



Licenciment pour faute grave

Par **rufo0711**, le **27/05/2014 à 14:06**

Bonjour ,j'aurais une question par rapport a un licenciement pour faute grave .J'ai eu un accident de la route avec le vehicule de la societe pour laquelle je travail depuis onze ans ,mais le probleme c'est que je n'ai pas le permis .Est ce que j'ai le droit au allocation chomage et mon ancienneté en cas de licenciement .Merci d'avance

Par **Lag0**, le **27/05/2014 à 15:04**

Bonjour,
Tout licenciement donne droit aux allocations chômage, quelqu'en soit le motif.
En revanche je ne comprends pas ce que vous demandez à propos de votre "ancienneté".

Par **moisse**, le **27/05/2014 à 16:42**

Bonjour,
L'employeur va vous accompagner devant le tribunal pénal.
En effet, sauf s'il démontre vous avoir interdit d'utiliser le véhicule, il sera responsable pénalement pour vous avoir autorisé à disposer du véhicule sans vérifier votre capacité à la conduite.
Si tel est le cas, un licenciement serait dénué de toute cause réelle et sérieuse.

Par **Lag0**, le **28/05/2014 à 07:55**

Bonjour moisse,
Pas si évident que cela...
En effet, on ne sait rien de la situation.
rufo0711

peut avoir fait l'objet d'un récent retrait de permis. Dans ce cas, s'il ne l'a pas indiqué à l'employeur, celui-ci n'a aucune responsabilité.rnC'est différent, bien entendu, si rufo0711 n'a jamais eu le permis et si l'employeur en était conscient...

Par **moisse**, le **28/05/2014** à **09:57**

Je suis malheureusement bien placé pour avoir été condamné dans des circonstances similaires.rnLa responsabilité pénale du chef d'entreprise est irréfragable.rnQuand vous entendez le procureur déclarer "le prévenu -moi- n'a mis aucun système régulier de contrôle, manquant clairement à ses devoirs et particulièrement négligeant....".rnIl doit donc vérifier régulièrement la capacité à la conduite de ses salariés, s'il leur confie un véhicule de l'entreprise.rnCette vérification ne doit pas être anecdotique une fois tous les 4 ou 5 ans.rnEn ce qui me concerne je faisais vérifier les permis à la remise du bulletin de salaire et avais introduit cette disposition dans le règlement intérieur.rnCar ce que je craignais étaient les suspensions intervenues sur le terrain privé, car l'employeur n'est pas avisé dans le cas de professionnels.

Par **Lag0**, le **28/05/2014** à **10:37**

Pour un salarié ayant un véhicule à disposition et ne passant pas tous les jours par l'entreprise, j'aimerais bien connaître un système, autre que la confiance, pour que l'employeur soit certain que son salarié est bien en règle !rnJe ne connais pas beaucoup d'employeurs qui contrôlent, chaque matin, les papiers de tous leurs salariés...rn(sans compter qu'un salarié peut avoir son papier rose avec lui et faire l'objet d'une suspension s'il a omis d'aller rendre son permis).

Par **moisse**, le **28/05/2014** à **15:37**

Ce qui importe pour le juge est le moyen de contrôle utilisé par l'employeur.rnCela est aussi vrai pour le loueur de véhicule comme pour un particulier qui prête sa voiture à un ami.rnSauf que s'agissant d'un employeur, il doit vérifier à qui il confie un véhicule, de même que le salarié doit vérifier l'état du véhicule et la présence des documents.rnA l'impossible nul n'est tenu, mais quand vous ne vérifiez jamais...

Par **Lag0**, le **28/05/2014** à **15:44**

[citation]A l'impossible nul n'est tenu, mais quand vous ne vérifiez jamais...rn[/citation]rnComme nous n'avons ici aucun détail de la situation, difficile d'affirmer quoi que ce soit...

Par **moisse**, le **28/05/2014** à **18:45**

C'est bien pour cela que j'ai précisé dans quelles conditions l'employeur pouvait être appelé conjointement et surtout rendre impossible le licenciement pour faute.