

Cas pratique licenciement pour motif personnel

Par **Fanie1309**, le **09/11/2015 à 11:46**

Bonjour, je poste car j'ai un cas pratique (que j'ai fait) qui me pose problème car le code du travail n'apporte pas beaucoup d'éléments, et je pense qu'il me manque des choses je ne sais pas si j'ai bien qualifié, et je ne sais pas comment organiser ma réponse, j'espère que vous pourrez m'aider. et je ne sais pas exactement quelles sont les critères pour affirmer que la cause est réelle et sérieuse, je trouve plein de choses différentes. est - ce que la faute est une sous catégorie de ces critères ou est ce qu'elle n'a rien à voir? je suis totalement perdue.

Voici les faits :Un salarié, Monsieur B, est embauché dans une agence immobilière afin d'assurer les réparations, la maintenance, l'entretien, et la bonne tenue de l'agence et des appartements en gestion locative. Son employeur monsieur A, ne supporte plus le comportement de monsieur B. Notamment, monsieur B jette les éléments défectueux au lieu de chercher à les réparer. Cela s'est produit à plusieurs reprises : pour un évier de cuisine en mai 2015, un placard de salle de bain en juin 2015, un plafonnier en juillet 2015, un radiateur électrique en octobre 2015, et une chasse d'eau récemment. De plus, il néglige l'entretien de l'agence, cette négligence se caractérisant par la présence de poussière, toiles d'araignées. Il a également menti sur un appartement en affirmant qu'il était en bon état alors que ce dernier était décrépi. En outre, à l'agence il passe son temps à discuter avec ses collègues, son comportement déteint sur un nouveau salarié qui prend son travail à la légère. Enfin, monsieur A se demande si les démissions récentes de 2 de ses collaborateurs ne sont pas liées au comportement de monsieur B. Monsieur A souhaite donc se séparer de ce salarié.

Quel licenciement l'employeur doit-il envisager ??Quelle procédure doit-il suivre??Enfin, l'employeur vous demande ce que doit contenir la lettre de licenciement.

j'ai donc retenu un licenciement pour motif personnel que se caractérise par une faute qui peut être qualifiée comme " grave ". une faute car manquement à ses obligations professionnelles d'entretien et de réparation (il remplace au lieu de réparer) et ment sur des appartements qui ne sont pas nettoyés. De plus j'ai qualifié la faute de " grave " car le manquement à l'obligation de réparation se caractérise par des agissements répétés (juin 2015 mai 2015 octobre 2015 etc ...) j'ai mis que la cause était réelle car fondée sur des éléments objectifs (exemple : un radiateur remplacé + une date précise ce qui ne laisse pas place à une appréciation subjective) . j'ai aussi mis que son comportement provoquait un trouble dans l'entreprise (changement d'attitude de son collègue qui travaille mal par sa faute) mais est ce que ce trouble est caractérisé ? je ne trouve pas de réponse... et j'ai en revanche expliqué que la démission des deux collaborateurs ne pouvait pas être prise en compte puisque rien de matériellement vérifiables, Toutefois, tous les arguments énoncés

suffisent à qualifier la faute grave pour moi...

Pour ce qui est de la procédure est-ce , du coup, la procédure disciplinaire que l'employeur doit-suivre?

j'ai essayé de synthétiser au mieux.. en vous remerciant par avance de vos réponses

Par **marianne76**, le **09/11/2015 à 15:10**

Bonjour

La faute grave est la faute qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise, ne serait-ce que pendant la durée du préavis, je ne suis pas sûre que l'on rentre dans cette hypothèse là. C'est difficile de faire reconnaître la faute grave . Qu'il y ait une faute oui qu'il y ait donc cause réelle et sérieuse oui , mais faute grave je le sens moyen

Par **Fanie1309**, le **09/11/2015 à 15:18**

chambre sociale 30 septembre 2004 : la poursuite par un salarié d'un fait fautif autorise l'employeur à se prévaloir de faits similaires, y compris ceux ayant déjà été sanctionnés , pour caractériser une faute grave"; J'en déduis que la répétition de faits fautifs peut constituer une faute grave. Ici il y'a bien répétition (4 ou 5 objets) je peux jouer là-dessus non? vous retiendriez le licenciement pour quel motif vous?

Par **marianne76**, le **09/11/2015 à 16:46**

Je n'ai pas contesté que la répétition de faits puisse permettre de retenir la faute grave, mais pas n'importe quels faits , ceux de l'arrêt de 2004 sont autrement plus graves que ceux que vous avez dans votre cas pratique. Pour la cour de cassation il faut une fois encore que la faute rende impossible le maintien du salarié pendant la durée du préavis, les faits reprochés doivent donc rendre indispensable le départ immédiat de l'employé. Pour moi on n'est pas dans ce cas de figure . Après je ne suis pas à la place du juge car c'est à lui qu'il appartient de déterminer dans chaque cas s'il considère ou non qu'il y a faute grave, mais pour moi ici on n'y est pas , mon expérience montre que cette faute grave n'est pas admise facilement. Pour un arrêt plus récent que 2004 voir soc 1 juillet 2015
n° de pourvoi: 13-25976

Par **Fanie1309**, le **09/11/2015 à 17:01**

donc pour vous cette répétition de faits fautifs, plus le mensonge concernant l'appartement, plus le trouble que monsieur B a causé dans l'entreprise (soit son comportement qui a troublé un autre salarié) ne peut constituer qu'une faute simple? j'ai du mal à y croire, mais merci de votre réponse.

Par **marianne76**, le **09/11/2015** à **17:12**

Je n'ai pas la science infuse, l'appréciation de la faute est très subjective et une fois encore c'est au juge de déterminer s'il y a faute grave ou pas, tout dépend aussi des pièces qui pourront être apportées par l'employeur, mais aussi des attestations que pourra fournir aussi l'employé qui va aussi se battre. Pour ma part en pratique je me suis presque toujours cassé le nez sur cette faute grave, malgré parfois des comportements aberrants, mais il ne s'agissait pas non plus de dossiers qui sont allés devant la cour de cassation, mais bon cela calme un peu sur la faute grave quand on se prend un retour de bâton à chaque fois [smile4], bref je suis presque traumatisée sur ce sujet

Si j'exerçais de nouveau je préférerais mille fois être l'avocat du salarié que de l'employeur

Par **marianne76**, le **10/11/2015** à **13:39**

Bonjour

oui je suis d'accord avec vous c'est sans doute ce qu'attend votre professeur

la cour de cassation est claire sur le fait que la répétition aggrave effectivement la situation

Par **Lehn**, le **19/11/2015** à **11:27**

Chère Fanny en effet tu mets la charette avant les boeufs, dans le cas d'une sanction disciplinaire il existe un délai de 2 mois maximum entre les faits et leur sanction. En l'espèce certains faits que tu évoques sont prescrits il est donc impossible de les utiliser pour justifier une sanction.

Si le cas prat ne précise pas à quelle date tu te trouves alors je présume que tu es en oct-nov au moment des faits alors 2 possibilités : - soit l'employeur avait sanctionné les faits antérieurs (type avertissements) et tu peux y faire référence dans la lettre et justifier d'une FG pour répétition des faits fautifs - soit les faits n'ont pas été sanctionnés et donc ils sont inutilisables et le licenciement est inenvisageable.

Par **marianne76**, le **19/11/2015** à **11:57**

[Bonjour

[citation]il existe un délai de 2 mois maximum entre les faits et leur sanction. En l'espèce certains faits que tu évoques sont prescrits il est donc impossible de les utiliser pour justifier une sanction. [/citation]

Certes mais il faut nuancer lorsqu'il s'agit de répétition de faits. En effet la cour de cassation admet et ce depuis longtemps que l'employeur est fondé à prendre en considération des faits antérieurs de plus de deux mois si le comportement fautif du salarié s'est poursuivi ou a été réitéré dans ce délai s'il s'agit de faits de même nature.

Voir par exemple, un arrêt de la ch soc du 1er juillet 2015 n° 14-15429

voir aussi Soc 13 janv 2004 n° 01-46592 JP stable sur ce point

Après il faut voir si cela s'applique au cas pratique j'avoue ne pas avoir trop le temps de me replonger dedans.