



Licenciement pour faute grave

Par **oudan**, le **16/08/2016** à **16:47**

BONJOUR marque de politesse [smile4]

mon ami a reçu son licenciement pour faute grave sans préavis pendant ses congés d été.car il a appelé son supérieur " chef de mes .ouilles" est ce un motif de licenciement faute grave sans prime de licenciement "22 ans de boite tout de même"chauffeur de car, aucuns reproches sur son travail mais abusé sur le temps de repos.IL a quelques circonstances atténuantes peut être... demandé le week- end de mon anniversaire en repos qui lui ,a été refusé....6 weeks -ends fait d'affilés .Son supérieur hierarchique lui avait qu'il le faisait "chier" avec sa demandes de week- end qu'il ne pouvait pas lui donner. il est dit que l'entreprise perd des marchés et qu'il y a trop de chauffeurs de grand tourisme,mon ami fait parti des plus anciens avec coefficient et salaire des plus élevés en tant que chauffeur.merci de me répondre

Par **BrunoDeprais**, le **16/08/2016** à **17:01**

Bonjour.
Ce n'est pas une faute grave.

Par **jordane35400**, le **16/08/2016** à **22:39**

Bonjour ,

Il peut continuer à venir travailler normalement car la procédure de licenciement n'est pas respectée. Et une faute grave donne le droit à une indemnité.

Cdt

Par **Lag0**, le **16/08/2016** à **23:47**

Bonjour,

C'est l'employeur qui qualifie la faute. Il a décidé qu'insulter son supérieur est une faute grave. C'est son droit.

Seul le conseil des Prud'hommes est qualifié pour redéfinir éventuellement le licenciement en faute simple, voir sans cause réelle et sérieuse. Cela, bien sur, s'il était saisi par le salarié.

Tant que le CPH ne s'est pas prononcé, la procédure de licenciement suit son cours.

Jordane35400, pourquoi dites-vous que la procédure n'est pas respectée ? Et vous faites erreur, un licenciement pour faute grave ne donne pas droit à une indemnité de licenciement, ni à celle de préavis, seule l'indemnité de congés payés est due.

Par **ASKATASUN**, le **17/08/2016** à **01:41**

Bonsoir,

Il ressort de la jurisprudence relative aux licenciements disciplinaires qu'insulter son responsable hiérarchique sur son lieu de travail, pendant son temps de travail relève le plus souvent de la faute car souvent considéré comme une tentative d'atteinte à l'autorité hiérarchique.

Seules des circonstances particulières peuvent amener le CPH à éventuellement requalifier la nature de cette rupture du CT comme l'expose LAG0.

Par contre si ces paroles peu élogieuses ont été prononcées en dehors de l'entreprise, le motif de la faute ne peut être invoqué par l'employeur

Par **morobar**, le **17/08/2016** à **08:18**

[citation]Par contre si ces paroles peu élogieuses ont été prononcées en dehors de l'entreprise, le motif de la faute ne peut être invoqué par l'employeur
[/citation]

Et puis quoi encore ?

Insulter son employeur dans la rue est bien constitutif d'une faute.

Ce qui est discutable par contre et quelque soit le lieu c'est la nature injurieuse des propos.

Ainsi dans le bâtiment traiter son chef de "merXX) ou "ConnXX" n'a pas la même portée que les mêmes propos dans une étude notariale.

Le milieu importe donc dans le jugement quant à la qualification des propos tenus.

Par **oudan**, le **17/08/2016** à **14:18**

merci, mon ami a été retiré un dossier aux prud'hommes mais c'est la période des congés il n'est pas revenu chez son ancien employeur pour chercher son solde de tout compte.... il ne sait pas ce qu'il doit faire et ne pas faire.merci de vos réponses

Par **morobar**, le **18/08/2016** à **07:17**

Bjr,

[citation]il ne sait pas ce qu'il doit faire et ne pas faire.merci de vos réponses
[/citation]

Il doit récupérer les documents afférents à la rupture du contrat de travail:

- * bulletin de salaire
- * certificat de travail
- * attestation Pole-emploi
- * solde de tout compte.

Ces documents sont quérables, c'est à dire qu'il faut aller les chercher.

Cela ne constitue en rien un accord sur les motifs de la rupture.

Mais sans eux, impossible de s'inscrire à Pol emploi.

Par **ASKATASUN**, le **18/08/2016** à **21:21**

Bonsoir,

[citation]Et puis quoi encore ?

Insulter son employeur dans la rue est bien constitutif d'une faute.[/citation]

Je rappelle que le salarié ne peut commettre une faute susceptible d'une sanction disciplinaire que s'il est en situation de travail.

Ainsi seuls les faits fautifs commis par le salarié dans le cadre de son activité professionnelle peuvent faire l'objet d'une sanction de la part de l'employeur.

