Image not found or type unknown

Licenciement gardien d'immeuble sans cause réelle et sérieuse

Par **ayeche danielle**, le **15/03/2018** à **12:38**

Gardien licencié par le syndic,sans accord des copropriétaires (cet accord n'était pas mentionné dans le règlement de copropriété). Le motif du licenciement était une altercation avec une employée de la copropriété. Les autres motifs n'ont pas été retenus par le conseil des prudhommes.Pendant 2à ans, le gardien n'a reçu aucun avertissement, aucune remarque, aucun rappel à l'ordre.Le licenciement pour faute grave a été rejeté et requalifié en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Une action peut elle etre engagée envers le syndic afin que les copropriétaires ne soient pas amenés à régler les indemnités de licenciement?

Merci pour votre aide.

Par **santaklaus**, le **16/03/2018** à **08:37**

Bonjour,

Le conseil syndical a t'il été consulté bien que son avis ne soit pas non obligatoire.?

La copropriété est l'employeur officiel du gardien mais c'est le syndic qui gère cet emploi. Juridiquement, c'est le syndicat des copropriétaires qui a la qualité d'employeur du gardien d'immeuble. Toutefois, le syndic, en tant que mandataire du syndicat, a le pouvoir de l'employer et de le congédier. Article 31 du décret du 17 mars 1967.

L'embauche et le licenciement d'un salarié sont des actes de gestion courante qui sont donc dans les attributions du syndic.

Le règlement de copropriété peut également prévoir que le licenciement soit soumis à l'approbation de l'assemblée générale de copropriétaires, auquel cas, le syndic doit s'y conformer. Ainsi, le licenciement d'un gardien prononcé par le syndic sans l'autorisation des copropriétaires, alors qu'une clause du règlement de copropriété exigeait cet agrément préalable, était abusif. Le gardien peut se prévaloir du règlement de copropriété pour contester son licenciement.

Si le règlement de copropriété ne prévoit pas l'accord des copropriétaires en assemblée

générale pour procéder au licenciement, Il est vivement conseillé que le syndic demande cet accord préalable afin que sa responsabilité ne soit pas engagée. En effet, en cas de licenciement abusif, le syndicat des copropriétaires représenté par son syndic pourrait être condamné à indemniser le gardien.

Aussi, le syndicat des copropriétaires peut, lorsque le syndic prend l'initiative de congédier le concierge, engager la responsabilité de ce dernier, qui est son mandataire, afin de solliciter sa garantie pour tout ou partie des sommes que le syndicat serait amené à verser en cas de licenciement abusif donc sans cause réelle et sérieuse.

Si votre syndic se dispense d'interjeter appel du jugement, il lui appartiendra de supporter l'ensemble des frais – ceux du gardien et ceux de votre syndicat des copropriétaires – engendrés par cette procédure de licenciement de votre gardien reconnue abusive par le conseil des prud'hommes.

SK

Par **ayeche danielle**, le **19/03/2018** à **07:38**

Merci pour votre réponse.Il semble que seul le syndic a pris cette décision.Il avait déclaré lors de l'assemblée extraordinaire qu'il serait le seul décideur.La simple altercation avec une autre employée de la copropriété avait été prise en compte par le conseil des prudhommes et rejetée car celle-ci n'a pas souhaité témoigner lors de l'audition et s'est retirée.Elle n'avait pas souhaité porter plainte non plus.Avez-vous un conseil à donner aux copropriétaires? Merci encore.

Par **santaklaus**, le **19/03/2018** à **08:03**

Bonjour,

Aussi, le syndicat des copropriétaires peut, lorsque le syndic prend l'initiative de congédier le concierge, engager la responsabilité de ce dernier, qui est son mandataire, afin de solliciter sa garantie pour tout ou partie des sommes que le syndicat serait amené à verser en cas de licenciement abusif donc sans cause réelle et sérieuse.

Donc, entamer une procédure contre le syndic TGI pour garantir le syndicat des sommes pour lesquelles il a été condamné (Le syndic fera une déclaration de sinistre auprès de son assurance professionnelle)

SK

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés