**LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

* **Gardien cat B**
* **Employé d’immeuble cat A**

Comme dans tout contrat l'une des parties peut y mettre fin à savoir

* soit le salarié
* soit l'employeur
* soit d'un commun accord des 2 parties

**I- La rupture du contrat de travail par le salarié**

**A : la démission**

|  |  |
| --- | --- |
| Principe | à tout moment le salarié peut démissionner |
| processus | Le syndic doit conserver la lettre de démission dans le dossier  |
| PréavisArt 14 CCN | -8 jours pour le salarié non logé dont le coefficient hiérarchique est inférieur ou égal à 602 -1 mois pour salarié dont le coefficient hiérarchique est supérieur à 602 ou salarié logé  |
| Fin du contrat  | Pas d’indemnité de licenciement Indemnité compensatrice congés payés : pour les congés acquis et non prisremise des documents : attestation pôle emploi certificat de travail, reçu pour solde de tout compte |

**B Le départ en retraite à la demande du salarié**

|  |  |
| --- | --- |
| Principe  | le salarié demande son départ en retraite : départ volontaire  |
| processus | il remet une lettre au syndic avec indication de la date de ce départ en retraite (à conserver dans le dossier du salarié) |
| préavis | Délai de prévenance identique à celui de la démission ci-dessus. L’art 17 CCN renvoie à l’art 14 CCN-8 jours pour le salarié non logé dont le coefficient hiérarchique est inférieur ou égal à 602 -1 mois pour salarié dont le coefficient hiérarchique est supérieur à 602 ou salarié logé  |
| Fin du contrat | Versement de l'indemnité de départ en retraite (art 17 CCN)>**pour le salarié catégorie A** application de l'article L 1237- 9 du code de travail :* 1/2 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté
* ,un mois après 15 ans
* un mois et demi après près 20 ans
* et 2 mois après 30 ans

>**pour le gardien catégorie B** le calcul se fait ainsi* 1/5 de mois du salaire brut mensuel par année de service, sur la totalité des années de service
* auquel s'ajoute, à l'issue de la 7e année d'ancienneté, une majoration de 2/15 de mois par année de service calculée au-delà de la 7e année ;
* auxquels s'ajoute, à l'issue de la 19e année d'ancienneté, une majoration supplémentaire de 1/10 de mois par année de service calculée au-delà de la 19e année.

L'indemnité de départ en retraite est soumise à charges socialesindemnité compensatrice de congés payés acquis et non pris remise des documents : certificat de travail, attestation pôle emploi et reçu pour solde de tout compte |

**II La rupture d'un commun accord des parties : la rupture**

**conventionnelle art L 1237-11 du code du travail**

**Uniquement pour les CDI ne concerne pas les CDD**

|  |  |
| --- | --- |
| Principe. **3 conditions à réunir** | 1. accord des parties pour rompre le contrat de travail sans énonciation de motif
2. la date de fin de contrat car il n'y a pas de préavis à effectuer elle se situe environ 5 semaines au minimum après le dernier entretien entre les parties fixant les conditions de la rupture
3. le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle
 |
| Processus  | * plusieurs entretiens (2ou3) entre les parties pour négocier le montant de l'indemnité spéciale de rupture conventionnelle
* Signature du formulaire de rupture conventionnelle en 2 exemplaires par les parties ; **l’employeur doit envoyer un exemplaire au salarié en lettre recommandée AR : formalisme important**
* Possibilité de rétractation pendant 15 jours à compter du lendemain de la date de signature de la convention pour chacune des parties de rupture (salarié ou employeur )

 * la validation. : si pas de rétractation l’employeur envoie la convention à la DDETSPP par téléRc (à défaut si impossible l'employeur ou le salarié dépose un formulaire cerfa N° 14598 par courrier à l’adresse DDETSPP ( ex DIRECCTE )

l'organisme dispose de 15 jours ouvrables à partir du lendemain du jour ouvrable de la réception de la demande pour vérifier la validité de la convention.Si la DDETSPP n'a pas répondu dans le délai de 15 jours la convention est réputée être homologuéeEn cas de refus de la DDETSPP doit motiver sa décision notamment s'il y a une étape qui n'a pas été respectée ou en cas de doute sur le consentement des parties |
| Préavis  | Pas de préavis : le contrat prend fin à la date fixée dans la convention  |
| Fin du contrat | L’indemnité spécifique de rupture conventionnelle négociée se décompose * de l’indemnité légale de licenciement :

Le calcul : 2 méthodes possibles : obligatoirement retenir celle qui la plus favorable au salarié* méthode : code du travail

