



Licenciement pour faute et bipolarite

Par **LAURENT Sylvie**, le **05/09/2018** à **20:13**

Bonjour,

Un salarié bipolaire (reconnu rqth) a arrêté son traitement.

Quelque temps après, il à conduit le véhicule d'entreprise en ayant bu et en ayant fumé des stupéfiants. Il avait sous sa responsabilité un apprenti (mineur) et un autre salarié nouvellement embauché. Il leur a fait prendre des risques, les a fait ôter leur tee shirt pour les jeter par la fenêtre du camion sur la voie rapide, a versé des pots de peinture sur un parking et reparti en camion à toute vitesse. Je précise que cette personne était menaçante.

Il a ensuite été retrouvé par la police suite à la demande de son épouse pour disparition. Il a eu un suivi psychiatrique pendant 1 mois et demande à reprendre le travail. Il va passer la visite médicale de reprise.

Ma question est la suivante :

peut on le licencier pour faute si il est déclaré apte ?

l'employeur n'était pas au courant qu'il avait arrêté son traitement, ce n'est pas la première fois que cela arrive. L'employeur à une obligation de sécurité par rapport au autres salariés. Elle n'était pas à l'entreprise pendant la période ou il a commis les faits et l'a appris par les parents de l'apprenti.

Merci d'avance pour vos réponses.

Par **P.M.**, le **05/09/2018** à **21:20**

Bonjour,

Il faudrait déjà savoir à quand remontent les faits ou quand l'employeur ou son représentant en a pris connaissance et s'il y a eu plainte(s)...

Un salarié RQTH doit bénéficier d'un suivi médical adapté...

Avant d'envisager que le salarié ne soit pas déclaré inapte, il faudrait que ce soit le cas...

Par **LAURENT Sylvie**, le **06/09/2018** à **07:28**

bonjour,

les faits se sont passés cet été, et l'employeur en a eu connaissance début août (le délai n'est pas dépassé)
il n'y a pas eu de plainte, les policiers l'ont arrêté mais il n'était pas dans le camion à ce moment là.
ma question est dans le cas où le salarié est déclaré apte (pour le licenciement pour faute grave.)
peut-on s'appuyer sur les faits qui se sont produits et non sur sa maladie car il avait arrêté son traitement sans prévenir personne.
il y a eu un cas où la Cour de Cassation a validé le licenciement pour faute grave car il s'appuyait sur les faits reprochés à la salariée

cordialement

Sylvie

Par **P.M.**, le **06/09/2018** à **09:46**

Bonjour,

Vous prétendez que le délai n'est pas dépassé mais la procédure d'un licenciement pour faute grave doit être engagée sous un délai restreint après que la faute ait été commise ou que l'employeur en ait eu connaissance, de l'ordre d'un mois maximum...

Par **LAURENT Sylvie**, le **06/09/2018** à **13:23**

bonjour,

vous dites un délai de un mois maximum, pourtant la loi parle d'un délai de prescription de 2 mois à partir du moment où l'employeur a connaissance des faits.

Le salarié était en arrêt de travail et doit passer une visite de reprise car en attendant, son contrat est suspendu (arrêt 31 jours)

cordialement

Sylvie

Par **P.M.**, le **06/09/2018** à **16:14**

La Loi parle d'un délai de 2 mois mais la Jurisprudence précise que pour invoquer une faute grave la procédure doit être engagée sous un délai restreint...

On peut citer ces décisions de la Cour de Cassation [url] :

- l'[Arrêt 98-42779](#) :

[citation] la faute grave étant celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise pendant la durée du préavis, la mise en œuvre de la procédure de licenciement doit intervenir dans un délai restreint après que l'employeur a eu connaissance des faits allégués et dès lors qu'aucune vérification n'est nécessaire ; qu'en ne retenant pas comme tardif le licenciement intervenu près de deux mois après le refus du salarié d'accepter la mutation, alors que ce laps

de temps était de nature à ôter à la faute son caractère de gravité[/citation]

- l'[Arrêt 89-44805](#) :

[citation]Attendu que pour débouter la salariée de ses demandes d'indemnités de préavis, de licenciement sans cause réelle et sérieuse et d'indemnité conventionnelle de rupture, la cour d'appel a relevé qu'une nouvelle absence injustifiée de la salariée en date du 22 juin 1987 avait justifié son licenciement pour faute grave dès lors qu'elle avait déjà fait l'objet de trois avertissements pour le même motif ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'il résulte, des énonciations de l'arrêt, que l'employeur avait attendu plus d'un mois après avoir eu connaissance de la faute, pour mettre en oeuvre la procédure de licenciement, la cour d'appel a violé les textes susvisés[/citation]

Une suspension du contrat de travail même due à un arrêt-maladie n'empêche pas d'engager la procédure et de respecter les délais légaux et/ou jurisprudentiels...

Par **LAURENT Sylvie**, le **06/09/2018** à **18:37**

je suis d'accord avec vous dans le sens ou le maintien dans l'entreprise est impossible, mais dans le cas présent, étant en arrêt (peut être même internait en hôpital momentanément) il n'était pas dans l'entreprise donc aucune mise à pied n'était possible. la question est de savoir si il est déclaré apte, il est possible de faire une mise a pied à titre conservatoire par rapport aux faits qui se sont passés sans que cela puisse être contesté du fait de sa maladie, donc discriminatoire.

sinon, quel recours a l'employeur par rapport à son obligation de sécurité par rapport aux autres salariés?

Cordialement

Sylvie