



## Contrat employé d'immeuble, suite à création de copropriété

-----  
Par sdcreynaud

Bonjour,

Je sollicite votre expertise et vos lumières afin d'essayer d'y avoir plus clair dans la situation suivante :

Primo accédante au saint graal de la propriété, j'ai acquis un appartement : la propriétaire unique vendait lot par lot ses appartements, il s'agit ici d'un contexte de création de copropriété. À la signature chez le notaire, elle mentionne une employée d'immeuble (qui effectue le ménage + gestion poubelle). Sans expérience, je ne demande pas le type de contrat. Fatale erreur, il s'agit d'un CDI qui nous coûte deux fois plus cher que si on faisait appel à un prestataire.

Si j'ai bien compris mes différentes lectures à ce sujet : en cas de changement d'employeur (propriétaire unique => copropriété) ce contrat est automatiquement transféré et un avenant au contrat n'est pas forcément nécessaire, puisque seul le nom de son employeur change : il n'y a pas d'autres modifications importants dans son quotidien.

même si ses bulletins de paie mentionne bien que la copro est son nouvel employeur :

- Son contrat n'a jamais été évoqué lors de la première AG (le compte rendu n'en fait nullement mention) ;
- Il n'existe pas de contrat, elle n'a rien signé, mais elle a bien des fiches de paie qui prouvent qu'elle est employée depuis plus de 25 ans ; La convention collective des employés d'immeuble précise tout de même qu'il faut un contrat !

- notre syndicat m'a dit par écrit qu'un avenant avait été signé à la création de la copropriété (document que je n'ai pas vu) : est-ce possible de faire signer un avenant s'il n'y a pas de contrat ? Ou on se fout de moi ?

Ma question est de savoir si ce contrat peut être dénoncé/ refusé, car non présenté en AG ou pour toute autre raison.

Je vous remercie de m'avoir lu jusqu'ici et espère obtenir vos sages recommandations.

Bien cordialement,  
Mme F

-----  
Par AGeorges

Bonjour Mme F,

Juste un commentaire partiel, pour l'instant.

Citation

Fatale erreur, il s'agit d'un CDI qui nous coûte deux fois plus cher que si on faisait appel à un prestataire.

Mais d'où tenez-vous ce genre d'information ?

En copropriété, et en général dans le monde des techniciens de surface, tout est encadré aux petits oignons.

Ce que vous devez donc, vous copropriété, payer à une personne de ménage, ne diffère donc pas fondamentalement de ce qu'une société de prestation devra lui payer.

Par contre, cette dernière :

- voudra faire des bénéfices ( le rapport coût/facturation serait de 2,2),
- vous fera payer 20% de TVA en sus.

Par ailleurs, rappelez-vous que pour un intérimaire, sont inclus les parts de congé payés, 10% de précarité, etc. Il n'y a donc pas moyen de faire des économies via ce biais.

Et finalement, pour le même service, vous pouvez compter un surcoût 'prestation' de l'ordre de 35 à 40%. Ce chiffre a été vérifié sur pièces, après s'être assuré d'un service équivalent.

L'information, telle que vous la transmettez, est en général le fait des Syndics. Ces derniers préfèrent largement un prestataire à qui il suffira de payer ses factures, le virer et en prendre un autre à volonté que de s'astreindre à gérer un employé à qui il faudra verser un salaire, gérer le remplacement pendant les congés, payer indépendamment les multiples charges annexes, et dont le remplacement sera difficile.

Alors, pour pousser les copropriétés à choisir la prestation, ils racontent des craques comme "ça coûte beaucoup moins cher" genre 30, 35 ou 40% moins.

Une simple analyse, à service égal, prouve vite que c'est le contraire.

-----  
Par AGeorges

Deuxième aspect

Quand la vente des lots constitués par un unique propriétaire est terminée, il y a création implicite d'une Copropriété et le nouveau 'propriétaire' de l'ensemble est le Syndicat Des Copropriétaires.

Ce dernier n'a aucun engagement envers les prestataires ou employés qui étaient utilisés par l'ancien propriétaire, sauf si :

- Des clauses spécifiques ont été insérées dans le Règlement de copropriété (ce serait du droit privé, possible à la condition de ne violer aucune loi d'ordre public), ce qui a été accepté par tout acheteur de lot,
- L'AG initiale de la copropriété (ou toute AG ultérieure) en a décidé autrement.

