de pertes de mandat, un dossier bien nourri, évitera que le confrère qui succède, ne puisse imputer à l'ancien Syndic l'issue de tel contentieux. En outre, sachant que c'est le Syndic qui dispose de la prérogative de prononcer le licenciement, il ne s'agit surtout pas, qu'il soit



Michel Platero, président de la FNAIM Grand Paris, qui représente 1 400 professionnels.

abandonné seul à cette décision, au prétexte qu'il en a le mandat. Sur ce point, il advient parfois, que le Syndic soit confronté au paradoxe suivant : il faut licencier tel ou tel et sur le champ. En revanche, lorsqu'il s'agit de lui fournir les éléments objectifs, dont notamment des témoignages, il ne rencontre plus la même pugnacité. Il advient même parfois, que tel litige prud'homal, soit l'occasion de règlements de comptes entre copropriétaires, où l'un atteste en faveur de tel salarié, simplement afin de, par ricochet escompter atteindre tel membre du Conseil Syndical (omettant au passage l'impact sur les charges qui peut en découler). L'anticipation est donc particulièrement utile, car, lorsque le procès survient, le Syndic se retrouve parfois bien seul lorsque le risque émerge, surtout s'il a eu le tort en amont (mais c'est compréhensible) de seulement se préoccuper des souhaits de copropriétaires, ou de ceux de membres du Conseil Syndical qui les lui ont relayés. Afin de mesurer l'importance de ce rappel, il convient de retenir qu'en ordre de grandeur, lorsque les litiges sont perdus, ils le sont en raison des défaillances en matière de preuve. «*Si vis pacem, para bellum*» (Si tu veux la paix, prépare la

guerre) disaient les Romains. Outre, la nécessité d'anticiper le dossier par la compilation de preuve, il convient d'avoir à l'esprit, la notion de proportionnalité, elle aussi est une donnée incontournable. En effet, outre la nécessité d'établir le bienfondé de la mesure par la production d'éléments de preuves qui soient objectifs, précis et vérifiables, la sanction doit également être proportionnée. En d'autres termes, l'ancienneté, l'absence de sanctions antérieures (blâme, avertissement, mise à pied) seront autant d'éléments pris en compte dans l'appréciation du bien-fondé du licenciement. Pour résumer, on ne licencie pas un salarié qui a 20 ans d'ancienneté et aucune antériorité disciplinaire, qu'un salarié qui n'a que deux ans d'ancienneté et qui s'est déjà distingué par des agissements fautifs.

Dans ce cadre, et là encore, toutes les spécificités d'une copropriété en ce qu'elle est un corps social avec une identité à part entière, peuvent se retourner contre elle. Une copropriété est en effet, une collectivité, où des familles parfois des amis (ou des ennemis) vivent ensemble. La part subjective est donc prégnante. Or, en matière contentieuse, la part d'affectivité est fort mal conseillère. Ainsi, au gré du changement de membres du Conseil Syndical ou de syndic, telle gardienne, qui pendant des années avait été portée au pinacle, se voit revêtue de tous les défauts. C'est là, à ce stade, que la notion de proportionnalité de la sanction entre en ligne de compte. Ainsi, le Syndic devra avoir à cœur, notamment à l'occasion d'une prise de mandat, ou à l'inverse, dans des périodes où le mandat est menacé, à ne pas céder à l'excès de zèle. Certes, il est toujours difficile de déplaire aux copropriétaires, aux membres du Conseil Syndical, mais les risques doivent être expliqués et anticipés.

• Qu'avons-nous comme preuve ? (En revanche, c'est au Syndic lors de sa prise de décision de les solliciter, voire de conditionner la suite du processus par

l'obtention de faits précis au travers d'attestations, de constats d'huissiers, etc...)?

Vérifiez les antériorités

Bien évidemment, il ne s'agit surtout pas de faire l'apologie d'une politique disciplinaire sans nuances, ou de livrer une martingale infaillible, bien au contraire. Par cette contribution, il s'agit simplement de rappeler qu'une copropriété est une collectivité où le facteur humain est important. Ainsi, si l'on considère qu'en France, sur les 36000 communes, plus de 25000 comportent moins de 900 habitants, ces chiffres rapportés à une copropriété, démontrent combien l'enjeu humain est concentré au sein d'une copropriété. C'est donc au Syndic, nonobstant sa surcharge, de parvenir à trouver le temps afin de se souvenir de ces impératifs qui conditionneront la suite (ce qui d'ailleurs, peut permettre ultérieurement de gagner du temps, et de conserver le mandat).

Michel PLATERO,
Président de la Chambre
FNAIM du Grand Paris

Immobilier Nouveau
MAGAZINE

Baromètre exclusif
Villes et régions

**LES PRIX DANS
TOUTE LA FRANCE**

Là où ça monte,
là où ça baisse

MARCHÉS
CÔTIERS
Des écarts
significatifs

ACHETER
POUR LOUER
Mobilier, rés de service, Pml, bien appliqué ou parking

OPPORTUNITÉS
EMPRUNTS
S'endetter, presque gratuitement

RÉSIDENCES
SECONDAIRES
Comment rentabiliser votre investissement ?

Nouveau : *Immobilier magazine* en kiosques
ou sur www.lafontpresse.fr