



Faute professionnelle d'un directeur salarié

Par **cartoux**, le **25/08/2010** à **17:30**

Bonjour,
Merci de bien vouloir répondre à ma question ci-dessous :
* un directeur est recruté en janvier 2010 avec une période d'essai de 6 mois. * dans sa lettre d'engagement, il est indiqué qu'au bout de sa période d'essai sa rémunération brute annuelle serait examinée après évaluation de son travail, pour atteindre un montant x. De plus, il est mentionné qu'une lettre de mission, jointe à son contrat de travail, cadrera ses actions et objectifs, qui, s'ils sont atteints, lui assurera une augmentation y en mai 2011
* au bout des 6 mois, le président du conseil d'administration organise un CA extraordinaire pour traiter de l'alerte faite par le médecin du travail sur des risques psychosociaux au travail des salariés, lance un diagnostic organisationnel via un cabinet externe (en attente) et, valide néanmoins la période d'essai du directeur, mais n'aborde pas la question de l'augmentation et des objectifs de résultat faute de temps et d'information,
* fin juin le directeur, en l'absence de l'assistante en arrêt maladie, prépare les feuilles de paie du personnel dont la sienne et s'octroie l'augmentation x, sans accord écrit et oral du CA
Peut-on considérer cela comme une faute, laquelle, est-ce suffisant pour un licenciement ? Merci

Par **P.M.**, le **25/08/2010** à **18:34**

Bonjour,
C'est à l'employeur d'apprécier le degré de la faute après avoir entendu les explications du salarié mais il semble qu'il y ait eu pratiquement au moins faux et usage de faux, limite escroquerie...

Par **cartoux**, le **26/08/2010** à **10:03**

Bonjour, merci de votre réactivité et réponse,
Bien à vous,