

Licenciement cas pratique

Par **Mina D-m**, le **31/07/2017** à **12:23**

bonjour ,
voici un cas sur le licenciement pour faute grave !

si vous pouvez me dire si je suis bien partis [smile3]

les faits :

Dans une entreprise familiale de la métallurgie « ILEBOMONACIER », M DURAND est employé en CDI depuis le 1er janvier 2002. EN 2015 M LEPLOMB, fondateur de l'entreprise, laisse la place à son fils pour lui succéder : celui-ci se lance dans une politique d'investissement et développe de nouveaux établissements sur tout le territoire. Des tensions commencent alors à apparaître dans l'entreprise, le rythme de travail s'intensifiant pour répondre aux souhaits du nouveau dirigeant. Le 23 Mai 2016, M. Durand se voit remettre en main propre contre décharge une lettre contenant les éléments suivants : « vous n'avez cessé de critiquer dans votre atelier la politique initiée par la direction. Ces attitudes irrespectueuses et impertinentes nous conduisent à vous convoquer le 29 Mai 2016 à un entretien préalable pour une prise de sanction »

L'entretien se déroule dans une ambiance délétère : l'employeur maintient ses reproches. M. Durand lui rappelant que M. LEPLOMB père n'aurait jamais mené l'entreprise dans une telle impasse, M. LEPLOMB fils insulte et gifle M. DURAND. Le 30 Mai le responsable envoie une lettre recommandée avec accusé de réception à M DURAND la lettre contient les éléments suivants :

« pour les motifs que nous avons mentionnés dans la lettre que nous vous avons adressée le 23 Mai dernier, et en raison des événements qui ont eu lieu lors de notre entretien le 28 mai dernier, vous êtes licencié pour faute grave ; votre solde vous sera adressé dans les jours qui viennent »

pb : les faits qui ont lieu lors de l'entretien peuvent-ils générer un licenciement pour faute grave ?

Selon la Jurisprudence (Soc. 19 juin 1991), les paroles prononcées par le salarié pendant l'entretien ne peuvent pas, sauf abus, constituer une cause de licenciement. Théoriquement, la cause de licenciement doit être établie avant l'entretien. Toutefois, il ne faut pas qu'il y ait d'abus.

En l'espèce, il est indiqué que le Salarié a proféré des injures pendant l'entretien. Or l'employeur en a eu vent, est-ce possible de prouver cet acte ?

la faute grave est celle qui rend impossible le maintien du Salarié dans l'entreprise (soc. 27

sept. 2007). Plus précisément, elle résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables au Salarié qui constitue une violation des obligations découlant du Contrat ou des relations de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien de l'entreprise pendant la durée du préavis. La faute grave prive le Salarié du préavis et de ses indemnités licenciement. Sa qualification relève de l'appréciation souveraine des juges du fond et ne dépend en aucun cas de la volonté des parties. Le juge doit prendre en compte des faits concrets, telle que l'ancienneté du Salarié, pour procéder à sa qualification.

En l'espèce, rien n'est dit quant au caractère abusif de la situation qui a eu lors de l'entretien. Vu que nous sommes dans l'impossibilité de prouver les actes. Mais, face à l'irrégularité de la procédure dont a fait l'objet le Salarié on pourrait penser qu'elles soient excusables. Cependant, et dans l'affirmative, il reviendrait au juge de qualifier cette faute de faute grave. S'il conclut à une faute grave, le Salarié sera privé des indemnités qu'il aurait normalement dû percevoir.

merci d'avance

Par **marianne76**, le **31/07/2017 à 12:49**

Bonjour

Avant la question de la faute il faut voir si la procédure de licenciement est bien respectée. Il faudrait que la convocation à l'entretien préalable indique bien qu'on envisage de le licencier, ici vous faites référence à une sanction sans préciser.

