



Frapper un collègue : est-ce une faute grave ?

Conseils pratiques publié le 16/11/2021, vu 1629 fois, Auteur : Assistant-juridique.fr

Un de mes salariés a violemment agressé un de ses collègues en lui portant des coups au visage. Le fait que son comportement ait été jusqu'alors irréprochable peut-il atténuer un tel acte ?

La faute grave est celle résultant d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables à votre salarié, qui constitue une violation à ses obligations contractuelles et d'une importance/gravité telle qu'elle empêche la poursuite du contrat de travail et rend impossible le maintien du salarié, même temporairement, au sein de votre entreprise.

Pouvez-vous retenir la faute grave à l'encontre d'un de vos salariés qui a frappé un de ses collègues de travail au sein de votre entreprise ?

La Cour de cassation a répondu à cette question. Dans le cas soumis à son appréciation, un salarié avait été frappé par un collègue. Suite à cette altercation, ils ont été convoqués à un entretien avec leur supérieur hiérarchique. Au cours de cet entretien, le salarié avait alors violemment agressé son collègue en lui infligeant des coups de poing au visage et l'avait menacé avec une bouteille en verre qu'il venait de briser.

Le salarié a saisi la juridiction prud'homale estimant que la faute grave ne pouvait être retenue contre lui compte tenu :

- de ses 8 années d'ancienneté, au cours desquelles il avait eu un comportement irréprochable ;
- que son comportement avait été provoqué par la première agression.

Selon la Cour de cassation, l'ancienneté et le comportement habituel du salarié importent peu dans cette affaire, les coups portés par le salarié sur un collègue lors de l'entretien ajoutés au fait que la riposte n'était pas concomitante à la première agression, rendaient impossible son maintien dans l'entreprise et constituaient une faute grave.

Ainsi, le fait de frapper un collègue constitue nécessairement une faute grave.

Source : tissot.fr

A lire : [Des violences ou menaces justifient-elles un licenciement ?](#)

A télécharger : [Licencier un salarié pour faute](#)

Articles sur le même sujet :

- [Guide pratique de l'association](#)
 - [Guide pratique de la SARL](#)
 - [Saisir le Conseil de Prud'hommes](#)
 - [Licencier un salarié pour faute](#)
 - [Sanctionner un salarié](#)
 - [Rupture conventionnelle : mode d'emploi](#)
 - [Rompre un CDD](#)
-
- [Licenciement pour alcool au travail : légal ou pas ?](#)
 - [Quelle tenue vestimentaire est autorisée au travail ?](#)
 - [Licenciement pour utilisation abusive du matériel de l'entreprise : légal ou pas ?](#)
 - [Le refus d'exécuter une tâche demandée constitue-t-il un motif de licenciement ?](#)
 - [En cas de non-respect des règles d'hygiène et de sécurité, le salarié peut-il être licencié ?](#)
 - [Licenciement pour abandon de poste : à quelles conditions ?](#)
 - [Des retards et absences injustifiées sont-ils une cause de licenciement ?](#)
 - [Des erreurs et négligences justifient-elles un licenciement ?](#)
 - [Peut-on licencier un salarié qui n'a pas atteint ses objectifs ?](#)
 - [Le vol justifie-t-il un licenciement pour faute grave ?](#)
 - [Licenciement pour mensonge : légal ou pas ?](#)
 - [Arrêt maladie : le salarié peut-il exercer une autre activité professionnelle ?](#)
 - [Des critiques peuvent-elles justifier un licenciement ?](#)
 - [Peut-on créer son entreprise en étant salarié ?](#)
 - [Licenciement pour inaptitude : procédure à suivre](#)