

Salarié sans travail

Est-ce légal de laisser un salarié dans l'entreprise sans lui fournir de travail ?

Fournir du travail : une obligation essentielle du contrat de travail

Le salarié se tient à la disposition de l'employeur, qui lui fournit du travail. En contrepartie du travail exécuté par le salarié, l'employeur lui verse un salaire.

Le salarié, qui se tient à la disposition de son employeur, a droit à son salaire peu important qu'il lui fournisse ou pas du travail. C'est une obligation essentielle du contrat de travail.

Non, vous ne pouvez pas laisser un salarié sans travail. Dès lors qu'il y a conclusion d'un contrat de travail, cela emporte, pour l'employeur, l'obligation de fourniture du travail.

Fournir du travail ou risquer une prise d'acte de rupture du contrat

Si l'employeur ne confie pas une prestation de travail suffisante, il commet un manquement qui peut justifier la rupture du contrat de travail à ses torts. Et ce, même s'il a versé un salaire.

En effet, le salarié peut prendre acte de la rupture de son contrat de travail et demander en justice que cette rupture soit imputée à l'employeur. Dans une telle situation, les juges ont 2 possibilités :

- ✓ reconnaître que l'employeur a commis des manquements suffisamment graves justifiant la prise d'acte : cela produira alors les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse (le salarié recevra les indemnités de licenciement, de licenciement sans cause réelle et sérieuse, de préavis et de congés payés) ;
- ✓ ou estimer que la prise d'acte n'est pas justifiée. Dans ce cas cela produira les effets d'une démission (le salarié n'aura pas d'indemnité ni même de droit à l'assurance chômage).

NOTEZ-LE :

Le bureau de jugement a un mois pour rendre sa décision.

Pour que la prise d'acte produise les effets d'un licenciement, les manquements doivent être suffisamment graves. Une semaine sans travail peut sembler court, mais cela suffit pour justifier le manquement de l'employeur. Cela a été reconnu comme un manquement grave de l'employeur par la Cour de cassation.

Accusation de harcèlement moral

L'employeur peut-il licencier un salarié qui porte des accusations mensongères de harcèlement moral ?

Harcèlement : protection des salariés

Le salarié victime de harcèlement moral ou sexuel est protégé. Il ne peut pas être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir subi ou refusé de subir des actes de harcèlement.

Il ne peut pas non plus l'être pour avoir dénoncé de tels faits (Code du travail, art. L. 1152-2).

Toute sanction ou décision de licenciement prise à l'encontre de ces dispositions protectrices est nulle.

Cette protection s'applique également lorsqu'il s'avère au final que les faits de harcèlement ne sont pas établis, sauf en cas de mauvaise foi du salarié.

Un salarié qui dénonce des faits de harcèlement moral sans pouvoir les prouver ne commet pas d'abus, s'il n'est pas allégué qu'il est de mauvaise foi. Dans ce cas, il n'est donc pas possible de le licencier pour faute.

Harcèlement : fin de la protection en cas d'accusations mensongères

Le salarié dénonçant un harcèlement moral ne peut être licencié pour ce motif, sauf mauvaise foi. Celle-ci résulte de la connaissance par le salarié de la fausseté des faits qu'il dénonce, sa volonté de nuire au destinataire de ses accusations.

Oui, il est possible de licencier un salarié qui porte des accusations mensongères, voire calomnieuses et objectivement de nature à nuire à son destinataire.