Par ailleurs dans cette convocation il doit être indiqué que le salarié peut se faire assister lors de l'entretien préalable. Quand il n'y a pas de représentant des salariés dans l'entreprise on doit lui indiquer qu'il peut se faire assister par un conseiller du salarié extérieur à l'entreprise, on doit lui indiquer que la liste de ces conseillers est disponible : (indication obligatoires des adresses, mairie, inspection du travail etc)

L'omission d'une de ces adresses (qui doivent être précises) constitue une irrégularité de procédure (Cass. soc. 29 avr. 2003, n° 01-41364 ; Cass. soc. 23 mars 2005, n° 03-41914 ; Cass. soc. 9 nov. 2010, n° 09-41578), même si le salarié réussit à se faire assister (Cass. soc. 21 janv. 2009, n° 07-42985).

Je vous mets les textes

Article L1232-2 En savoir plus sur cet article...

L'employeur qui envisage de licencier un salarié le convoque, avant toute décision, à un entretien préalable.

La convocation est effectuée par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre indique l'objet de la convocation.

L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation.

Article L1232-3 En savoir plus sur cet article...

Au cours de l'entretien préalable, l'employeur indique les motifs de la décision envisagée et

recueille les explications du salarié.

Article L1232-4 En savoir plus sur cet article...

Lors de son audition, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Lorsqu'il n'y a pas d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, le salarié peut se faire assister soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, soit par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative.

La lettre de convocation à l'entretien préalable adressée au salarié mentionne la possibilité de recourir à un conseiller du salarié et précise l'adresse des services dans lesquels la liste de ces conseillers est tenue à sa disposition.

Par **Mina D-m**, le **03/08/2017** à **11:08**

le licenciement est la résiliation unilatérale d'un Contrat de travail ,par l'employeur l'exercice du pouvoir de résiliation du contrat par l'employeur.

Le licenciement est soumis à une procedure rigoureuse,une convocation à un entretien préalable,l'entretien préalable à la notification du licenciement.En cas de non-respect cela rend le licenciement irregulier .

Art L 1232-2 énonce que l'employeur qui envisage de licencier un salarié doit le convoquer,avant toute décision à un entretien préalable.La convocation doit être faite par LRAR ou en main propre contre décharge.

Cette lettre doit indiquer l'objet de la convocation et l'entretien doit intervenir au moins 5j ouvrable après présentation de la lettre.

L'Art L1232-4 énonce que le salarié peut se faire assister par la personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise quand il existe une institution représentative du personnel de l'entreprise.

Si il n'y a pas d'institution representatif du personnel dans l'entreprise,le salarié peut se faire assister soit par une personne membre du personnel ,soit par un conseiller du salarié choisi par une liste dressée par l'autorité administrative.

La lettre de convocation à l'entretien préalable doit mentionner au salarié sa possibilité d'être assister et doit préciser l'adresse des services dans lesquels la liste des conseillers peut-être tenue à sa dispositions.

Les conditions relative à l'assistance ne semble pas respectées.S'agissant de l'assistance de l'employeur,il peut se faire assister mais uniquement par un membre du personnel.

Selon L'art 1232-6 lorsque l'employeur décide de licencié un salarié il doit lui notifier sa decision par LRAR .La lettre doit mentionner les motifs du licenciement qui doivent être objectifs et précis et de plus la lettre ne peut pas être expédiée moins de 2j ouvrable,après la date de l'entretien.

Selon la Jurisprudence (Soc. 19 juin 1991), les paroles prononcées par le salarié pendant l'entretien ne peuvent pas, sauf abus, constituer une cause de licenciement. Théoriquement, la cause de licenciement doit être établie avant l'entretien. Toutefois, il ne faut pas qu'il y ait d'abus.

En l'espèce, il est indiqué que le Salarié a proféré des injures pendant l'entretien. Or l'employeur en ai venu au main, est-ce possible de prouver cet acte?

la faute grave est celle qui rend impossible le maintien du Salarié dans l'entreprise (soc. 27 sept. 2007). Plus précisément, elle résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables au Salarié qui constitue une violation des obligations découlant du Contrat ou des relations de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien de l'entreprise pendant la durée du préavis. La faute grave prive le Salarié du préavis et de ses indemnités licenciement. Sa qualification relève de l'appréciation souveraine des juges du fond et ne dépend en aucun cas de la volonté des parties. Le juge doit prendre en compte des faits concrets, telle que l'ancienneté du Salarié, pour procéder à sa qualification.

