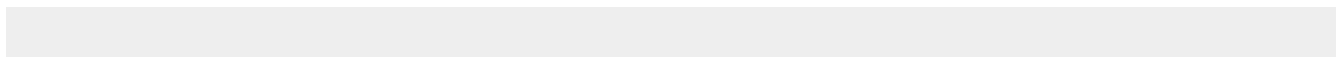


Droit social : relations individuelles

Leçon 701 : La rupture du contrat de
travail : le licenciement : Cas pratique

Anaëlle DONNETTE

Table des matières



Enoncé :

Monsieur Alberto a été engagé le 5 février 2018 par la société MOLINO, en qualité de chauffeur - livreur. Son contrat de travail stipule, à l'article 10 : « La détention d'un permis de conduire valable est impérative pour l'exercice des fonctions du salarié ».

Monsieur Alberto est arrêté en état d'ivresse. La police lui retire immédiatement son permis et Monsieur Alberto passe en comparution immédiate, le lendemain, devant le tribunal correctionnel de Montpellier. Le Président du tribunal décide une suspension du permis de conduire pendant 6 mois.

La société MOLINO le licencie pour faute lourde.

Monsieur Alberto vous consulte car il veut contester son licenciement. Qu'en pensez-vous ?

Monsieur Speedy exerce ses fonctions depuis 6 mois dans la société MOLINO.

Son employeur, en visionnant la caméra de surveillance, s'est aperçu que le 1^{er} août, son salarié était en train de dérober un paquet de bonbon, sans le payer.

Il attend de voir si un tel fait se reproduit, ne voulant pas licencier le salarié sur ce seul motif.

Le 10 octobre de la même année, la famille de Monsieur Speedy passe au magasin faire ses courses. L'employeur se rend compte que la famille repart avec 3 canettes de coca et deux poulets rôtis sans les payer.

Excédé, l'employeur décide de licencier Monsieur Speedy pour faute grave pour les faits du 1^{er} août et pour les vols commis par sa famille.

Dans ce cadre, il le convoque par lettre remise en main propre le mardi 3 novembre, pour un entretien préalable à licenciement le lundi suivant.

Monsieur SPEEDY vous consulte en urgence, pour savoir s'il doit craindre un licenciement et comment appréhender son entretien.

En savoir plus : Corrigé**I. Le cas de Monsieur Alberto**

- Rappel de l'exigence d'une cause réelle et sérieuse.
- Rappel de la différence entre faute simple, faute grave, faute lourde.
- Rappel de l'incidence possible d'un fait tiré de la vie privée sur le contrat de travail : seul le trouble objectif au fonctionnement de l'entreprise peut justifier le licenciement, apprécié en tenant compte des fonctions du salarié et de l'activité de l'entreprise.

En l'espèce, le salarié ne peut plus exercer ses fonctions pendant 6 mois, ce qui est relativement long. Toutefois, il n'y a pas de faute lourde, laquelle suppose l'intention de nuire à l'employeur ou à l'entreprise. Le salarié peut contester son licenciement.

II. Le cas de Monsieur Speedy

- Rappel de la prescription de la faute mais de la possibilité de tenir compte d'un fait ancien pour sanctionner plus lourdement un nouveau fait fautif.
- Rappel de la qualification de faute grave, parfois de faute lourde, du vol.
- Rappel du délai entre la convocation à l'entretien préalable et l'entretien.
- Rappel de la nécessité d'une preuve loyale : renvoi à la leçon 14 sur le contrôle des salariés.

En l'espèce, le vol, commis seul ou en complicité avec les membres de sa famille, peut justifier un licenciement au moins pour faute grave. Il faudra vérifier que les dispositifs de surveillance ont été correctement mis en place pour pouvoir être utilisés comme mode de preuve licite.