Image not found or type unknown

Le chien n'était pas tenu en laisse mais l'employeur ne laisse pas tomber

Actualité législative publié le **25/10/2011**, vu **1915 fois**, Auteur : Juritravail

Dans une affaire, un chauffeur a été licencié pour faute grave pour comportement irresponsable et mise en danger de l'intégrité physique d'autrui en introduisant son chien, sur son lieu de travail et à l'intérieur de son véhicule, puis en le laissant s'échapper, l'animal ayant mordu une salariée qui sortait de l'entreprise. Le salarié décide de saisir le juge pour contester son licenciement pour non respect de sa vie privée.

Le salarié estime que les faits qui lui sont reprochés relèvent de sa vie privée et ne peuvent donc constituer une cause de licenciement qu'en cas de trouble objectif caractérisé au sein de l'entreprise.

En outre, la lettre de licenciement lui reproche des faits commis après son temps de travail. Ces faits ont mis en danger l'intégrité physique de l'une de ses collègues au moment où celle-ci quittait l'entreprise après avoir elle aussi fini son travail. Ces faits relèvent nécessairement de sa vie personnelle et ne peuvent constituer ni une faute, ni un manquement à son obligation de sécurité justifiant son licenciement.

Les juges constatent que le salarié, qui a laissé son chien pendant trois heures à l'intérieur de son véhicule stationné sur le parking de l'entreprise et n'a pas été en mesure de l'empêcher d'attaquer une salariée sur ce parking, a bien manqué à son obligation de ne pas mettre en danger, dans l'enceinte de l'entreprise, d'autres membres du personnel.

Même si la faute grave n'est pas caractérisée, le licenciement du salarié est fondé sur une cause réelle et sérieuse et est donc justifié.

Ce qu'il faut retenir : L'article L.4122-1 du Code du travail dispose que conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, dans les conditions prévues au règlement intérieur pour les entreprises tenues d'en élaborer un, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail.

Les instructions de l'employeur précisent, en particulier lorsque la nature des risques le justifie, les conditions d'utilisation des équipements de travail, des moyens de protection, des substances et préparations dangereuses. Elles sont adaptées à la nature des tâches à accomplir.

En cas de non respect de son obligation de sécurité, un salarié peut engager sa responsabilité et une faute grave peut être retenue contre lui.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 4 octobre 2011. N° de pourvoi : 10-18862.

Pour mieux comprendre le sujet, Juritravail vous propose (contenu payant) :

- Faute Grave ou Lourde
- Préavis de Démission
- Faute Grave ou Lourde
- ASSEDIC, Pôle emploi, Allocations Chômage

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés