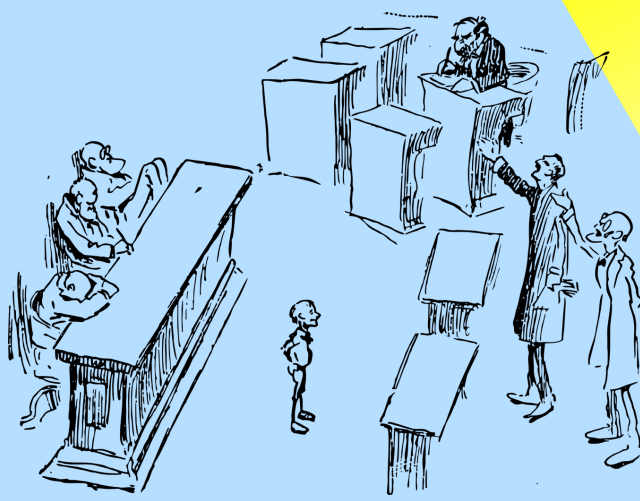




L'ARRET DE LA SEMAINE

CA TOULOUSE, 28/01/22, RG N° 20/00864 : LICENCIÉ POUR S'ÊTRE ENDORMI AU TRAVAIL



FAITS DE L'ESPÈCE

Justifiant d'une ancienneté remontant au **5 février 2010**, un salarié occupait un poste **d'agent de sécurité**.

Le 01/01/2018, il a fait l'objet d'un licenciement pour faute grave pour s'être **endormi** lors de sa vacation sur un site client.

Contestant son licenciement, il a saisi les juridictions prud'homales.



RÈGLE DE DROIT

Traditionnellement, la **faute grave** est définie comme une violation des obligations découlant du contrat de travail **d'une importance telle** qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise.

Dans cette optique, la réalité d'une faute grave s'apprécie à travers un **faisceau d'indices** : l'ancienneté du salarié, son passif disciplinaire, le préjudice subi par l'employeur...



COURT

Au cas d'espèce, après avoir rappelé la définition de la faute grave, la Cour d'appel constate que la réalité du comportement fautif du salarié **était démontrée**. En effet, l'employeur avait été destinataire d'un courriel du client sur lequel était affecté le salarié et dans lequel il exposait avoir surpris ce dernier sur son poste de travail **en train de dormir**.

Pour autant, alors que la lettre de licenciement rappelait des avertissements antérieurs pour des faits similaires, **aucun élément probant** ne venait objectiver le prononcé de sanctions voire de simples rappels en réponse à de tels manquements au cours de l'activité de surveillance du salarié.

Ainsi, si la réalité du manquement est établie, il demeure donc **isolé** à défaut de faute antérieure dûment établie et sanctionnée. La Cour relève que le salarié disposait d'une **ancienneté de 7 ans et 11 mois** dans son poste, sans que son activité ait donné lieu à des reproches ou sanctions disciplinaires. Dans ces conditions, le licenciement du salarié motivé par son endormissement au cours d'une nuit de garde est une **sanction disproportionnée**.

Elle juge donc le licenciement **sans cause réelle et sérieuse**, ce qui ouvre droit au salarié à des **indemnités de rupture**.



Florent LABRUGÈRE

Avocat - Lyon