



Quand un licenciement est il abusif?

Par **lionel bonnard**, le **10/12/2018** à **15:45**

Bonjour à toutes & à tous.

Je viens aujourd'hui vous exposer un cas qui me paraît plus compliqué que l'explication qui m'en a été apportée.

""Voilà l'histoire, un employé d'une entreprise d'entretien en automobiles, a demandé à une employée sous ses ordres de faire une fausse facture avec le matériel, de l'entreprise de son employeur. Ensuite ce faux a été utilisé en justice pour tenter de frauder un jugement. L'employeur ayant retrouvé dans l'ordinateur du bureau trace de cette fausse facture a demandé des comptes à sa comptable qui ne comprenait pas cette situation. Puis l'employée qui a émis la fausse facture a quitté l'entreprise et expliquant à son ex employeur les tenants et aboutissants de cette facture.

Une plainte a été déposée une enquête effectuée et le coupable est passé en composition pénale, a été reconnu responsable et condamné à une amende.

De son côté son patron l'a licencié pour faute grave.

Le Conseil des Prud'hommes a conclu que le licenciement était sans cause réelle et sérieuse.

Pour ce conseil, le fait du faux relève d'une erreur de la part du salarié.

A votre avis le licenciement est il justifié ou non.?

Je n'ai rien à voir dans ce fait, je ne fais que vous le transmettre.

Bien respectueusement.

Par **morobar**, le **10/12/2018** à **17:24**

Bonjour,

On ne sait pas exactement qui a été licencié, la comptable, l'employée subalterne ou l'employée chef.

Et le conseil des prudhommes n'a pas compétence pour juger une infraction pénale.

Par **lionel bonnard**, le **10/12/2018** à **19:18**

je n'ai pas précisé. C'est le responsable du magasin qui a été licencié. L'employée n'a pas été poursuivie au motif qu'elle avait agi sous pression de son supérieur direct. Le conseil a considéré que le responsable n'ayant pas été jugé en correctionnel avait commis une erreur et non une faute grave, car la composition pénale lui avait infligé une amende et que la société n'avait pas subi de préjudice. L'entreprise a été condamnée à verser la somme de 42000€ à son ex salarié. L'employeur n'arrive pas à comprendre cette décision et veut faire appel.

Par **morobar**, le **11/12/2018** à **08:15**

Je comprends de moins en moins.

Rappel:

[citation]un employé d'une entreprise d'entretien [/citation]

Puis:

[citation] L'employeur ayant retrouvé dans l'ordinateur du bureau [/citation]

Et maintenant :

[citation]C'est le responsable du magasin qui a été licencié[/citation]

Cela ne serait compréhensible que si ce responsable était en fait l'organisateur de la fraude et celui qui a donné les ordres à l'employée d'établir une facture de complaisance.

En l'absence du dispositif du jugement, comme des griefs énoncés dans la notification du licenciement, il paraît difficile d'apprécier la requalification opérée par le CPH.

Pour un tel montant, certainement non exécutoire, je ferais appel.

Par **lionel bonnard**, le **11/12/2018** à **08:32**

Le donneur d'ordre était le responsable du magasin.

Je vais tenter de récupérer le jugement du CPH.

Par **morobar**, le **11/12/2018** à **08:46**

J'ajoute aussi que la composition pénale n'est pas inscrite au casier n°3, et n'est inscrite au B2 que si le procureur a constaté une inexécution.

Alors je me demande comment tout cela est ressorti devant le CPH, et l'employeur, CPH qui je le rappelle n'a pas compétence pour juger des infractions pénales.

Par **lionel bonnard**, le **11/12/2018** à **09:38**

La composition pénale s'est passée avant le CPH et c'est l'avocat qui en a fait mention devant le Prud'hommes en présentant la décision. Le CPH devant la faible poursuite a considéré que l'entreprise n'avait pas eu de préjudice et que le licenciement était abusif. Pour eux il s'agit d'une erreur et non d'une faute.

Par **morobar**, le **11/12/2018** à **09:43**

Il convient donc de revenir aux griefs exposés et au dispositif du jugement.
Si le salarié a argué de l'erreur et l'employeur de la faute, c'est à ce dernier qu'il convient de prouver la différence.
En effet le code du travail (L1235-1) prévoit que le doute doit bénéficier au salarié.
Ce n'est pas parole contre parole lorsqu'il s'agit d'un licenciement.

Par **lionel bonnard**, le **11/12/2018** à **10:03**

Donc, le fait de contraindre un subordonné à faire une chose illégale puis à se servir de cette fausse pour frauder un jugement et causé un préjudice à un tiers, le tout en se servant du matériel de l'entreprise et des documents à entête de cette dernière, n'aurait pas vocation à être reconnu comme une faute grave. Surtout que ce responsable avait quand même demandé à la comptable qui a refusé, de lui faire une attestation reconnaissant que la fausse facture avait bien été payée. car l'avocat adverse en faisait la demande.
Donc il a bien fait de faire appel. Merci.

Par **morobar**, le **11/12/2018** à **10:18**

[citation]Donc[/citation]

Ce "donc" est de trop et ne fait pas suite à mes propos.

Le conseil des prudhommes est composé de 4 conseillers et en général aucun n'est un crétin fini.

Si l'avocat de demandeur a produit l'avis de la justice pénale c'est parce qu'elle est en faveur de son client.

C'est certainement l'élément qui a emporté la décision, même s'il y a longtemps que le pénal ne tient plus le civil en l'état.

Mais, bis repetita, on discute dans le vide.

Par **lionel bonnard**, le **11/12/2018** à **11:28**

Excusez moi pour la tournure maladroite de ma phrase.

J'attends la décision du CPH. Je vous en ferai part dès qu'elle sera en ma possession.
Encore merci