



## Faute grave ou lourde suite

Par **cravent**, le **02/09/2015** à **17:43**

Bonjour,

Pour poursuivre mon précédent message, j'ai convoqué mon salarié à un entretien préalable en vue d'un licenciement pour faute.

J'avais envoyé suite à vos suggestions une LAR mettant en demeure mon salarié de me restituer le mot de passe de la messagerie professionnelle sous 24h

J'ai reçu une réponse la veille au soir de l'entretien donc 3 jours après qu'il m'avait déjà transmis le mot de passe et ce depuis 15 jours mais qu'il me le redonnait.

Je me suis connecté sur cette messagerie et tout à disparu il ne reste que quelques compte rendu mais tous l'historique des échanges avec nos clients sur les divers chantiers qu'il gérait ont été effacé.

Il m'a avoué lors de l'entretien qu'il avait tout effacé parce qu'il considérait que cette messagerie lui appartenait et que les clients étant les siennes que je n'avais aucun droit dessus.

Il met la société en grande difficulté car nous n'avons plus trace des engagements pris.

Je voudrais savoir si aujourd'hui je peux le licencier pour faute lourde ou est ce simplement une faute grave sachant que lors de l'envoi de la lettre de convocation, je n'étais pas en connaissance de l'effacement des données.

Est ce qu'une faute lourde peut être requalifiée en faute réelle et sérieuse ou simplement en faute grave.

Est ce que le fait d'avouer son acte constitue à lui seul la preuve de la nuisance volontaire

Merci pour votre aide

Cordialement

Par **P.M.**, le **02/09/2015** à **19:22**

Bonjour,

Pour poursuivre et une meilleure compréhension, il aurait été préférable de le faire sur [ce sujet](#)

...

Contrairement à ce que prétend le salarié la messagerie professionnelle ne lui appartient pas et "ses" clients sont ceux de l'entreprise...

Mais cela sera sans doute une question de preuve(s) car il serait étonnant qu'il réitère cet aveu par écrit ou devant témoin...

Il faudrait donc essayer de faire constater la suppression opérée par expert informatique et/ou Huissier...

Une faute lourde pourrait être effectivement requalifiée en faute grave ou même simplement en faute simple voire le licenciement jugé sans cause réelle et sérieuse...

Prononcer le licenciement pour faute grave serait déjà suffisant mais il faudrait particulièrement étudier le motif de celui-ci...

Par **cravent**, le **02/09/2015** à **20:27**

Il a avoué la destruction du fichier devant témoin puisqu'il était assisté par un conseiller lors de l'entretien préalable qui a bien entendu cette information.

Par **P.M.**, le **02/09/2015** à **20:41**

Reste à savoir si le conseiller du salarié rédigera un compte-rendu qui vous sera communiqué...

En tout cas, l'intention de nuire à l'entreprise ne serait pas démontrée puisque le salarié prétend qu'il pensait pouvoir le faire...