>¼ de salaire mensuel brut par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans>au-delà de 10 ans :1/3 de salaire mensuel brut prorata temporis jusqu'à la fin du contrat* méthode de la CCN

>1/5 de salaire mensuel brut mois par année de service, sur la totalité des années de service ;>auquel s'ajoute, à l'issue de la 7e année d'ancienneté, une majoration de 2/15 de mois par année de service calculée au-delà de la 7e année ;> auxquels s'ajoute, à l'issue de la 19e année d'ancienneté, une majoration supplémentaire de 1/10 de mois par année de service calculée au-delà de la 19e année.* D’une somme supplémentaire pour valoir indemnité spécifique de rupture conventionnelle par exemple une partie du préavis non exécuté et non est payé

> indemnité compensatrice de congés payés pour les congés acquis l'ont pris> remise des documents certificat de travail  attestation pôle emploi et reçu pour solde de tout compte  |

Attention : avoir plusieurs entretiens pour définir la rupture conventionnelle et lors du dernier entretien faire une convocation par écrit avec rappel des précédents entretiens afin de prouver les réunions pour fixer la date de départ et le montant de l’indemnité spécifique de rupture

Objectif prouver la réalité du consentement du salarié en cas de contentieux.

**III La rupture à l’initiative de l’employeur / 5 CAS**

**A- La procédure de licenciement pour faute**

|  |  |
| --- | --- |
| Le principe  | l'employeur ici le syndic décide de rompre le contrat de travail suite à une faute ou à une série de fautes commises par le salarié : il doit avoir constitué un dossier |
| processus | >convocation à entretien préalable art L1232-2 du code du travail et R 1232-1 code du travail . prévoir plus de 5 jours francs entre l’envoi de la lettre et la date de la convocation Le salarié peut être accompagné par un conseiller extérieur : cette liste est consultable >à l’inspection du travail : « Adresse « > A la mairie située à l’adresse suivante : « Adresse » (Adresse de la copro )Sur internet >entretien préalable (si le salarié est absent à cet entretien : la procédure continue )>envoi de la lettre de licenciement au minimum 48 h après l'entretien que le salarié soit présent ou non : attention à l’énoncé des motifs de licenciement  |
| PréavisArt 14 CCN  | * personnel de catégorie A :

>1 mois  2 mois après 2 ans d'ancienneté ;* personnel de catégorie B : 3 mois ;

Dispense de préavis en cas de faute grave ( pas de versement d’indemnité compensatrice de préavis ) |
| fin du contrat | * versement des indemnités légales de licenciement avec 2 méthodes de calcul comme indiqué ci-dessus pour la rupture conventionnelle
* soit la méthode du code du travail
* soit celle de la convention collective art 16 CCN
* versement de l'indemnité compensatrice de congés payés pour les congés acquis et non pris
* remise des documents :certificat de travail attestation Pole emploi ,reçu pour celle de tout compte

Attention : en cas de saisine Conseil des prud'hommes pour obtenir des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse : l’article l 1235- 3 du Code du travail fixe un barème de dommages et intérêts avec seuil plancher et un seuil plafond en fonction de l'ancienneté du salarié chez l’employeur  |

Art L 1235-3 code du travail

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Ancienneté du salarié dans l'entreprise****(en années complètes)** | **Indemnité minimale****(en mois de salaire brut)** | **Indemnité maximale****(en mois de salaire brut)** |
| **0** | **Sans objet** | **1** |
| **1** | **1** | **2** |
| **2** | **3** | **3,5** |
| **3** | **3** | **4** |
| **4** | **3** | **5** |
| **5** | **3** | **6** |
| **6** | **3** | **7** |
| **7** | **3** | **8** |
| **8** | **3** | **8** |
| **9** | **3** | **9** |
| **10** | **3** | **10** |
| **11** | **3** | **10,5** |
| **12** | **3** | **11** |
| **13** | **3** | **11,5** |
| **14** | **3** | **12** |
| **15** | **3** | **13** |
| **16** | **3** | **13,5** |
| **17** | **3** | **14** |
| **18** | **3** | **14,5** |
| **19** | **3** | **15** |
| **20** | **3** | **15,5** |
| **21** | **3** | **16** |
| **22** | **3** | **16,5** |
| **23** | **3** | **17** |
| **24** | **3** | **17,5** |
| **25** | **3** | **18** |
| **26** | **3** | **18,5** |
| **27** | **3** | **19** |
| **28** | **3** | **19,5** |
| **29** | **3** | **20** |
| **30 et au-delà** | **3** | **20** |

