La discipline dans l'entreprise (les sanctions)

Par Visiteur

Bonjour,
J'ai une question technique concernant le droit du travail et plus précisément la discipline dans l'entreprise à vous poser. Je vous soumets tous les éléments dont je dispose (ni plus ni moins).

Un directeur d'entreprise a envoyé deux salariés travailler à 250 kilomètres de leur lieu habituel de travail. La société leur rembourse les frais d'hébergement et de restauration engagés pour l'accomplissement de cette mission selon un barème en vigueur permettant une exonération des cotisations Urssaf. Les indemnités allouées permettent de louer deux chambres d'hôtel et de manger au restaurant d'une façon convenable. Ils vont sur site avec un véhicule de l'entreprise. Les frais de carburant et d'autoroute sont payés avec une carte professionnelle.

A l'occasion du remboursement des salariés, le comptable de l'entreprise s'aperçoit, en consultant les tickets d'autoroute que les salariés sont rentrés à leur domicile au lieu de rester sur site et ont menti sur la durée de leur travail puisqu'ils déclarent être parti du site le dernier jour à 17h30 alors que l'heure de passage indiqué sur le ticket d'autoroute indique 14h50.

Le dirigeant de l'entreprise a convoqué ces derniers à un entretien préalable à un licenciement en leur notifiant que pendant la durée de la procédure, ils faisaient l'objet d'une mise à pied conservatoire.

Il vient aujourd'hui voir le juriste (en l'occurence, moi) hésitant entre un licenciement pour motif réel et sérieux et un licenciement pour faute. Il mentionne également que les deux salariés dont l'ancienneté est respectivement de 4 ans et de 6 mois sont venus le rencontrer pour lui dire qu'ils saisiraient le conseil de prud'homme si la sanction était autre qu'un avertissement car ils estiment qu'une mesure de licenciement est disproportionnée par rapport à leur acte.

Qu'en pensez-vous? Que puis-je lui conseiller de plus pertinent et de meilleur pour son entreprise ?

j'aimerais obtenir le plus de détails possibles(les jurisprudences, les articles pertinants) sur cette question et que vous me soumettiez tout le cheminement, le raisonnement, pour arriver à la solution svp ainsi que les différentes hypothèses existantes si tel est le cas.

Je vous remercie par avance pour votre précieuse aide.

Très cordialement.

Par Visiteur

Bonjour.

La procédure à suivre est, me semble t'il, celle du licenciement disciplinaire.
En effet, on peut considérer que le salarié a violé son obligation de loyauté en vers son patron et que cela constitue une faute susceptible d'entrainer son licenciement.

Cependant, j'ai perdu la référence mais dans un arrêt du 16 février 1999, la cour de cass. n'avait pas sanctionné un salarié qui avait pourtant menti dans son CV d'embauche.

On peut donc en conclure, que la cour de cass. ne sanctionne pas sévèrement, en tout cas, pas suffisamment pour justifier un licenciement.

Comme il s'agit d'un licenciement disciplinaire, il faut garder à l'esprit que la sanction doit être proportionnelle à la faute.

Articles intéressants: art. L.1331-1 du Code du travail

Corde du travail.

Par Visiteur

Bonjour,

Merci pour votre aide et la rapidité de votre réponse, néanmoins, je ne saisis pas bien la réponse finale que je dois apporter ?!
Le licenciement disciplinaire est-il différent du licenciement pour faute?
Cordialement.

Par Visiteur

Bonjour.

Dès lors que le licenciement est justifiée par une faute et est destinée à assurer une sanction, vis à vis du salarié, il faut suivre la procédure du licenciement disciplinaire.

Le licenciement disciplinaire est un licenciement pour faute, simplement, il faut respecter une procédure spécifique, nettement plus protectrices du principe du contradictoire et des droits de la défense.

Il n'y a pas de solution parfaite à votre problème comme dans tout bon cas pratique qui se respecte d'ailleurs,

ma conclusion:

-Licenciement disciplinaire dans la mesure où le salarié a violé son obligation de loyauté.

-Mais solution incertaine en raison de la jurisprudence de la chambre sociale qui reste trés protectrice du salarié.

cordialement.

Par Visiteur

D'accord, je vous remercie pour votre aide. Néanmoins est-ce que vous pensez que leur infliger un simple avertissement est plus souhaitable ?
d'autre part, est-ce que leur ancienneté de 4 ans pour l'un et de 6 mois pour l'autre est à prendre en compte ?

Cordialement.

Par Visiteur

Bonjour.

Un avertissement est sans doute plus souhaitable, du moins c'est mon avis.

L'ancienneté est à prendre en compte, mais c'est un critère assez secondaire dans ce cas.

cordialement.

Par Visiteur

Merci bien.
Dans tous les cas, le licenciement pour cause réelle et sérieuse ne semble pas possible ici , c'est bien celà? pouvez vous me dire pourquoi, svp?
j'ai toujours un peu de mal à savoir quand il est judicieux de l'appliquer ou non... sachant qu'il n 'y a pas de définition exacte de ce type de licenciement, j'ai beaucoup de difficulté à comprendre son application.

Encore merci pour votre aide.

Bien cordialement.

Par Visiteur

Bonjour.

C'est normal que vous ayez du mal à comprendre. Le licenciement pour cause réelle et sérieuse est difficilement prévisible.

-Posez vous ces questions: A quelle type de faute suis-je confronté?

C'est sans doute une faute simple. Il suffit pour s'en convaincre de regarder la jurisprudence que je vous ai donné plus haut.

-est-ce que cette faite permet de justifier un licenciement?

Pour une faute simple, certainement pas. Saif si le salarié récidive mais là, c'est un autre problème.

Cordialement.

P.S: sachez qu'en droit du travail, exceptionnel sont les cas où vous pouvez avancer une solution de manière certaine.