



Double peine justice/travail

Par LCW

Bonjour,

Sur un forum de sport, il y a un débat dont personne n'a la réponse.

Un cycliste professionnel italien a tué un chat avec son fusil, il a été condamné par la justice à une amende de 4000?.

Après cette condamnation, son équipe décide de le suspendre 20 jours sans salaire.

Il est fait mention dans cette histoire que cette équipe a une charte de bonne conduite, sans savoir si cette sanction est indiquée.

Et ma question est donc, est-ce que cette entreprise a le droit d'infliger une sanction à son coureur après le verdict du tribunal ?

Et dans un cadre général, un employeur peut-il sanctionner un employé après le jugement du tribunal ?

Merci pour votre attention.

Cordialement,

LCW

Par yapasdequoi

Bonjour,

Il faut se référer à la loi italienne.

Par LCW

Merci pour votre réponse pleine de bon sens.

Si je vous pose la question c'était pour avoir une réponse vis-à-vis de la loi française. Le droit italien je m'en moque.

Cordialement,

LCW

Par jodelariege

bonjour

en tapant "charte de bonne conduite " on trouve des réponses dont celle ci:

"Quelle est la valeur juridique des chartes d'entreprise ?

Contrairement au règlement intérieur d'une entreprise, les chartes n'ont aucune valeur juridique.

Toutefois, la jurisprudence constate que de nombreuses entreprises accordent à ces chartes d'entreprise une valeur juridique. En effet, les entreprises se servent de ces documents pour sanctionner le comportement déviant d'un salarié.

Désormais pour qu'une charte d'entreprise soit opposable à un salarié, elle doit remplir 2 conditions cumulatives :

elle doit être annexée au règlement intérieur après consultation des représentants du personnel et dépôt à l'inspection du travail et au secrétariat du greffe du CPH. Vous devez également la porter à la connaissance de vos salariés par tout moyen ;

les règles mentionnées par la charte doivent également l'être dans le contrat de travail du salarié.

Attention : si vous ne respectez pas ces deux conditions, la charte n'est pas opposable au salarié et ne permet pas de justifier une sanction en cas de non-respect"...

Par kang74

Bonjour

A la question : est ce qu'un employé peut être licencié à cause d'un comportement de sa vie privée .

La réponse est oui, si le comportement de l'employé nuit à l'image ou les valeurs de l'entreprise , causant un trouble objectif à celle ci (dans votre exemple cela peut être le fait d'être lâché par des sponsors): dans ce cas là il s'agit d'un licenciement pour cause réelle et sérieuse .

Si, en plus, son comportement dans sa vie privée viole une obligation contractuelle (on peut facilement imaginer dans votre exemple qu'il doive à tout moment représenter l'image d'une marque avec dignité ou autre) là il pourrait être envisager un licenciement pour faute .

De plus , un employeur peut toujours licencier quelqu'un , que ce soit à tort ou à raison : au final il ne risque que devoir payer un peu plus .

Par LCW

Merci pour vos réponses.

Par isernon

bonjour,

dans le cas présent, il ne s'agit même pas d'un licenciement mais une simple suspension de salaire pendant 20 jours.

le cycliste concerné peut toujours contester la sanction de son employeur.

salutations

Par janus2

Bonjour,

Dans le même genre, un footballeur français s'est vu condamner pour maltraitance envers les animaux par la justice anglaise (180 heures de travaux d'intérêt général) et a ensuite été condamné par son club (anglais) à une amende de 300000? (reversée à des associations de protection des animaux), au motif qu'un gros sponsor (équipementier sportif) avait rompu son contrat.