



# LICENCIEMENT EMPLOYES D'IMMEUBLE POUR CAUSE DE MALADIE

Conseils pratiques publié le 22/08/2020, vu 4279 fois, Auteur : [RYBIA IMMOBILIER](#)

**Tout licenciement pour motif personnel doit être justifié par une cause réelle et sérieuse (C trav art. L. 1232-1). Or, l'affaire jugée par la chambre sociale de la Cour de cassation portait précisément sur l'existence d'une telle cause.**

Cour de cassation, chambre sociale, 25 janvier 2012, n° 10-21.017.

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant:

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Lyon, 31 mai 2010) que Mme X... a été engagée par la Régie Barrioz en sa qualité de syndicat des copropriétaires de l'immeuble "Les Balcons de la Soie" le 14 janvier 1999, en qualité de gardienne-concierge; qu'à compter du 5 janvier 2005, elle a été placée en arrêt de travail pour maladie non professionnelle; que par lettre du 15 décembre 2005, son licenciement lui a été notifié pour absence prolongée perturbant gravement le fonctionnement de la copropriété et rendant nécessaire son remplacement ; que contestant le bien fondé du licenciement, elle a saisi la juridiction prud'homale;

Attendu que Mme X... fait grief à l'arrêt de dire son licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse, alors, selon le moyen:

1°/ que la cause réelle et sérieuse de licenciement s'apprécie à la date du licenciement ; qu'il en résulte que le caractère raisonnable du délai de remplacement du salarié licencié en raison de son absence pour maladie et de la nécessité de son remplacement définitif s'apprécie au regard de la date du licenciement ; que, pour juger le licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse, l'arrêt énonce que l'embauche de M. Y... a été faite dans un délai de six mois après la libération de l'appartement et de la loge, qui n'était pas excessif pour la recherche et l'embauche d'un gardien concierge; qu'en ayant statué ainsi, la cour d'appel a violé l'article L. 1232-1 du code du

travail;

2°/ que c'est à l'employeur qu'il appartient de rapporter la preuve qu'il a procédé au remplacement définitif du salarié, licencié en raison de son absence prolongée pour maladie, dans un délai raisonnable après son licenciement ; qu'en ayant retenu que les éléments produits par Mme X... ne permettaient pas de conclure de manière certaine que M. Y... n'avait pas assumé les fonctions de gardien concierge depuis la date de son embauche faite six mois après la libération de l'appartement et de la loge, la cour d'appel a inversé la charge de la preuve et violé ainsi l'article 1315 du code civil ;

3°/ qu'en n'ayant pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations selon lesquelles Mme X..., en arrêt de travail pour maladie à compter du 5 janvier 2005, licenciée le 15 décembre

2005, avait été remplacée par M. Y... 18 septembre 2006, le syndicat ayant jusqu'alors fait appel à une société extérieure pendant 20 mois, dont 9 mois après le licenciement de Mme X..., ce dont il résultait que la nécessité de procéder à son remplacement définitif n'était pas établie, la cour d'appel a violé l'article L. 1232-1 du code du travail ;

Mais attendu que la cour d'appel a constaté que l'employeur justifiait du grave dysfonctionnement occasionné par l'absence prolongée de la salariée, qu'une entreprise extérieure de nettoyage ne pouvait, sur plusieurs mois consécutifs, effectuer la totalité des tâches d'un gardien concierge dont la présence seule est de nature à sécuriser les résidents de l'immeuble et que le remplacement du gardien concierge était intervenu après la libération de l'appartement et de la loge, dans un délai dont elle a souverainement apprécié le caractère raisonnable ; qu'en l'état de ces constatations et sans inverser la charge de la preuve, elle a pu en déduire que l'existence des perturbations du fait de l'absence du gardien concierge et la nécessité d'un remplacement définitif étaient caractérisées par l'employeur ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS:

REJETTE le pourvoi ;

Condamne Mme X... aux dépens ;

Cet arrêt illustre parfaitement la prudence que doit observer un syndic lorsqu'il se trouve confronté à une désorganisation durable du poste concierge / gardiens.