En cas de licenciement opéré dans une entreprise employant habituellement moins de onze salariés, les montants minimaux fixés ci-dessous sont applicables, par dérogation à ceux fixés à l'alinéa précédent :

|  |  |
| --- | --- |
| **Ancienneté du salarié dans l'entreprise****(en années complètes)** | **Indemnité minimale****(en mois de salaire brut)** |
| **0** | **Sans objet** |
| **1** | **0,5** |
| **2** | **0,5** |
| **3** | **1** |
| **4** | **1** |
| **5** | **1,5** |
| **6** | **1,5** |
| **7** | **2** |
| **8** | **2** |
| **9** | **2,5** |
| **10** | **2,5** |

**B. La rupture suite à des absences répétées ou absences longues désorganisant le service et nécessité de remplacement au poste**

**Attention : grand principe : la maladie n’est pas une cause de licenciement : sanction licenciement est nul**

|  |  |
| --- | --- |
| Une seule dérogation au principe 2 conditions  | **Mais**> les absences répétées de maladie ou une absence prolongée peut entraîner la perturbation du service Il faut alors 2 conditions cumulatives :* prouver la perturbation du service entretien et surveillance de la copropriété
* + l'obligation de recruter au poste de travail dans un délai raisonnable
 |
| processus | >convocation à entretien préalable>entretien préalable>lettre de licenciement respecter un délai de 48 h minimum après l'entretien préalable |
| préavis | Le préavis ne peut pas être exécuté du fait de la maladie donc il n’a pas à être payé ;Mais en cas de prud’hommes si le licenciement est jugé abusif ( donc non justifié l’employeur devra verser l’indemnité compensatrice de préavis ) prévue par l’article 14 de la CCN des gardiens et employés d’immeuble   |
| fin du contrat | Attention : risque de prud'hommes le salarié peut contester le bien-fondé du licenciement :soit la perturbation du service soit le délai raisonnable pour réembaucher une personne à la suite de son licenciement .Application de l'art l 1235- 3 du CT sur le plancher et le plafond calcul des dommages et intérêts |

**C /la rupture pour » suppression de poste « votée par l'assemblée générale des copropriétaires**

|  |  |
| --- | --- |
| **Principe** | * arrêt de la Cour de cassation du Ier fév. 2017
 |
| **Processus**  | * avis motivé du Conseil syndical analysant la situation qui sera joint à la convocation d'AG pour voter la résolution de la suppression du poste.
* Suppression du poste de gardien : maj art 26 26 -1 loi du 10 juillet 65 voir unanimité dans 2 cas

Pour le poste d’un employé d'immeuble Cat A la suppression du poste se vote à la majorité art. 24Pour les gardiens : il faut voter à la même AG à la même majorité dans 2 résolutions séparées :1. La suppression du poste de gardien
2. le principe de l'aliénation du logement de fonction qui disparaît en tant que logement de fonction : les 2 résolutions à la majorité de l’art 26 26-1 de la loi du 10 juillet 6( ( voire dans 2 cas à l’unanimité )
3. passage d’un géomètre expert pour allotir le lot et calculer les tantièmes de copro et les tantièmes de charges

A l’AG suivante il faudra voter 1. approbation du rapport du géomètre expert en cas qu’il a créé le lot de copro N° X issu de l’ancien logement de fonction ect.. maj art 24
2. décision de vendre ce lot N°X ancien logement de fonction au prix net vendeur selon 3 estimations d’agences immo jointes au prix minimum net vendeur de XXX.XXX€ art 26 26-1loi du 10 juillet 65
3. Décision de louer le lot N°X au montant de loyer minimum de XXX€ maj art 24 loi de 1965

attendre que le PV définitif (art 42 al 2 loi du 10 juillet 65):attention il faudra prévoir de publier ces 2 PV par un notaire au Fichier immobilier pour valoir modificatif du RCP  le syndic met en place la procédure de licenciement avec>Convocation à entretien préalable>Entretien préalable>Envoi de la lettre de licenciement en respectant un délai minimum de 48 h après l'entretien préalable : indication du motif  |
|  | Application de l'article 14 sur le préavis comme indiqué ci-dessus |
| **Fin du contrat** | Versement indemnité de licenciement selon les 2 méthodes de calcul en retenant la plus favorable ( méthode code du travail ou méthode CCN )Versement de l'indemnité compensatrice de congés payés acquis mais non pris Remise des documents : certificat de travail attestation Pole emploi et reçu pour solde de tout compte |

Si le poste est ouvert mais sans salarié : même processus à suivre pour supprimer juridiquement le poste existant

