

## Escroquerie aux ASSEDIC...faute grave ?

Par **Galaxy75**, le 11/10/2007 à 23:19

Bonjour à tous, :)))

J'ai un petit problème personnel :D, est ce que quelqu'un pourrait éclairer ma lanterne s'il vous plaît ?

Voilà, mon père est gérant d'un restaurant. Son salarié, actuellement en CDI à temps plein chez mon père, travaillait dans un autre café où il a négocié un licenciement (attention licenciement "négocié" car c'est le beau frère du salarié qui tenait ce café), et donc percevait les allocations chômage en plus de son salaire mensuel.

Bref, mon père souhaiterait licencier ce salarié. Peut il invoquer une faute grave ? Une mise à pied conservatoire est-elle possible ?

Voilà, je sais pas si j'ai été claire, mais si vous pouviez m'aider un peu...

Merci à vous ! :wink:

Par **Camille**, le 12/10/2007 à 08:59

Bonjour,

Quelle faute grave ? Si j'ai tout bien compris, votre père en tant qu'employeur, n'est officiellement au courant de rien ? Il n'a aucun reproche à faire à son salarié dans l'exercice du poste pour lequel il a été embauché par votre père ? Il n'a pas empêché son salarié de travailler ailleurs en parallèle ? Les démêlés et turpitudes du salarié dans son autre emploi ne le concernent donc pas et il ne peut pas se servir d'un motif "externe à l'entreprise" pour le sanctionner.

L'essentiel étant que votre père déclare régulièrement son employé à l'Urssaf.

Par **nicomando**, le 12/10/2007 à 10:13

En effet,

Je suis tout a fait d'accord avec Camille.

Un employeur ne peut licencier un salarié pour faute grave seulement si ce dernier commet

une faute dite "grave" dans l'exercice de ses fonctions.

Une arnaque aux ASSEDIC ne peut pas constituer une faute grave puisque cela ne concerne que les affaires du salarié et non celles de l'entreprise dans laquelle il est employé.

Par **Galaxy75**, le **12/10/2007** à **10:54**

:wink:

Merci pour vos réponses ! Image not found or type unknown

Mais mon père n'était pas au courant que son salarié travaillait ailleurs en parallèle, et ne l'a appris que lorsque il a reçu une lettre du juge (pour pouvoir effectuer une saisie sur salaire).

Moi aussi, au départ, je me disais qu'il ne pouvait pas fonder son licenciement sur une faute grave, car mon père n'avait subi aucun préjudice direct.

Mais j'ai lu hier soir sur ce site, [\[i:1j2wbpq0\]juristprudence.online.fr\[/i:1j2wbpq0\]](http://juristprudence.online.fr), que [\[u:1j2wbpq0\]](#)la faute grave ne nécessite pas l'existence d'un préjudice subi par l'employeur[\[/u:1j2wbpq0\]](#) et que constitue notamment une faute grave le trouble pour l'entreprise d'un [\[u:1j2wbpq0\]](#)fait relevant de la vie privée [\[/u:1j2wbpq0\]](#)(vol à l'extérieur de la société, attitude équivoque sur mineure).

Donc je pense qu'il pourrait invoqué cette faute grave...Vous en pensez quoi ?

Par **Camille**, le **12/10/2007** à **16:26**

Re,

Oui, mais à condition que votre père démontre "un trouble dans l'entreprise" directement lié au comportement dans la vie privée. Or, pour le moment, je n'en vois pas.

Le fait; pour un chef d'entreprise, de recevoir une lettre d'un juge pour opérer une saisie sur salaire n'est pas un motif. Votre père se contente d'obtempérer. Point. Les motifs de cette saisie, qui sont d'ordre privé, ne "troublent" pas gravement le fonctionnement de l'établissement tant que le salarié fait correctement son travail. Sauf à démontrer par A + B que le comportement critiquable et de notoriété publique du salarié en dehors de l'établissement pourrait porter atteinte à la réputation de l'établissement.

Le fait qu'il se déclare chômeur aux Assedic ne paraît pas suffisant.

Le fait qu'il ait dissimulé qu'il travaillait dans un établissement concurrent pourrait être un motif, mais il serait mieux que le contrat de travail ait comporté une clause expresse l'interdisant.

Il est vrai qu'il n'est pas nécessaire d'attendre qu'un préjudice se soit produit, il faut néanmoins démontrer que le maintien du salarié conduirait à un préjudice certain. Il ne suffira pas de l'affirmer péremptoirement.

Par **Galaxy75**, le 12/10/2007 à 16:38

Merci beaucoup Camille pour toutes ces précisions !

Donc, si j'ai bien compris, mon père ne peut pas le licencier tout du moins en évoquant une faute grave...

Camille, c'est vrai que ce même salarié ne fait pas son travail correctement, il en fait le moins possible quoi, et mon père lui avait même envoyé une lettre d'avertissement ( mon père avait dû appeler la police car ce salarié l'avait insulté devant les clients au moment du service et refusait de quitter son poste) ...A tout bien réfléchir, là il y aurait pu avoir une faute grave nan

? Image not found or type unknown

En tout cas merci encore...J'ai fait un peu de droit du travail cette année, ça m'éclaire un peu

Wink.  
plus Image not found or type unknown

Par **Camille**, le 13/10/2007 à 13:04

Bonjour,

[quote="Galaxy75":27x5k993]

Camille, c'est vrai que ce même salarié ne fait pas son travail correctement, il en fait le moins possible quoi, et mon père lui avait même envoyé une lettre d'avertissement ( mon père avait dû appeler la police car ce salarié l'avait insulté devant les clients au moment du service et refusait de quitter son poste) ...A tout bien réfléchir, là il y aurait pu avoir une faute grave nan

? Image not found or type unknown

[/quote:27x5k993]

Ah ben ouais mais si, en plus, vous êtes adepte de "l'homéopathie appliquée au droit du

travail" et que vous distillez les informations au compte-gouttes... Image not found or type unknown

Ben, je dirais qu'avec ce genre de beauté ("ne fait pas son travail correctement"), ce serait "premier avertissement", "deuxième avertissement", "troisième avertissement", le tout par écrit, puis "pouf, la porte" pour cause réelle et sérieuse...

Avec l'autre genre de beauté ("ce salarié l'avait insulté devant les clients au moment du service et refusait de quitter son poste"), dans mon idée c'est "direct la porte" pour double faute grave (insultes devant la clientèle et refus d'obéissance).

Mais pas avec l'histoire des Assedics...

Par **Galaxy75**, le **13/10/2007** à **18:08**

:lol:

Merci pour l'homéo du droit ! Je connaissais pas ! Image not found or type unknown

Bah en fait, mon père se posait la question par rapport aux assedics, et c'est au fil de la .wink.

conversation que cette "épisode" avec la police m'est revenue en mémoire ! Image not found or type unknown

Mais bon je pense qu'il y a un délai entre la faute et le licenciement et là à mon avis, papounet

a loupé le coche ! Image not found or type unknown

:))

En tout cas merci d'avoir pris le temps de répondre Image not found or type unknown