

# Le salarié menace son employeur d'égorgement : la justice approuve son licenciement ...

écrit par Maxime | 31 juillet 2018



**Menace d'égorgement de l'employeur : la Cour de cassation sévit et autorise le licenciement pour faute lourde.**

La décision qu'elle a rendue le 4 juillet est digne d'être approuvée. C'est une première.

**Dans le contexte du terrorisme djihadiste, on ne peut pas tolérer qu'un salarié menace son employeur d'égorgement pour l'avoir dénoncé parce qu'il aurait détourné des fonds.**

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000037196906&fastReqId=802851176&fastPos=1>

Cette décision autorise l'employeur qui arrive à le prouver, notamment grâce à des témoins, de licencier sans indemnité le salarié menaçant.

Après l'assassinat d'Hervé Cornara et de tant d'autres victimes innocentes, on concevrait mal que le salarié pût se

livrer à de tels agissements sans sanction. Pour une fois, le recul de la protection du salarié va dans le bon sens.

Reste à savoir si quelque officine subventionnée ou non ira jusqu'à poursuivre un jour un employeur menacé d'égorgement pour discrimination, manque d'ouverture à la culture djihadiste etc.

Dans la France de Macron, on peut s'attendre à tout...

*« Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de ses demandes en paiement d'une somme à titre de dommages-intérêts, toutes causes de préjudices confondues et de diverses sommes à titre de d'indemnité légale de licenciement, d'indemnité compensatrice de préavis, et congés payés afférents, de rappel de salaire et de congés payés afférents, et à titre subsidiaire, d'une somme à titre de dommages-intérêts compensatoires, alors selon le moyen qu'en qualifiant de faute lourde un geste mimant l'égorgement à l'occasion d'une confrontation entre le salarié et l'employeur dans le cadre d'une plainte qui ne conduira à aucune condamnation, la cour d'appel, qui n'a pas caractérisé une intention de nuire, ni tenu compte des circonstances d'un geste isolé qui, par son outrage, n'avait pas de portée concrète, a privé sa décision de base légale au regard des articles L 1234-1, L 1234-5, L 1234-9, L 1235-1 et L 3141-26 du code du travail ;*

*Mais attendu qu'ayant notamment constaté qu'au cours d'une confrontation organisée par des gendarmes saisis d'une procédure d'enquête à la suite d'une plainte de l'employeur pour des faits de détournements de fonds commis au cours de l'exécution du contrat de travail, le salarié avait eu un geste de menace d'égorgement à l'égard de l'employeur et l'avait ainsi directement menacé de mort, la cour d'appel a pu en déduire que les agissements du salarié procédaient d'une intention de nuire caractérisant une faute lourde ; que le moyen n'est pas fondé ».*