Pour poste de gardien : maj art 26 26-1

Pour poste d'employé d'immeuble cat A maj art à l'article 24

Le syndic n’a pas de procédure de licenciement à mettre en place puisque le poste n’est pas occupé par un salarié

**D-La rupture pour inaptitude physique suite à l'avis pour inaptitude du médecin du travail**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **principe** | Avoir l’avis d'inaptitude du médecin du travail Ne pas confondre l'avis d'inaptitude et l'avis d'aptitude avec des réserves  L'avis d'inaptitude doit cocher l'une des 2 cas suivantes article L1226- 12 du code du travail

|  |  |
| --- | --- |
| *Tout maintient du salarié dont l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé* | ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi |
| Attention | si l'une des 2 mentions n'est pas cochée il faut faire une recherche de reclassement et en justifier |

 |
| processus | le licenciement intervient pour inaptitude prononcée par le médecin du travail avis du XX/XX/202X + dispense de recherche de reclassement avec la mention cochée : la reproduire ( délai 1 mois) |
| préavis | pas de préavis à effectuer ni d'indemnités compensatrices de préavis à verser  |
| fin du contrat | 1. versement de l'indemnité légale de licenciement selon les 2 méthodes de calcul cf. ci-dessus légale ou celle de la CCN des gardiens mais il faut prendre en compte dans l'ancienneté la durée du préavis non effectué`
2. Versement de l'indemnité compensatrice de congés payés acquis et non pris
3. remise des documents :attestation Pole emploi reçu pour solde de tout compte et certificat de travail
 |

Attention **si l’inaptitude est professionnelle**

1. Soit consécutive à un accident du travail
2. Soit consécutive à une maladie professionnelle

2 spécificités ;

L’indemnité compensatrice de préavis est versée même si le préavis ne peut pas être exécuté ou est dispensé

L’indemnité spéciale de licenciement est égale au double de l'indemnité légale de licenciement.

**E La mise à la retraite du salarié par l’employeur à compter des 70 ans révolus du salarié**

|  |  |
| --- | --- |
| principe | le salarié doit avoir 70 ans révolus L’employeur peut le mettre à la retraite d'office :art 17 de la CCN qui reprend le code de travail |
| processus | le syndic convoque le salarié à un entretien préalableentretien préalable envoie de la lettre dénonçant la mise à la retraite par l’employeur  |
| préavis | 6 mois pour les gardiens à compter de la signification de la mise à la retraite ( article 17 de la CNNpour les employés d'immeubles catégorie A le préavis est d'1mois et de 2 mois après 2 ans d'ancienneté en application de l'article 14 de la CNN |
| fin du contrat | l'indemnité de départ en retraite est la même pour les 2 catégories de salariés article 17 de la convention collective>1/5 de mois par année de service, sur la totalité des années de service ;-- auquel s'ajoute, à l'issue de la 7e année d'ancienneté, une majoration de 2/15 de mois par année de service calculée au-delà de la 7e année ;-- auxquels s'ajoute, à l'issue de la 19e année d'ancienneté, une majoration supplémentaire de 1/10 de mois par année de service calculée au-delà de la 19e année.Indemnités de départ en retraite non soumise à charges sociales par contre l'employeur doit verser en +50 %de cette somme à l’Urssaf qui la reverse à la caisse de retraite des travailleurs salariésversement de l'indemnité compensatrice de congés payés acquis et non pris Remise des documents :attestation pôle emploi certificat de travail et reçu pour solde de tout compte |

**Rappel sur quelques notions**

* **Les cas de recours au CDD art L 1242-3 ct**
* **Notion de résiliation judiciaire du contrat de travail et de la prise d'acte de rupture** en cas de saisine du Conseil syndical par le salarié. : les risques pour le SDC employeur
* **l'assiette de calcul pour les indemnités légales de licenciement** est définie par l'art 16 de la CCN des gardiens et employés d'immeuble à savoir

– soit la rémunération globale brute mensuelle contractuelle visée à l'article 22.2 ;(salaire minimum brut conventionnel plus la prime d'ancienneté plus le salaire contractuel supplémentaires y compris l'indemnité différentielle acquise)
– soit 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ;
– soit 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que dans ce cas toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que prorata temporis,

 Retenir toujours la formule la plus avantageuse pour le salarié

* Intervention du SDC en matière de licenciement uniquement dans 2 cas seulement :
1. En cas de suppression de poste cf. ci-dessus : la suppression est votée en AG
2. si clause du RCP : avant de licencier le syndic doit consulter l’AG : disposition protectrice à respecter même si elle ne lie pas le syndic