



Vidéo x amateur et licenciement pour faute grave

Par **Richard63**, le **18/02/2012** à **09:24**

Bonjour,

Mon employeur me convoque à un entretien préalable au licenciement pour faute grave avec mis à pieds conservatoire.

Les faits reprochés concerne une video pour adultes diffusée sur un site pour adulte. Cette vidéo a été tournée en dehors de tout contexte professionnel et relève de ma vie privée.

Toutefois mon employeur appuie sa décision sur le fait que certains clients de l'entreprise ont eu connaissance de cette vidéo. A ce jour, il reste très difficile à prouver que cette vidéo a généré un trouble commercial quelconque. Je suis responsable d'agence de pièces automobiles

En a t'il le droit ? S'agit il d'une faute grave ou réelle et sérieuse ?

Par **pat76**, le **18/02/2012** à **15:56**

Bonjour

Le visionnage c'est passé sur votre lieu de travail?

Par **Richard63**, le **18/02/2012** à **16:09**

non du tout, c'est juste que je suis l'acteur x de la video

Par **pat76**, le **18/02/2012** à **17:01**

Alors c'est votre vie privée et votre employeur ne peut pas tenir cela comme une faute.

Peut être agit-il par jalousie?

Par **Richard63**, le **18/02/2012** à **17:07**

Oui mais il considère de par ma fonction que je suis un homme publique et je cause un trouble au sein de l'entreprise

Par **Richard63**, le **18/02/2012** à **17:11**

Voilà comment je compte articuler ma défense :

FAIT :

Une vidéo x amateur dont je suis un des principaux protagonistes a été mise sur internet par le réalisateur de la vidéo. Cette vidéo a été réalisé dans le cadre de ma vie privée.

CONSEQUENCE :

J'ai été reconnu par une personne de mon entourage professionnel qui a largement divulgué l'information à nos clients et mes collaborateurs.

ARGUMENT :

- Cet acte relève de ma vie privée et ne vient en rien corrompre mes aptitudes professionnelles tant au niveau commercial qu'au niveau managérial.

- A ce jour, aucun trouble vis-à-vis de la clientèle n'a été clairement identifié.

- Je n'ai commis aucun acte pénalement sanctionnable.

- J'ai obtenu depuis le retrait de la vidéo.

L'absence de preuve pour trouble caractérisé au sein de l'entreprise rend le licenciement abusif.

De plus un fait relevant de la vie personnelle occasionnant un trouble dans l'entreprise ne peut justifier un licenciement disciplinaire, tout au plus un licenciement pour cause réelle et sérieuse. (Cass. Soc. N°09-42.150 du 9 mars 2011)

Si ce licenciement s'avérait justifié cela signifierait qu'il nous est interdit d'être naturaliste, de

fréquenter des lieux tels que des clubs libertins, d'être surpris au bras d'une maîtresse au risque de croiser un client, un collègue de travail ou un fournisseur. Ce licenciement est donc tout simplement discriminatoire.

Par **pat76**, le **18/02/2012** à **17:28**

Cet arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation vous intéressera peut être:

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 23 juin 2009; pourvoi n° 07-45256:

" Un fait de la vie personnelle ne peut justifier un licenciement disciplinaire. Les faits reprochés à la salariée ne constituaient pas des manquements à ses obligations professionnelles."

Autre arrêt;

Cour de cassation
chambre sociale
Audience publique du mardi 16 décembre 1997
N° de pourvoi: 95-41326
Publié au bulletin Cassation.

Président : M. Gélinau-Larrivet ., président
Rapporteur : M. Carmet., conseiller rapporteur
Avocat général : M. Martin., avocat général
Avocat : la SCP Piwnica et Molinié., avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

Sur les deuxième et troisième moyens réunis :

Vu l'article L. 122-40 du Code du travail ;

Attendu que M. X... a été engagé comme clerc de notaire le 1er juin 1965 ; qu'à la suite de la publication, dans la presse locale, de sa condamnation par le tribunal correctionnel pour aide à séjour irrégulier d'un étranger, l'employeur l'a licencié le 16 septembre 1992 pour faute grave ; qu'il a été relaxé ultérieurement par la cour d'appel ;

Attendu que pour retenir que le licenciement était justifié par une faute grave, la cour d'appel a énoncé que l'article de presse avait connu une diffusion régionale importante et qu'il était rédigé en des termes de nature à nuire à la bonne réputation de l'office notarial ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors que le fait imputé au salarié relevant de sa vie

personnelle ne pouvait constituer une faute, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS et sans qu'il y ait lieu de statuer sur le premier moyen :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 30 novembre 1994, entre les parties, par la cour d'appel de Douai ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel d'Amiens.

Par **Richard63**, le **18/02/2012** à **17:33**

Merci beaucoup !

Par **gege59**, le **19/02/2012** à **22:05**

Allez aux Prudhommes !!
Bon courage !

Par **Richard63**, le **24/02/2012** à **20:03**

J'ai passé l'entretien préalable qui s'est très mal passé, en effet il me propose 2 postes à plus de 250 km de chez moi avec perte de salaire ou le licenciement pour faute grave.

Il joue sur le fait qu'aujourd'hui la vidéo est associée à l'entreprise, à aujourd'hui rien ne peut être justifié et la vidéo a été retiré.

De plus, embauché il y a 2 ans , mon employeur a omis de me faire passer ma visite d'embauche et oui même dans les grands groupes c'est possible.

Comment dois-je m'y prendre ? tout dénoncer une fois mon licenciement notifié ou d'abord attaquer pour le défaut de visite d'embauche et après le licenciement abusif?