



GARDIEN EN COPROPRIETE : MOTIFS DE LICENCIEMENT

Conseils pratiques publié le 15/08/2020, vu 2332 fois, Auteur : [RYBIA IMMOBILIER](#)

La mauvaise exécution avérée et répétée des obligations du salarié et sa déloyauté envers l'employeur justifient la rupture immédiate du contrat et le licenciement pour faute grave.

CA Aix-en-Provence, 17^e ch., 18 nov. 2014, n° 13/20679 et 13/20677 :

JurisDatan° 2014-033476

(...)

Sur le licenciement pour faute grave

Attendu qu'il y a lieu d'examiner les divers griefs reprochés à M.M.D.O. par la lettre de licenciement du 4 décembre 2009, qui fixe les limites du litige :

a) absences à la loge entre 17 et 20 heures et remplacement par son épouse

Attendu que le contrat de travail précise, page 2, que la loge de la copropriété se devait d'être ouverte de 15h30 à 20h00; que l'employeur verse aux débats **un constat d'huissier** rapportant que les 2, 6 et 10 novembre 2009, la loge était, aux alentours de 18h00, fermée et inoccupée, la femme de M. MDO venant l'ouvrir et s'y installer entre 18h45 et 19h00, que les descriptions précises de l'huissier ne permettent aucunement de retenir qu'il aurait confondu la loge avec une guérite se trouvant à l'entrée de la copropriété ainsi que l'appelant le soutient; que l'attestation de Mme N.R dont se prévaut M.MDO (pièce 15), évoquant une intervention de ce dernier, dont la durée et la nature ne sont pas précisées, à son domicile vers 17h30 pour un problème de chauffage, n'apparaît pas de nature à constituer un juste motif de fermeture de la loge jusqu'à 8h40 ainsi que l'a constaté l'huissier ce jour-là; que d'autre part l'officier ministériel rapporte de façon non critiquable, dès lors qu'il ne s'agit aucunement d'une enquête illégale visant à entendre des témoins ainsi que le soutient le salarié mais de propos tenus sur le lieu même des constatations matérielles, que le 10 novembre 2009, M.MDO et son épouse lui ont expliqué que cette dernière remplaçait en soirée à la loge, son mari se reposant en prévision d'un autre travail, à l'extérieur de la copropriété, commençant à 22 heures; que ce grief doit ainsi être tenu pour établi, **les 32 attestations de résidents produites par M. MDO, exprimant leur bonne opinion de lui et leur satisfaction quant à son travail, n'étant pas de nature, s'agissant d'avis généraux peu circonstanciés**, ne comportant aucune précision d'horaire **et ne représentant pas la majorité des résidents de la copropriété** comportant plus de 400 logements, à modifier cette appréciation ;

b) l'ouverture de la loge après 7h00

Attendu que le défaut de ponctualité de M. MDO quant à l'ouverture de la loge le matin à 7h00 ainsi que le prévoit le contrat de travail, est suffisamment établi par les attestations précises et

crédibles des résidents xxx ainsi que par l'attestation de la société de surveillance évoquant les difficultés rencontrées par son agent pour effectuer le matin une passation de consignes à l'heure avec M. MDO;

c) des propos désobligeants et insultants envers le syndic tenu à l'huissier de justice

Attendu que le constat de l'huissier de justice, Me Franck, mentionne que M. MDO et son épouse ont exprimé « des propos désobligeants à l'égard de M.D. », ce que le salarié conteste; que la nature exacte de ces propos n'étant pas rapportée, la cour n'est pas en mesure d'en apprécier le caractère désobligeant ou inacceptable; que ce grief, non suffisamment caractérisé, sera écarté ;

d) le non-renseignement de la " main-courante "

Attendu que la cour ne trouve pas dans les pièces produites par l'employeur le registre sur lequel le salarié aurait cessé de porter les annotations qu'il était tenu de faire ; que la cour n'est pas ainsi en mesure de vérifier la réalité de cette faute, celle-ci n'apparaît donc pas devoir être retenue ;

e) synthèse

Attendu qu'en l'état de l'ensemble des constatations susvisées, la cour considère que les griefs qu'elle estime avérés, caractérisent une mauvaise exécution avérée et répétée des obligations du salarié ainsi que sa déloyauté envers l'employeur, qui rendaient impossible la poursuite de la relation de travail. et justifiait sa rupture immédiate, **que la décision déferée ayant déclaré le licenciement pour faute grave fondé** et rejeté les demandes subséquentes du salarié, **sera dès lors confirmée** ; (...).

Note

En dehors du licenciement pour faute grave, celui-ci peut également intervenir pour motifs économiques.