



Mise à pied et licenciement suite au comportement

Par **C Antoine**, le **23/12/2015** à **14:55**

Bonjour à toutes et à tous,

Je me permets de me tourner vers vous pour avoir des renseignements quant à la légitimité d'une mise à pied et d'un licenciement après une altercation avec un responsable de mon entreprise.

Les faits se sont déroulés lors d'une soirée organisée par l'entreprise, en dehors des heures de travail.

Suite à un différent entre un responsable et moi, lié au départ de ma femme de cette même entreprise, je suis allé voir la personne concernée pour avoir des réponses quant au harcèlement dont souffrait ma femme avant de démissionner. Je tiens à préciser qu'il n'y a pas eu de contact physique ni de menaces verbales à l'encontre du responsable. Or ,ce dernier affirme le contraire d'où la mise à pied dont je fais part et mon licenciement à venir. Le cadre légal de l'entreprise est-il toujours applicable lors de cet événement ?

Le licenciement est-il abusif ?

Que prévoit les prud'hommes lors d'un cas comme celui-ci ?

Dans l'attente de vos réponses.

Merci d'avance.

Par **syndicat-7s**, le **23/12/2015** à **15:24**

Bonjour,

Dès lors que l'événement est organisé par l'employeur au profit de ses salariés, le lien avec l'entreprise et avec la vie professionnelle du salarié est effectivement caractérisé. Tout débordement pourra donc être sanctionné et donner lieu le cas échéant à un licenciement pour faute grave, sans que le salarié ne puisse utilement invoquer le droit au respect de sa vie privée.

Ainsi, un comportement de la vie personnelle peut également fonder un licenciement disciplinaire s'il se rattache à la vie professionnelle du salarié. Dans un arrêt du 8 octobre 2014 pourvoi n° 13-16793, la Cour de cassation a considéré que les faits de menaces, insultes et comportements agressifs d'un salarié commis à l'occasion d'un séjour organisé par l'employeur pour récompenser les salariés lauréats d'un concours interne à l'entreprise et à l'égard des collègues ou supérieurs hiérarchiques du salarié se rattachaient à la vie de l'entreprise et pouvaient donc fonder un licenciement pour faute grave.

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT0000295653>

Bien cordialement.

Par **C Antoine**, le **23/12/2015 à 19:25**

Tout d'abord, je tiens à vous remercier pour votre réponse.

Mais si le responsable n'a pas de preuves ni de témoins, comment l'entreprise peut-elle justifier sa décision?

C'est juste sa parole contre la mienne?

Par **C Antoine**, le **24/12/2015 à 14:28**

Une autre question m'interpelle:

l'entreprise peut-elle me reprocher d'avoir consommé de l'alcool tout en sachant qu'ils le fournissaient?

Merci d'avance.

Par **morobar**, le **25/12/2015 à 09:36**

Bonjour,

La fourniture d'alcool est prohibée sur les lieux de travail. Si la soirée est organisée dans une salle intérieure à l'établissement, l'entreprise est en défaut.

Mais il serait étonnant que l'employeur use d'un tel argument qu'il ne peut pas démontrer sauf témoignages indiquant non pas un degré d'alcoolémie, mais une consommation importante de boissons alcoolisées pouvant être à l'origine d'un état de surexcitation anormal.

Par **C Antoine**, le **31/12/2015 à 16:55**

Merci à tous pour vos réponses. Je sors de mon entretien préalable et mon employeur ne sait pas si je dois reprendre le travail durant les deux jours minimum, entre cet entretien et l'application de mon licenciement. Je tiens à préciser que la mise à pied est conservatoire. Dois je retourner au travail, en attendant plus de précisions de la part de mon employeur?

Par **morobar**, le **31/12/2015 à 17:38**

Bonjour,

Vous ne pouvez reprendre le travail qu'à la seule demande de l'employeur qui doit donc lever la mise à pied.

Vous faire reprendre le travail constituerait un revirement de sa part et il serait étonnant qu'il revienne sur son intention de rompre votre contrat de travail.

Ce n'est pas 2 jours que vous allez attendre, mais au moins une semaine.

Par **Lag0**, le **31/12/2015 à 17:51**

[citation]La fourniture d'alcool est prohibée sur les lieux de travail[/citation]

Bonjour morobar,

Je ne vois rien, dans la législation, qui interdise formellement les "pots" avec alcool. Certes, ne sont autorisés que le vin, la bière, le cidre et le poiré, mais cela reste de l'alcool.

Seul le règlement intérieur pourrait les interdire.

Rappelons le code du travail :

[citation]Article R4228-20

Modifié par DÉCRET n°2014-754 du 1er juillet 2014 - art. 1

Aucune boisson alcoolisée autre que le vin, la bière, le cidre et le poiré n'est autorisée sur le lieu de travail.

Lorsque la consommation de boissons alcoolisées, dans les conditions fixées au premier alinéa, est susceptible de porter atteinte à la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs, l'employeur, en application de l'article L. 4121-1 du code du travail, prévoit dans le règlement intérieur ou, à défaut, par note de service les mesures permettant de protéger la santé et la sécurité des travailleurs et de prévenir tout risque d'accident. Ces mesures, qui peuvent notamment prendre la forme d'une limitation voire d'une interdiction de cette consommation, doivent être proportionnées au but recherché.

[/citation]

Par **morobar**, le **31/12/2015 à 18:04**

Il n'en demeure pas moins vrai que l'employeur reste entièrement responsable de la fourniture de ces boissons alcoolisées.

Mais je crois qu'il s'agit d'un point secondaire dans le présent dossier.

Notre ami devait avoir un petit coup dans l'aile et il s'est empressé de demander des comptes au responsable hiérarchique de son épouse qui a quitté l'entreprise avec pertes et fracas, démission ou licenciement on ne sait trop.

L'altercation a eu lieu en public et le ton a du monter au delà du supportable.

Du moins c'est ce qui est reproché à notre contributeur.

IL doit donc chercher à se procurer des attestations de salariés présents, s'il le peut, pour obtenir une évaluation bénigne de cet incident, tant par les propos échangés ...bref ramener le tout à une discussion plus banale qu'agressive.

Par **Lag0**, le **31/12/2015** à **18:29**

[citation]Mais je crois qu'il s'agit d'un point secondaire dans le présent dossier. [/citation]

Je ne faisais que donner des précisions sur une éventuelle interdiction d'alcool que vous affirmiez être de droit...

Par **morobar**, le **31/12/2015** à **19:02**

C'est par habitude.

Dans mes locaux je n'ai jamais consenti à la moindre goutte d'alcool, bière...

Car le boulot c'est la conduite, de camions ou d'engins de manutention.

Dans une branche où la propension à l'alcoolisme est répandue, je ne pouvais prendre aucun risque.

Ceci dit lorsqu'on évoque de l'alcool dans des soirées festives, il est rare qu'on s'en tienne au cidre.

Mais sur le fond vous avez raison, si l'employeur arrive à limiter la consommation de ces boissons, il n'est pas en infraction.