Image not found or type unknown

Licenciement, vie privée et garde à vue.

Jurisprudence publié le **01/12/2009**, vu **2741 fois**, Auteur : Michèle BAUER,Avocat Bordeaux

Un salarié est placé en garde à vue au cours de la nuit du 21 au 22 octobre 2005 de 2h30 à 11h30.

Après cette garde à vue, le salarié consulte son médecin traitant, il est arrêté pour la semaine.

Le salarié, à la demande de son employeur a précisé: "que son état de santé avait nécessité un arrêt de travail depuis le samedi 22 octobre 2005 pour la journée et que l'avis médical confirmait cet état de fait d'ordre privé, qu'en aucun cas il ne pouvait mettre en doute.»

Le 6 décembre 2005, il est licencié pour faute grave.

La Cour d'appel valide le licenciement.

La Cour de cassation casse la Cour d'appel: *les juges du fond avaient validé la faute grave sans caractériser un trouble objectif qui aurait été causé par le comportement du salarié au sein de l'entreprise.*

En effet,chacun a droit au respect de sa vie privée et l'employeur ne peut procéder à un licenciement pour une cause tirée de la vie privée du salarié que si son comportement a créé un trouble objectif caractérisé au sein de l'entreprise.

Cass soc. 16 septembre 2009, pourvoi n° 08-41837

contact: cabinet@michelebaueravocate.com 100,Cours de Verdun 33000 BORDEAUX tél 05 47 74 51 50.

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés