

## Dispute en droit du travail

Par **Sismic**, le **26/05/2018** à **20:58**

Bonsoir,

En tant qu'étudiant juriste et voulant me spécialiser en droit du travail je me pose moi même des cas pratiques dans ma tête relatif à ce qui se passe autour de moi. Il y a quelque temps un collègue à moi s'est disputé avec un manager.

**Comment qualifier juridiquement une dispute entre un salarié et son manager** (sans insultes, ni coups, ni diffamation ni insubordination ).

Je veux dire par là qu'une sanction est envisagé, or j'ai étudié très attentivement le pouvoir disciplinaire de l'employeur et je ne vois pas sur quel fondement une sanction type avertissement, licenciement ou autre peut tomber.

En faisant mes recherches, une autre question se dégage, on entend souvent parler qu'un fait non grave mais répété peut être sanctionner plus lourdement.

**Ainsi si deux faits semblables se répètent en un laps de temps cours est-ce un fait répété ?**

### **Ma réflexion**

Une dispute entre salarié, entre salarié et manager/employeur ne peut être sanctionné s'il ne s'est pas déroulé devant des clients ou avec abus de liberté d'expression ou violence.

Pour moi aucun fondement ne peut justifier une "faute" du salarié.

Cependant, du fait de l'obligation de sécurité pesant sur l'employeur, celui ci doit sanctionner le salarié pour éviter que cela se reproduise en arguant un risque de violence (que ça dérape) ou encore de trouble au bon fonctionnement de l'entreprise.

Qu'en pensez vous ?

Par **sondage45**, le **27/05/2018** à **08:40**

Bonjour

Heureusement que les étudiants en droit ne sont pas policiers sinon les prisons seraient

remplies de managers et de rebels en tout genre :D

Une entreprise c'est comme une famille, des gens peuvent être en désaccord et bien heureusement les managers (normaux) savent prendre du recul.

Le droit c'est comme le code de la route heureusement que tout n'est pas pris au pied de la lettre comme vous le faites.

Il arrive que des disputes dérapent et entraînent un avertissement par ex mais un employeur en général a bien assez de problèmes pour s'en créer de nouveau avec des salariés rebels. Quand on sanctionne en entreprise on doit de plus le justifier on ne sanctionne pas à la volée comme ça. Le monde du travail est bien différent de vos cas pratiques.

Par **Sismic**, le **30/05/2018** à **00:17**

Salut merci de ta réponse, donc vous êtes de mon avis, un avertissement/licenciement (voir licenciement) pour deux disputes (sans violences, insultes, insubordination mais avec la voix qui monte haut) ne peut être valable.

Le droit du travail du travail à l'air assez simple de loin mais dès qu'on cherche à l'appliquer je trouve que la place de l'appréciation est ici extrêmement trop grande.

Par **sondage45**, le **30/05/2018** à **10:15**

Bonjour

Hello

Dans un cas pratique si le cas pratique ne le précise pas il faut faire des hypothèses diverses.

Qualifier les termes (un conflit/une altercation me semble être un terme "plus juridique" qu'une dispute).

Dans le cas d'espèce il faudrait aussi évoquer que l'employeur est tenu à une obligation de sécurité /d'ordre dans son entreprise (la dispute peut avoir créé un désordre dans la bonne tenue du service), parler des différentes sanctions existantes (il n'y a pas que le licenciement, il existe aussi la mise à pied, l'avertissement, rétrogradation...)

Votre cas pratique n'a pas précisé l'existence de témoins ou de clients mais il est bien d'éliminer cette hypothèse pour montrer que vous l'avez analysée.

De même examiner si vous pensez qu'il y a eu une faute de commise. (déterminer si ça rentre dans cette case avec la définition et la jurisprudence).

Concernant le licenciement, contrairement au licenciement pour motif d'ordre économique, le licenciement d'ordre personnel repose sur la personne du salarié

=> son comportement (faute...), une insuffisance professionnelle...

Pour être valable, la cause du licenciement doit être à la fois réelle et sérieuse (il faut définir le concept). A défaut, le licenciement est qualifié d'injustifié ou d'abusif.

Tout licenciement pour motif personnel doit être motivé et justifié par une cause réelle et sérieuse :

réelle, c'est-à-dire qui repose sur des faits objectifs, vérifiables et non sur une impression ou un jugement subjectif,

sérieuse, c'est-à-dire suffisamment grave pour rendre inévitable le licenciement. Il convient d'apprécier les événements au cas par cas, selon leur ampleur, leurs conséquences sur la bonne marche de l'entreprise, les "états de service" du salarié.

Dans le monde réel certains managers (si ils veulent se débarrasser d'un salarié qui "les dérange") n'ont parfois pas de scrupule à monter une dispute banale en épingle pour régler l'affaire rapidement. Dans d'autre cas le manager va passer l'éponge et ca se réglera à l'amiable en faisant une discussion entre les protagonistes (si le patron est quelqu'un d'intelligent en général il essaie d'abord de parler avec les gens pour comprendre ce qui s'est passé).

Sans témoin c'est la parole du manager (parfois soutenu par le patron) contre le salarié il faut donc prouver ce qu'on dit. Si le salarié n'est pas d'accord car on prend une sanction à son égard il faut alors que le salarié conteste (indiquer les délais, la forme selon la sanction envisagée etc.).

Par **Lorella**, le **30/05/2018** à **11:40**

La liberté d'expression est reconnue aux salariés sauf abus qui peut être sanctionné par l'employeur selon la gravité. Pour l'apprécier, il faut tenir compte des circonstances, du caractère isolé ou non de l'altercation, l'existence ou non de sanctions précédentes, les fonctions exercées, l'ancienneté, les conséquences pour l'employeur, les salariés, les tiers (clients, fournisseurs)... En fonction de plusieurs éléments, la faute peut être retenue ou atténuée. Ensuite c'est le juge qui appréciera et les solutions peuvent diverger.

En parallèle, le salarié peut aussi être victime de manquements de son employeur.

C'est un sujet délicat. En plus tout dépend du secteur d'activité : les registres de discours (grossier, familier, standard, soutenu) diffèrent.

Dans les entreprises où un règlement intérieur existe, les sanctions applicables sont uniquement celles qui sont prévues dans ce règlement.

Une sanction disciplinaire doit être justifiée et proportionnée à la faute commise.

Dans le cas présenté, il peut s'agir simplement d'une observation verbale qui n'est pas considérée comme une sanction disciplinaire.