

Droit du travail (licenciement)

Par **Sora**, le **07/10/2018** à **15:07**

Bonjour,

j'ai un cas pratique à résoudre en droit du travail qui se présente comme suit :

Monsieur COSIQUE a été recruté par l'entreprise BATI + le 30 août 2000, en qualité de conducteurs de travaux.

Le 15 septembre 2018, le Directeur des ressources humaines de l'entreprise vient le trouver sur son chantier, et lui remet, en mains propres et contre décharge, un courrier ainsi rédigé : « Cher Monsieur COSIQUE, nous sommes au regret de vous faire savoir que nous envisageons votre licenciement.

A ce titre, vous êtes prié de vous présenter le 23 septembre 2018, à 14h au 200 avenue de la Liberté, 92100 Nanterre, bureau 247. Vous pourrez, lors de cet entretien, vous faire assister par un représentant du personnel de l'entreprise ».

Sur conseil de sa collègue et amie Madame DEFOIRS, Monsieur COSIQUE, décide de ne pas se rendre à cet entretien. Le 24 septembre 2018, il reçoit à son domicile une lettre avec accusé de réception émanant de son employeur, rédigée comme suit : « Cher Monsieur COSIQUE, nous regrettons d'avoir à vous signifier, par la présente, votre licenciement.

En effet, il apparaît de manière certaine que vous avez fait du véhicule de fonction mis à votre disposition par l'entreprise un usage non conforme aux dispositions du règlement intérieur y relatives.

De plus, des informations récentes qui nous sont remontées rapportent que vous vivez désormais en concubinage avec une personne de même sexe, ce qui est en tout point contraire à l'image que nous souhaitons renvoyer de nos conducteurs de travaux ». Monsieur COSIQUE est tout à fait stupéfait. L'idée que son homosexualité puisse lui coûter son emploi le choque profondément.

De plus, il ne comprend pas quel usage impropre de son véhicule de fonction peut bien justifier son licenciement. Il écrit donc à son employeur afin d'obtenir de plus amples précisions sur ce dernier grief. Celui-ci lui répond rapidement par courrier : « le système de géolocalisation régulièrement installé sur votre véhicule de fonction indique que le 3 septembre 2018, vous avez effectué un trajet de 6,5 kilomètres, à un horaire extérieure à vos horaires de travail. » Monsieur COSIQUE n'en revient pas ! Il reconnaît avoir effectué ce trajet (qui correspond à un aller-retour jusqu'à l'école de sa fille), mais estime qu'il ne s'agit pas d'une raison suffisante pour le licencier.

De la même manière, il s'interroge sur la licéité d'un licenciement motivé par l'orientation sexuelle du salarié. Il vous consulte pour savoir sur quel(s) fondement(s) contester la validité de son licenciement, et pour connaître, le cas échéant, le montant des indemnités auxquelles il pourra prétendre.

Globalement je pense savoir quoi faire, à savoir partir sur la régularité du licenciement en termes de procédure (entretien préalable etc...)

et la question de la validité du licenciement en l'espèce motivé par l'orientation sexuelle salarié (tout comportement discriminatoire est interdit lors de la phase de recrutement, au cours de l'exécution du contrat de travail ou lors de la rupture de ce dernier)

- et par l'utilisation personnelle de sa voiture de fonction en dehors des horaires de travail, point qui me pose un peu plus de problèmes l'usage personnel d'un véhicule de fonction constitue une faute ? Car si j'ai bien compris c'est ce que l'employeur reproche au salarié. Et a priori j'aurais tendance à penser que non puisque ce véhicule de fonction est justement destiné à être d'usage mixte au regard des règles applicables pour les véhicules en fonction.

Par **marcu**, le **07/10/2018** à **15:19**

Bonjour, vous ne pouvez pas éditer vos messages afin d'assurer une certaine lisibilité. J'ai donc espacé un peu votre texte

Par **Lorella**, le **08/10/2018** à **10:28**

Bonjour

Vérifier si la procédure a été respectée :

- convocation
- délai date entretien
- entretien
- délai notification licenciement

Il faut savoir que le salarié n'est pas tenu de se présenter à cet entretien et son absence ne change rien au calendrier de procédure. Je note toutefois que la date de l'entretien est un dimanche, que le délai de notification de 2 jours ouvrables n'est pas respecté.

