



# Rixe dans l'entreprise : le licenciement pour faute grave est justifié

publié le 04/11/2011, vu 5133 fois, Auteur : [Juritravail](#)

**Dans une affaire, un technicien du spectacle a été licencié pour faute grave en raison de sa participation à une rixe avec un autre salarié. Contestant son licenciement, le salarié décide de saisir le juge.**

**Dans une affaire**, un technicien du spectacle a été [licencié pour faute grave](#) en raison de sa participation à une rixe avec un autre salarié. Contestant son licenciement, le salarié décide de saisir le juge.

Le salarié estime que, compte tenu de son ancienneté de treize ans dans l'entreprise sans aucune sanction ni aucun reproche, le fait d'avoir participé, une seule et unique fois, à une rixe entre salariés sans en avoir été à l'origine ni même y avoir joué un rôle prépondérant, ne constitue pas une faute grave.

En outre, il estime que cette rixe, qui s'est déroulée avec très peu de témoins et hors la présence des clients de l'entreprise, n'a pas perturbé la bonne marche de l'entreprise. Son licenciement pour faute grave est donc injustifié.

**Les juges constatent** que le salarié a, sur le lieu de travail et en présence des autres salariés, porté des coups violents au visage d'un autre salarié, matérialisés par des traces de strangulation et un traumatisme dentaire. En conséquence, ce fait, même isolé, rendait impossible le maintien du salarié dans l'entreprise et constituait une faute grave justifiant son licenciement.

**Ce qu'il faut retenir** : La faute grave est caractérisée en présence d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables au salarié, qui constitue une violation des obligations découlant du contrat de travail ou des relations de travail, d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise pendant la durée du préavis.

Le licenciement pour faute grave est privatif des indemnités de licenciement et de préavis.

En cas de litige, le juge, à qui il appartient d'apprécier la régularité de la procédure suivie et le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur, forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties après avoir ordonné, au besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 20 octobre 2011. N° de pourvoi : 10-19249.*

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

• [Licencier un salarié pour faute grave](#) • [Remise - Cadeau](#) • [Demande de Renseignements ou de RV](#) • [Compliments](#)