



La faute lourde existe-t-elle encore ?

Traditionnellement, le licenciement peut être fondé sur trois graduations, citées ci-après par ordre de « gravité » croissante :

- La cause réelle et sérieuse (qui ne suppose pas obligatoirement une faute du salarié) ;
- La faute grave, rendant impossible le maintien du salarié dans l'entreprise même pendant l'exécution du préavis ;
- La faute lourde, caractérisée par une intention de nuire du salarié.

Traditionnellement aussi, la faute lourde entraînait la perte du droit aux congés payés, ce qui, peut-être, conduisait les Juges à ne la retenir que très exceptionnellement... et les praticiens à déconseiller à leurs clients employeurs d'y recourir, sauf circonstances exceptionnelles.

Le Conseil Constitutionnel a cependant décidé, en mars dernier, que la privation de l'indemnité compensatrice de congés payés était contraire à la Constitution.

Décision qui pourrait peut-être « redonner vie » à la faute lourde. En tous cas, la Cour de Cassation vient de la retenir à propos de salariés grévistes ayant continué, après signification d'un arrêt de référé ordonnant l'expulsion des grévistes, à bloquer les locaux de l'entreprise, et ce pendant quatre jours.

Rappelons que seule la faute lourde permet d'engager la responsabilité pécuniaire du salarié.

Clause de non concurrence :

La Cour Suprême rappelle une nouvelle fois la rigueur dont elle fait preuve en matière de clause de non concurrence : Ainsi, la circonstance que la clause autorise l'employeur à y renoncer à tout moment, tant pendant la durée du contrat que « pendant la période d'interdiction » entraîne la nullité de l'ensemble de la clause. L'employeur avait tenté, en vain, de faire valoir que seules devaient être considérées comme non écrites, les dispositions relatives à la possibilité de renoncer à tout moment à l'application de la clause.

Tenue de travail des facteurs :

Sachez que votre facteur n'a pas l'obligation de porter un « uniforme » de postier, même si LA POSTE le lui fournit. De sorte qu'il ne peut obtenir le remboursement par son employeur des frais d'entretien.

Il doit cependant porter une « tenue correcte » et un « signe distinctif » permettant d'identifier son employeur, et détient une carte professionnelle avec photo !