J'ai dit "Oui, mein führer" au PDG

Par **doeurf**, le **31/07/2006** à **10:33**

Bonjour à tous, je suis en mise à pied conservatoire suite à la réflexion "oui, mein führer" faite au PDG de l'entreprise qui m'embauche.
On me dit que cela touche au droit pénal.

Qu'est-ce que je risque ?

Par **bob**, le **31/07/2006** à **12:10**

je pense qu'il s'agit d'une injure non publique, donc tu risques une amende de 38 euros.
[quote:2v12ysdh]Article R621-2

L'injure non publique envers une personne, lorsqu'elle n'a pas été précédée de provocation, est punie de l'amende prévue pour les contraventions de la 1re classe.[/quote:2v12ysdh]

Je vois pas d'autres qualifications mais peut être que je me trompe.
voilà peut être que d'autres t'en diront plus.

Par **Camille**, le **31/07/2006** à **12:41**

Bonjour,

[quote="doeurf":2268lfdg]Bonjour à tous, je suis en mise à pied conservatoire suite à la réflexion "oui, mein führer" faite au PDG de l'entreprise qui [u:2268lfdg]m'embauche[/u:2268lfdg].

On me dit que cela touche au droit pénal.

Qu'est-ce que je risque ?[/quote:2268lfdg]

Vous voulez dire que vous êtes encore en période d'essai ?

Quel est le motif précis invoqué pour votre mise à pied ?

Si le PDG portait plainte (ça m'étonnerait quand même un peu), ce serait, sauf erreur de ma part, sur la base de :

Code pénal :

Article R621-2

L'injure non publique envers une personne, lorsqu'elle n'a pas été précédée de provocation, est punie de l'amende prévue pour les contraventions de la 1re classe.

ou, éventuellement, suivant les circonstances exactes

Article R624-4

L'injure non publique commise envers une personne ou un groupe de personnes à raison de leur origine ou de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée est punie de l'amende prévue pour les contraventions de la 4e classe.

Est punie de la même peine l'injure non publique commise envers une personne ou un groupe de personnes à raison de leur sexe, de leur orientation sexuelle ou de leur handicap.

Votre PDG est allemand ?

Par **doeurf**, le **31/07/2006** à **12:54**

Merci de la rapidité de vos réponses,

[quote:2n9qsd3p]Vous voulez dire que vous êtes encore en période d'essai ?

[/quote:2n9qsd3p]

Je ne suis pas en période d'essai

[quote:2n9qsd3p]Quel est le motif précis invoqué pour votre mise à pied ? [/quote:2n9qsd3p]

Je cite:

"Ce jour à 13h40 alors que Mr R., directeur général de l'entreprise, vous demandait de vous déplacer pour vous passer des consignes, vous lui avez répondu "oui, mein fuhrer"

Nous ne pouvons admettre cette attitude et nous sommes amenés à envisager une mesure de licenciement à votre égard"

[quote:2n9qsd3p]Votre PDG est allemand ?[/quote:2n9qsd3p]

non il n'est pas allemand.

Y a t'il d'autres lois relatives à des propos faisant référence à cette partie de l'histoire?

Par **edmond**, le **31/07/2006** à **20:40**

Bonsoir,

personnellement je pense que votre direction a choisi ce prétexte pour vous licencier en se basant sur un règlement intérieur peut être (à confirmer).

Au pénal aucun intérêt à démarrer une procédure.

Par **leelouz**, le **01/08/2006** à **15:03**

d'accord avec edmond c'est une excuse pour te licencier ...sur le plan penal tu ne risques rien meme si (et c'est mon opinion) ta reflexion n'etait pas tres intelligente! on sait tous a qui cela fait reference.....

s'il met en route la procedure de licenciement verifie que la procedure est bien respectée (Pour avoir un caractère conservatoire , la mise à pied doit être concomitante du déclenchement de la procédure de licenciement pour faute grave et faire référence à l'éventualité de ce licenciement .

Cette mise à pied conservatoire doit par ailleurs être justifiée par une faute grave rendant impossible le maintien du salarié dans l'entreprise et cette faute grave elle-même doit être bien évidemment préalable au prononcé de la mise à pied conservatoire.

Préalable au licenciement pour faute grave , la mise à pied conservatoire ne comporte pas de limitation de durée ce qui n'est pas le cas de la mise à pied disciplinaire dont nous traitons ci-après .

Le contrat de travail est suspendu et le salarié est privé de rémunération. L'employeur doit alors impérativement engager une procédure de licenciement individuel pour faute qui débute par une convocation à entretien préalable à licenciement.

A défaut de faute grave , la mise à pied conservatoire pourra être annulée et le salarié pourra prétendre à une indemnité correspondant au salaire perdu).

tu vas etre licencié pour faute grave ce qui te privera d'indemnités a toi de demontrer que cela n'en etait pas une au cours de l'entretien ou devant les prud'hommes si tu contestes le motif de licenciement.

Par **doeurf**, le **01/08/2006** à **16:35**

salut et merci pour ta réponse Leelouz