Un fait de vie personnelle peut, compte tenu des fonctions du salarié et de la finalité propre de l'entreprise, causer un trouble objectif au sein de celle-ci. Ce trouble (et non pas le fait de vie personnelle) peut éventuellement justifier la rupture du contrat, c'est alors un licenciement de droit commun avec droit à préavis et indemnité de licenciement.

Par **morobar**, le **19/08/2016** à **07:52**

Bonjour à tous,

L'obligation de loyauté persiste en dehors des heures et lieu de travail.

C'est le bon sens même que d'indiquer qu'insulter ou pire son responsable et/ou son employeur quelque soit le lieu est bien constitutif d'une faute.

Après ainsi que je le rappelle, reste à considérer le milieu professionnel.

Par **Lag0**, le **19/08/2016** à **09:51**

[citation]Ainsi seuls les faits fautifs commis par le salarié dans le cadre de son activité professionnelle peuvent faire l'objet d'une sanction de la part de l'employeur. [/citation]
Il me semble me souvenir d'une affaire où justement il y avait eu altercation entre un salarié et un supérieur en dehors des heures de travail, mais pour un motif lié au travail. Il a alors été retenu que la faute était avérée.

On ne peut donc pas dire qu'une altercation en dehors des heures de travail ne peut donner lieu à sanctions, il faut étudier le cas plus en profondeur.

Concernant ici les insultes, il faut, à mon sens, y voir 2 possibilités. Le salarié qui insulte son supérieur de n'importe quel nom d'oiseau, dans ce cas, on peut parler d'affaire privée. Le salarié qui insulte son supérieur de "chef de mes" comme ici, donc référence au travail, l'affaire privée peut alors déborder sur la vie professionnelle...

Par **BrunoDeprais**, le **19/08/2016** à **15:48**

Bonjour

Il y avait un jour une affaire d'un salarié qui avait collé une tarte à son patron devant ses collègues.

Au final, le salarié avait été réintégré dans l'entreprise par le tribunal.

Comme quoi.....

Par **morobar**, le **19/08/2016** à **16:53**

Ceci reste des affirmations de comptoir, rapportées de conversations en conversations. Une telle décision doit être commentée, et j'attends donc un lien me permettant de prendre connaissance des faits et de la décision de réintégration.

L'affaire "air france " récente prouve que les coups et blessures aboutissent toujours vers une rupture définitive.

Ce n'est pas le premier délégué syndical sanctionné pour des faits inadmissibles (les 10 de chez RENAULT dont le gendre du patron à l'époque, de la CGT, Georges Marchais).

Par **BrunoDeprais**, le **19/08/2016** à **18:30**

Non non Morobar, c'était un cas bien réel, ça remonte à plus de 20 ans quand même, ensuite je ne connais pas le fond de l'histoire non plus.

Par **morobar**, le **19/08/2016** à **18:37**

Quand je dis que c'est du bidon, c'est simplement parce qu'aucun tribunal ne peut prononcer la réintégration d'un salarié licencié, sauf dans les cas suivants:

* salarié élu ou représentant du personnel dont le licenciement est annulé

* salariée bénéficiant de la super protection liée à la grossesse.

Dans les autres cas le tribunal alloue des indemnités plus ou moins importantes.

Par **BrunoDeprais**, le **19/08/2016** à **18:42**

C'est possible, comme dit je ne connais pas le fond de l'histoire et très certainement un cas très particulier.

J'opterais quad même pour le 1er cas.

Par **Visiteur**, le **19/08/2016** à **19:08**

BONJOUR marque de politesse

Cela vaut un blâme, une mise à pied temporaire... mais pas un licenciement

Par **morobar**, le **20/08/2016** à **09:02**

C'est l'employeur qui décide de la sanction, sous le contrôle ultérieur du juge.

En ce qui me concerne, confronté plusieurs fois à ce genre de situation, j'ai toujours décidé la mise à pied immédiate et le licenciement à suivre.

L'entreprise n'est pas une organisation démocratique.

Par **Lag0**, le **20/08/2016** à **10:30**

[citation]Cela vaut un blâme, une mise à pied temporaire... mais pas un licenciement[/citation]

Comme déjà dit depuis le début, c'est l'employeur qui qualifie la faute.

Ensuite, s'il est saisi, le CPH confirme ou infirme, mais bien difficile de prévoir sa décision...

Par **oudan**, le **23/08/2016** à **16:28**

rebonjour mon ami a traiter l'agent de maitrise "chef de mes ouilles" car celui ci ne s'etait pas gêné de lui dire auparavant que mon ami le faisait "chier" avec ses demandes de week end (refusés 6 semaines durant) il est chauffeur grand tourisme.....(ils sont trop nombreux, mon ami avait un meilleur coefficient et un des plus payés ds l'entreprise