Sur les griefs de l'employeur, il semble que ce n'est pas un motif réel et sérieux. Il faut distinguer une voiture de fonction et une voiture de service. Il faut savoir ce que dit le contrat de travail. Si usage privé autorisé, il s'agit d'un avantage en nature qui figure dans le bulletin de paie et donc soumis à cotisations et impôts sur le revenu.

l'orientation sexuelle de son salarié est un motif de discrimination

Les dommages et intérêts aux prud'hommes sont encadrés depuis les ordonnances Macron de sept 2017. Pour un motif non réel et sérieux, le juge doit appliquer un barème avec des plafonds selon l'ancienneté, mais est libre pour les licenciements nuls liés notamment à une discrimination.

Par **Sora**, le **08/10/2018** à **16:16**

Bonjour Lorella,

Merci d'avoir pris le temps de me répondre. Je suis parti sur le même cheminement que vous proposez. La procédure n'a en théorie pas posé de problème en revanche

j'ai longuement hésité sur le développement à donner sur le non respect du délai des 2 jours ouvrables en cas de licenciement, j'ai quand même insisté à ce sujet, et aussi rappelé qu'il y a quand même un délai maximum de 1 mois pour la lettre.

Sur les griefs de l'employeur je suis aussi parti sur le licenciement sans cause réelle et sérieuse bien que j'ai hésité avec le licenciement pour motif disciplinaire dans la mesure où il y'a un règlement intérieur l'emploi de la voiture de fonction pour le salarié pouvant relever d'une faute simple à mon sens. Dois je quand même évacuer ce cas en 2-3 lignes ? J'ai seulement parlé de la voiture de fonction aussi. Il est mentionné que l'usage privé n'est pas autorisé puisqu'un système de géolocalisation est précisément prévu pour surveiller l'emploi que le salarié ferait de la voiture de fonction, mais dans ce cas ne s'agirait-il pas purement d'une atteinte à la vie privée du salarié ? j'ai envisagé cette hypothèse.

Enfin pour les dommages intérêts vous me faites bien de rappeler le plafonnement des indemnités ce dont je n'ai pas parlé, j'ai surtout accentué le développement sur le principe de réparation intégrale qui donne au salarié le droit d'obtenir la réparation la plus élevée du licenciement subi (vu qu'il y en a deux notamment)

Par **marianne76**, le **08/10/2018** à **16:19**

Bonjour

Non respect du délai pour la décision de licenciement ce dernier n'est pas valable c'est aussi simple que cela

Par **Lorella**, le **09/10/2018** à **09:14**

Lorsque la procédure de licenciement n'est pas respectée et en l'occurrence le délai de notification du licenciement, le licenciement est dit irrégulier, ce qui ouvre droit à une indemnité pour le salarié. Cela implique donc une sanction sur la forme et non sur le fond. Le licenciement reste valable. Il n'est pas considéré nul ou injustifié. Je parle uniquement de ce point, pas des autres.

Sur la voiture de fonction : elle sert aux déplacements professionnels et privés du salarié. Le salarié la conserve pendant ses congés, le week-end. Si ce n'est pas le cas, alors il s'agit d'une voiture de service qui ne sert qu'aux déplacements professionnels. Ce véhicule peut servir à plusieurs personnes. Alors que la voiture de fonction est attribuée à un seul salarié et figure sur le bulletin de paie en tant qu'avantage en nature.

Pour la géolocalisation du véhicule de fonction : le système ne peut être activé en dehors des heures de travail.

Tout licenciement, pour motif personnel ou économique, doit être justifié par une cause réelle et sérieuse, a fortiori un licenciement disciplinaire.

Par **Sora**, le **09/10/2018** à **21:30**

D'accord, pour le licenciement sur fond de procédure j'ai effectivement fait mention de l'irrégularité sans pour autant dire que le licenciement était de fait invalide sans examiner les autres motifs. Pour la voiture de fonction en revanche je me suis uniquement circonscrit à la question de savoir si le salarié pouvait en faire sage en dehors de son travail. Néanmoins ça rejoint globalement ce que vous dites et ça vaut pour la géolocalisation également.

Merci encore ! Si besoin je posterai les éléments de correction.

Par **Lorella**, le **10/10/2018** à **09:53**

Merci Sora. Oui j'aimerais bien un retour si possible. Les échanges sont toujours intéressants.