



Le simple geste de menace de mort envers l'employeur peut justifier la mise à pied d'un salarié à titre conservatoire et son licenciement pour faute lourde.



L'arrêt du 4 juillet 2018 n° 15-19597 considère que les agissements menaçants d'un salarié à l'égard de son employeur procèdent nécessairement d'une intention de nuire caractérisant ainsi une faute lourde.



Pour un conseil ou une information personnalisée, contacter le cabinet par téléphone ou par Email.

Tél. 04 90 14 23 23

Email : axio@axio-avocat.fr

On ne peut pas sourire de tout...

Le Chef d'entreprise d'un Hôtel situé en Corse devait soupçonner l'un de ses salariés de détournement de fonds appartenant à l'entreprise qu'il dirigeait.

Il s'en ouvra auprès du principal intéressé qui pour toute réponse se mit à casser le mobilier de l'Hôtel considérant manifestement qu'on ne pouvait impunément l'accuser sans preuve.

Une plainte fut déposée pour l'ensemble de ces faits et le salarié placé en garde à vue par la Gendarmerie d'Ajaccio.

Lors de la confrontation organisée par les gendarmes, le salarié qui n'avait pas décoléré, mima un geste d'égorgeage avec son pouce en direction de son employeur également présent caractérisant ainsi ce que le procès-verbal établi par les gendarmes désignera comme « le sourire Kabyle »

Le salarié, à sa sortie de garde à vue, fut immédiatement mis à pied à titre conservatoire, convoqué à un entretien préalable et licencié pour faute lourde, la lettre de licenciement visant la dégradation du matériel de l'Hôtel et les menaces de mort proférées à l'égard de l'employeur.

La plainte pour détournement de fonds fut en revanche classée sans suite et le salarié blanchi de tout soupçon.

Celui-ci devait contester son licenciement pour faute lourde arguant qu'un geste isolé par son outrage n'avait pas de portée concrète.

De plus, celui-ci était intervenu dans le cadre d'une plainte pénale injustifiée qui ne conduira à aucune poursuite ni condamnation si bien que l'ensemble de ces éléments ne caractérisait pas l'intention de nuire exigée par les textes pour fonder un licenciement pour faute lourde.

La Cour d'Appel de BASTIA et la Cour de Cassation n'admettront pas cette argumentation et valideront le licenciement pour faute lourde considérant que les agissements du salarié précédaient nécessairement d'une intention de nuire caractérisant une faute lourde. (Cassation Sociale 4 Juillet 2018 n°15-19597)

Peu important finalement qu'à l'origine, le salarié n'ait été coupable de rien.

Le dire avec le sourire n'était donc pas, au cas d'espèce, approprié.

Le conseil Axio Avocat

Par Olivier Baglio



« Une nouvelle occasion de rappeler la nécessité pour chacun de conserver son calme et une attitude mesurée quelque soit la nature des différents opposant employeurs et salariés à l'occasion de l'exécution du contrat de travail. »

LES MATINÉES SOCIALES

AXIO AVOCAT FORMATION

2018

Actualités Trimestrielles de Droit Social

Prochain rendez-vous :

Vendredi 28 septembre 2018

8h30 -12h30

Novotel Avignon Nord ****

Informations - Réservations :

axio@axio-avocat.fr - Tél. 04 90 14 23 23



Cabinet référencé DATA DOCK. Formation éligible au budget formation. Module limité à 20 participants. Réservations soumises à disponibilités.



LES ATELIERS DU DROIT

VENDREDI 19 OCTOBRE 2018

8H30-12H30 / 14H00-17H00

HÔTEL CLOÎTRE SAINT LOUIS ****

AVIGNON

“L'exercice du pouvoir disciplinaire”

UNE JOURNÉE DE FORMATION POUR ACQUÉRIR TOUS LES FONDAMENTAUX
INDISPENSABLES À LA MAÎTRISE DE L'EXERCICE DU POUVOIR DISCIPLINAIRE

OBJECTIFS :

- Mettre à jour les connaissances de base de l'exercice du pouvoir disciplinaire et mener une réflexion sur les pratiques internes appliquées.
- Identifier les comportements non-conformes et savoir les suites à donner.
- Maîtriser les procédures disciplinaires pour le cas échéant appliquer les sanctions appropriées et sécuriser les pratiques.

MÉTHODOLOGIE :

- Identifier les fondements du pouvoir disciplinaire (enjeu du règlement intérieur).
- Associer les aspects théoriques et les implications pratiques en illustrant par des cas pratiques la notion de faute et le choix de la sanction appropriée.
- Délivrer un support écrit.

CONTENUS :

- Légimité du pouvoir disciplinaire
- Procédure disciplinaire
- Conduite d'un entretien disciplinaire
- Notification de la sanction
- Cerner les particularités du licenciement
- Risques à éviter

INTERVENANTS AXIO AVOCAT :

- Olivier Baglio, Avocat - Cabinet Axio Avocat
- Denis Alliaume, Avocat - Cabinet Axio Avocat
- Corinne Fargier, Avocat. Cabinet Axio Avocat

PRIX :

- 650, 00 € H.T
incluant les pauses et le déjeuner

Informations - Réservations :

axio@axio-avocat.fr - Tél. 04 90 14 23 23



Cabinet référencé DATA DOCK. Formation éligible au budget formation. Module limité à 20 participants. Réservations soumises à disponibilités.

