

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 ».