En l'espèce, le salarié a bien reçu la lettre en main propre 5j avant l'entretien. Dans ce cas le délai a été respecté.

il n'est pas mentionné dans la lettre la possibilité de se faire assister. Cependant le salarié peut toujours se faire assister par un délégué ou un membre du personnel . certainement il y a pas de Institution représentative du personnel.

Seule une personne exerçant des fonctions dans l'entreprise peut assister. L'employeur ne peut pas avoir recours à un proche.

L'entretien a eu lieu le 29 Mai 2016, et le salarié a été notifié de son licenciement le 30 mai 2016 par LRAR . Il n'en demeure pas moins qu'elle ne respecte pas le délai min de 2j, exigés entre l'entretien et l'envoi de la lettre.

En l'espèce, rien n'est dit quant au caractère abusif de la situation qui a eu lors de l'entretien. Vu que nous sommes dans l'impossibilité de prouver les actes. Mais, face à l'irrégularité de la procédure dont a fait l'objet le Salarié on pourrait penser qu'elles soient excusables.

Cependant, et dans l'affirmative, il reviendrait au juge de qualifier cette faute de faute grave. S'il conclut à une faute grave, le Salarié sera privé des indemnités qu'il aurait normalement dû percevoir.

En tout état de cause, la procédure de licenciement est à tous les niveaux irrégulière et le salarié pourra s'en prévaloir afin de voir l'employeur sanctionner par le juge.

Par **marianne76**, le **03/08/2017** à **11:22**

Bonjour

[citation] il n'est pas mentionné dans la lettre la possibilité de se faire assister. Cependant le salarié peut toujours se faire assister par un délégué ou un membre du personnel . certainement il y a pas de Institution représentative du personnel. [/citation],

Peut être que le professeur attend que vous fassiez la distinction selon que la possibilité de se faire assister ou pas , tel qu'est rédigé le cas on n'est sur de rien il s'agit peut être d'une omission volontaire, donc moi je distinguerais les deux hypothèses.

Dans le cas où effectivement l'employeur n'aurait pas indiqué la possibilité de se faire assister vous en concluez quoi ? Vous n'allez pas au bout du raisonnement , vous avez mis les textes au début de votre cas pratique , il faut les appliquer à l'espèce ensuite

Vous avez oublié aussi le fait que la convocation n'indique pas véritablement le pourquoi de cette convocation , le fait d'indiquer des sanctions c'est différent d'un entretien préalable à un licenciement , d'ailleurs un entretien préalable ne correspondra pas forcément à une sanction .

Je serais vous je distinguerai bien les deux phases

- 1° la question de la régularité de la procédure
- 2° la question de fond sur l'existence ou pas de la faute grave

Par **Camille**, le **03/08/2017** à **15:21**

Bonjour,

[citation]En l'espèce, **il est indiqué que** le Salarié a proféré des injures pendant l'entretien.[/citation]

Ah bon ? Où ça ?

Rappel :

[citation]l'employeur maintient ses reproches.

M.Durand lui rappelant que M.LEPLOMB père n'aurait jamais mené l'entreprise dans une telle impasse ,

M.LEPLOMB fils insulte et gifle M.DURAND[/citation]

Le fait que M.Durand rappelle au fils du patron que son père n'aurait jamais mené l'entreprise dans une impasse ne peut pas être considéré comme une injure ou une insulte.

Et alors donc, doit-on conclure que le fils du patron analyse comme une faute grave commise par M. Durand le fait qu'il ait lui-même insulté et giflé M. Durand ???

[smile17][smile17][smile17]

Par **Mina D-m**, le **03/08/2017** à **15:34**

je pense pas que le fait le salarié ait dit cela , sa puisse avoir comme consequence la faute grave :

M.Durand lui rappelant que M.LEPLOMB père n'aurait jamais mené l'entreprise dans une telle impasse ,

M.LEPLOMB fils insulte et gifle M.DURAND

Par **Camille**, le **03/08/2017** à **20:33**

Bonsoir,

C'est pourtant vous qui l'avez écrit, comme je l'ai déjà rappelé :

[citation]En l'espèce, il est indiqué que le Salarié a proféré des injures pendant l'entretien.[/citation]

Le "Salarié", c'est bien M. Durand, non ?