Pour l'instant, il semblerait que vous avez juste été informés de l'existence d'une personne de ménage, ce qui est totalement insuffisant si ce n'est pas accompagné d'un écrit.

A la base, l'ancien propriétaire doit faire son affaire de ses employés. Ce n'est pas le problème du SdC.

Sauf erreur ou omission.

Dans les règles de création d'une copropriété, ce sujet ne fait l'objet d'aucune action, aucune règle, aucune ligne dans la loi. Mais il peut y avoir des jurisprudences ...?

-----  
Par sdcreynaud

Bonjour AGeorges, merci pour vos promptes réponses.

Mais d'où tenez-vous ce genre d'information ?

En regardant précisément les comptes (salaire + coût remplacement congés payés), et en démarchant plusieurs prestataires pour avoir des devis. La différence est de 30 %, certes ce n'est pas le même service, je le conçois : mais comme nous sommes une toute petite copro (moins de 15 lots), et on amortit difficilement son coût.

Syndicat Des Copropriétaires n'a aucun engagement envers les prestataires ou employés qui étaient utilisés par l'ancien propriétaire, sauf si :

- Des clauses spécifiques ont été insérées dans le Règlement de copropriété (ce serait du droit privé, possible à la condition de ne violer aucune loi d'ordre public), ce qui a été accepté par tout acheteur de lot,
- L'AG initiale de la copropriété (ou toute AG ultérieure) en a décidé autrement.

donc si je vous comprends bien, il faut que je vérifie le règlement de copropriété, voir s'il fait mention de l'employé ? et vérifier une dernière fois le compte rendu de l'AG.

Dans les règles de création d'une copropriété, ce sujet ne fait l'objet d'aucune action, aucune règle, aucune ligne dans la loi. Mais il peut y avoir des jurisprudences ...?

savez-vous où je peux trouver ces règles ? j'aimerais m'appuyer sur des textes pour argumenter auprès de notre syndicat.

Je vous remercie,

Bien cordialement,  
Mme F

-----  
Par AGeorges

1. Prestataire

La démarche usuelle consiste à contacter des sociétés pour avoir des devis. Pour emporter le morceau, ceux-ci vont

minimiser le travail. En plus, ne croyez pas que ces sociétés ont une réserve de gens compétents en ménage. Le travail initial a toutes les chances d'être mal fait. Au fil du temps, vous préciserez pour avoir mieux et la note va grimper. Par ailleurs, le travail en copro est très encadré, et vous pouvez avoir des idées précises de la charge en faisant le calcul d'UV prévu par les conditions collectives. En fait, rien ne vous oblige à avoir une employée à plein temps si votre copro ne le justifie pas. Par exemple, si vous arrivez à 4500 UV, (pour un plafond de 10.000), 1/2 personne suffit.

2. Oui, lisez bien le Règlement de Copro. Attention, si vous avez aussi un règlement intérieur, ce dernier ne vaut rien juridiquement. Il ne peut que préciser des clauses du RdC.

3. Qu'entendez-vous par

argumenter auprès de notre syndicat.

voulez-vous dire Syndic ? Conseil Syndical ?

Par définition, le Syndicat, c'est tous les copros réunis. Il n'y a que lors des AG qu'ils sont ensemble, s'ils viennent !

Les lois sur la Copro sont nombreuses. Disons que la base est la loi 65-557 de juillet 1965. Si vous regardez les premiers articles (sur internet, les modifications ultérieures telles qu'ALUR ou ELAN ont été incorporées), vous devriez déjà disposer de quelques références ...

Accrochez-vous !

-----  
Par sdcreynaud

re-bonjour,

1. Décidément M. AGeorges, vous préférez que je garde au chaud cette employée ! Autrement dit, je semble me battre pour des économies de bouts de chandelles et vais perdre mécaniquement en qualité de service. J'entends vos arguments et les prends en compte.

2. Ok merci de cette précision ! Encore faut-il que je retrouve le règlement sur l'intranet : de mémoire, il s'agit d'un règlement général de fonctionnement, un document par défaut donc et pas du tout spécifique à notre copropriété, donc je pense qu'il n'y a rien de précisé sur ce contrat (mais à vérifier)

3. je parlais de notre syndicat de copropriété que nous payons grassement et - qui me semble-t-il - aurait dû nous informer lors de la création du syndicat des copropriétaires de l'existence et du transfert de ce CDI.

