Image not found or type unknown

Violences et voies de fait commises par des salariés : conséquences

Actualité législative publié le **12/10/2015**, vu **3658 fois**, Auteur : François Barbé

Lorsque des salariés portent atteinte à l'intégrité corporelle de personnes ou à leur libre détermination, ils risquent de lourdes sanctions tant pénales que civiles.

Lorsque des salariés portent atteinte à l'intégrité corporelle de personnes ou à leur libre détermination, ils risquent de lourdes sanctions tant pénales que civiles.

Des salariés d'Air France ont été arrêtés ce jour, lundi 12 octobre 2015. Selon l'information donnée ce matin sur Europe 1, la police de l'air et des frontières est venue les arrêter à leur domicile vers 6 heures du matin. Ces personnes auraient été reconnues comme étant responsables des violences et voies de fait commises sur les membres de la direction d'Air France, parallèlement à la tenue du CCE.

Le mode opératoire utilisé a suscité de nombreuses réactions. Il est vrai que ces arrestations ressemblent très peu à la pratique. D'ailleurs, y a-t-il eu des précédents pour des faits similaires ? C'est une question à laquelle nous n'avons pas trouvé de réponses.

Examinons quelles sont les conséquences de violences et voies de fait exercées dans le cadre professionnel. Les sanctions tant pénales que civiles peuvent être particulièrement sévères.

- **En matière pénale** :

« Le fait d'entraver, d'une manière concertée et à l'aide de menaces, l'exercice de la liberté d'expression, du travail, d'association, de réunion ou de manifestation est puni d'un an d'emprisonnement et de 15000 euros d'amende.

Le fait d'entraver, d'une manière concertée et à l'aide de **coups, violences, voies de fait**, destructions ou dégradations au sens du présent code, l'exercice d'une des libertés visées à l'alinéa précédent est puni de **trois ans d'emprisonnement et de 45000 euros d'amende** » (article 431-1 du Code pénal).

- **En matière civile** :

Le salarié ayant personnellement et activement participé aux faits illicites risque un licenciement pour faute lourde et/ou la condamnation à des dommages-intérêts.

La violence, quelle qu'en soit la forme, caractérise, en principe, une faute lourde (Cass. soc., **26 mai 1981, n° 79-41623).**

Remarque : L'exercice du droit de grève ne peut justifier la rupture du contrat de travail, sauf faute lourde imputable au salarié. Son exercice ne peut donner lieu à aucune mesure discriminatoire telle que mentionnée à l'article L. 1132-2, notamment en matière de rémunérations et d'avantages sociaux.

Tout licenciement prononcé en absence de faute lourde est nul de plein droit (article L. 2511–1 du Code du travail). Cet article ne s'applique pas dès lors que les salariés ne sont pas dans le cadre de l'exercice normal du droit de grève.

François Barbé

Consultant RH/ Relations Sociales

http://www.legavox.fr/blog/francois-barbe/

https://fr.linkedin.com/in/francoisbarbe61

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés