

Attention aux écrits... !

Actualité législative publié le 08/06/2017, vu 640 fois, Auteur : [Blog de Maître d'ARDALHON](#)

En l'espèce, un salarié a été engagé le 24 avril 2006 en qualité d'Agent technique et a exercé, en dernier lieu, les fonctions de Chef d'équipe. Ce dernier a été licencié pour faute grave le 4 décembre 2010.

En l'espèce, un salarié a été engagé le 24 avril 2006 en qualité d'Agent technique et a exercé, en dernier lieu, les fonctions de Chef d'équipe. Ce dernier a été licencié pour faute grave le 4 décembre 2010.

Le salarié a saisi la juridiction prud'homale estimant le licenciement entrepris injustifié du fait que la rupture était motivée pour des faits qui lui avaient été reprochés par courrier 1 mois auparavant.

Selon l'employeur, le courrier qui avait été adressé au salarié avait pour but d'informer le salarié de son comportement abusif vis-à-vis des « frais de bouche », dont l'employeur avait, en outre, modifié la détermination afin de lutter contre les comportements abusifs de certains salariés.

Dans son Arrêt du 25 novembre 2014, la Cour d'appel de Nîmes a donné raison au salarié, estimant que la lettre adressée par l'employeur qui indiquait que l'attitude du salarié avait largement entamé la relation de confiance avait valeur d'Avertissement, dès lors qu'il résultait de cette dernière indication qu'elle était de nature à affecter la carrière du salarié.

La Cour de Cassation a confirmé l'Arrêt de la Cour d'Appel sur ce point.

- Cour de Cassation du 3 février 2017, n°15-11433