3 bis

Les lois sur la Copro sont nombreuses

oui, et surtout je suis à la peine pour trouver des règles lors d'une création de copropriété.

Accrochez-vous !

Sur un autre forum juridique, une autre gentille personne m'indique ceci :

La protection du salarié en France est assez importante et afin de protéger l'emploi, un salarié a différents moyens juridiques pour prouver l'existence de son emploi même sans contrat. Premièrement il faut savoir que le contrat écrit n'est pas forcément une obligation (en matière générale et non spécifiquement à son activité), cependant si le salarié peut prouver par d'autres moyens qu'il a réellement effectué un travail, par un salaire, des horaires de travail, un lieu habituel... il peut prouver l'existence d'un lien juridique et son emploi. Or au vu des éléments que vous apportez cela apparait être le cas. (fiches de salaire...). Dans un tel cas, il est alors considéré qu'il existe un contrat de travail tacite. Le fait qu'il soit écrit est toujours mieux puisqu'il apporte une preuve sur les conditions mais le fait qu'il n'existe pas d'écrit ne remet pas en cause son existence tacite dans ce cas.

je vais finir par lâcher la branche !

-----  
Par AGeorges

Bonsoir Mme F,

(je reprends vos points un peu dans le désordre ...)

Vous confondez Syndic et Syndicat.

Le Syndic est le professionnel qui représente le Syndicat des Copropriétaires, sachant que ces derniers ne peuvent rien

faire d'eux-mêmes à part être obligés de choisir un Syndic.

Le Syndic gère et administre la copropriété. Principalement, il applique les décisions du Syndicat des Copropriétaires qui se réunissent en AG une fois l'an et votent pour des résolutions que le Syndic sera obligé d'appliquer. Le Syndic gère aussi les prestataires qui interviennent sur la copropriété selon des règles définies par l'AG. Le Syndic peut prendre quelques initiatives selon le coût. Si c'est trop cher, il doit y être autorisé ... Si c'est urgent, il peut décider mais devra être approuvé après.

Le Conseil Syndical est encore une autre entité, chargée de contrôler le Syndic, et autorisée à tout voir et tout consulter.

Je ne connais pas l'employée de l'ancien propriétaire, je ne tiens pas à vous la faire garder, je vous dis juste :

- qu'à service égal, une employée du Syndicat (qui sera gérée par le Syndic) ne peut pas revenir 30% plus cher,
- qu'une telle salariée, ou une autre, fidélisée éventuellement par une continuité d'embauche peut être dévouée à la copropriété, ce qui ne sera sans doute pas le cas d'un prestataire remplaçable d'un claquement de doigts,
- Bien sûr, si vous comparez une personne embauchée à plein temps (inutilement) à un prestataire qui ne fera que 2h par jour, le second coûtera moins cher,
- que, quelque soit la protection d'une salariée, dans un emploi antérieur, une copropriété nouvelle n'est en rien engagée à la conserver. C'est un peu comme si quand une nouvelle entreprise vient s'installer dans des locaux, elle était obligée de reprendre les salariés de l'ancienne. Cela ne me paraît pas avoir de sens.

Par ailleurs, quand on achète un lot de copropriété, le Règlement de Copropriété fait partie des papiers de la vente, et qu'il inclut l'état descriptif de division. Puisque la copropriété est nouvelle, vous n'aurez bien sûr pas le PV des trois dernières AG, mais sinon, c'est aussi obligatoire.

Donc aller fouiller dans l'intranet du Syndic n'est pas nécessaire.

Enfin, dans les nombreuses lois sur la copro, celles qui concernent la définition et la création sont en tête. Donc si vous regardez les articles 1 à 5, vous devriez déjà avoir des précisions. Les sites du [gouv.fr](http://gouv.fr) sont indexés et la consultation pas trop difficile, même si les termes sont parfois incompréhensibles à qui n'est pas habitué à ce jargon.

Pour votre dernière citation en provenance d'un autre forum, c'est bien beau tout ça, mais cela ne s'applique que si le patron ou l'entité embaucheuse est la même. Ce n'est pas le cas pour vous. A ce que je sache, une salariée n'est pas un objet que l'on vend avec les murs, même si elle les a nettoyés pendant 25 ans. Je n'arrive pas à trouver de support légal à cela, sauf si c'est mentionné dans le RdC.

Ne vous découragez pas.