

# VALEURS AJOUTÉES

le Mag des Entreprises

SAVOIR POUR MIEUX AGIR

WWW.VALEURSAJOUTEESLEMAG.NET



## Un salarié commet une faute : le choix de la sanction dépend de certains éléments importants

*weblex*

Une faute suppose un acte, volontaire ou non, qui est contraire aux règles de discipline applicables dans l'entreprise. Elle peut aussi correspondre à une négligence.

L'administration le dit elle-même.

L'application d'une sanction doit être justifiée par un comportement antérieur du salarié que vous considérez comme fautif, c'est-à-dire comme ne correspondant pas à l'exécution normale de la relation contractuelle.

QUE TROUVE-T-ON  
DANS CE NUMÉRO ?

*conseil d'une blogueuse - 7*  
*se porter caution - 4*

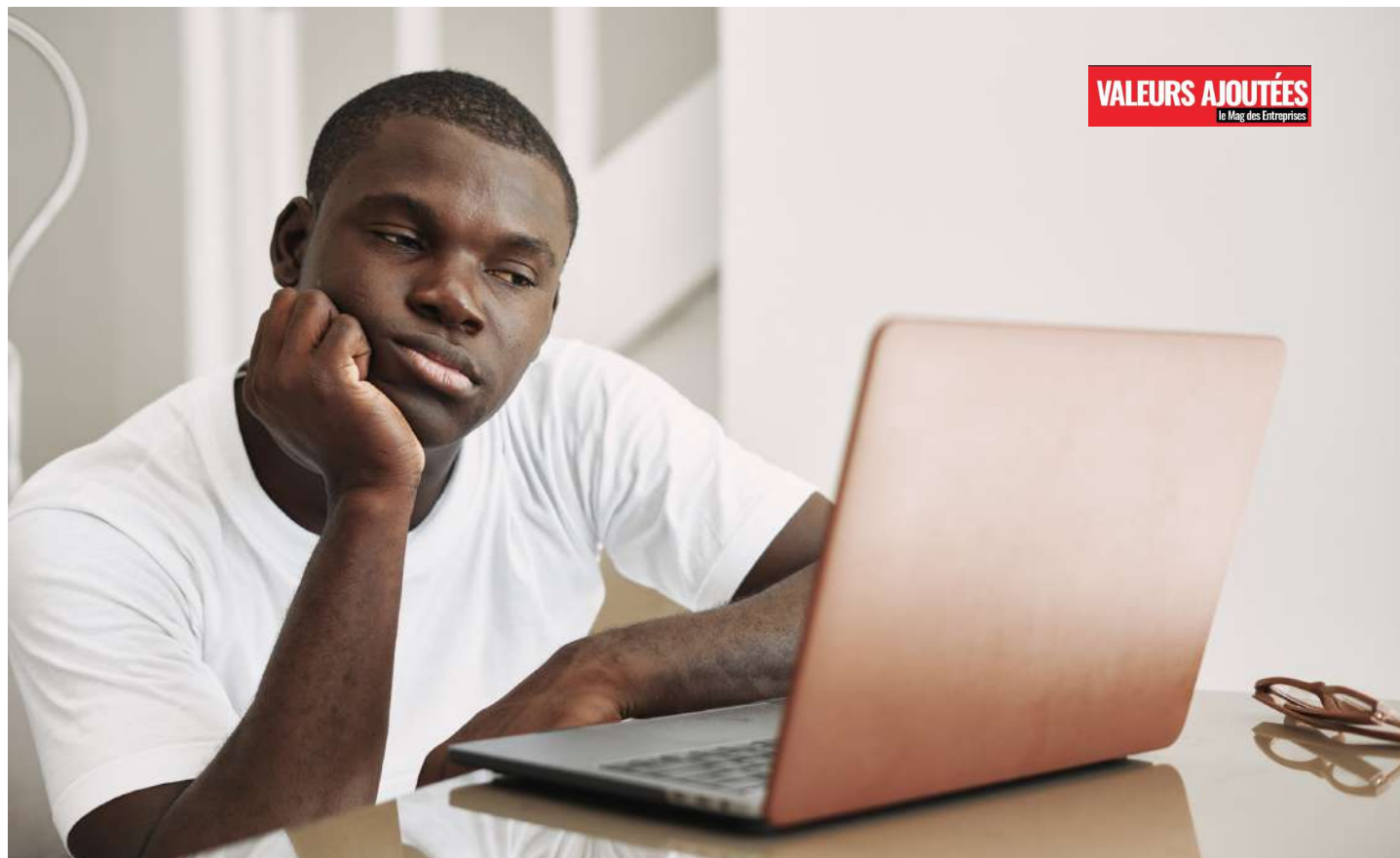
# CE QU'IL NE FAUT SURTOUT PAS FAIRE EN CAS DE FAUTE DE L'EMPLOYÉ

Concrètement... Peuvent ainsi être considérés comme fautifs le refus pour un salarié de se conformer à un de vos ordres, une erreur ou une négligence commise dans son travail, le fait de proférer une menace ou des injures, de se rendre coupable de violence, de se montrer déloyal vis-à-vis de son entreprise (en détournant une clientèle pour son propre compte par exemple), etc.

premièrement, sachez qu'un comportement fautif ne peut être sanctionné qu'une fois : ne faites pas comme cet employeur qui a envoyé un mail de recadrage avec mise au point ultérieure à une salariée, mail qui a été assimilé à un avertissement empêchant toute nouvelle sanction pour les mêmes faits. il ne pourra donc pas lui infliger une autre sanction par la suite ;

deuxièmement, vous ne pouvez pas sanctionner un comportement fautif, ou plus exactement engager des poursuites disciplinaires, au-delà d'un délai de 2 mois à partir du moment où vous en avez eu une exacte et complète connaissance (ce n'est donc pas nécessairement la date de commission du fait ou du comportement fautif qui importe ici). Un simple « on-dit » ne suffit pas pour faire débiter ce délai : cela suppose que vous ayez pleinement connaissance des faits qui peuvent être reprochés au salarié. Concrètement, vous devez agir rapidement si vous entendez sanctionner un comportement d'un salarié;

Troisièmement, ne retenez pas un motif tiré de la vie personnelle du salarié pour sanctionner un comportement fautif, sauf si vous arrivez à démontrer qu'il constitue un manquement du salarié à une obligation découlant de son contrat de travail (par exemple : exercice d'une activité concurrente à celle de l'entreprise, caractérisant un manquement au devoir de loyauté, préjudiciable à l'entreprise).





appel gratuit

**1510**

ou **677899369**

**VALEURS AJOUTÉES**  
le Mag des Entreprises



**ENSEMBLE STOPPONS LE CORONA VIRUS**

**SAMUELA ISOPI**

**CHEFFE DÉLÉGATION DE L'UNION EUROPÉENNE  
EN RCA**



**RESPECTONS LES REGLES  
D'HYGIENES**

# Petite histoire du jour

## C'est l'histoire d'un dirigeant qui estime que sa signature, mal placée, rend nul son engagement de caution...

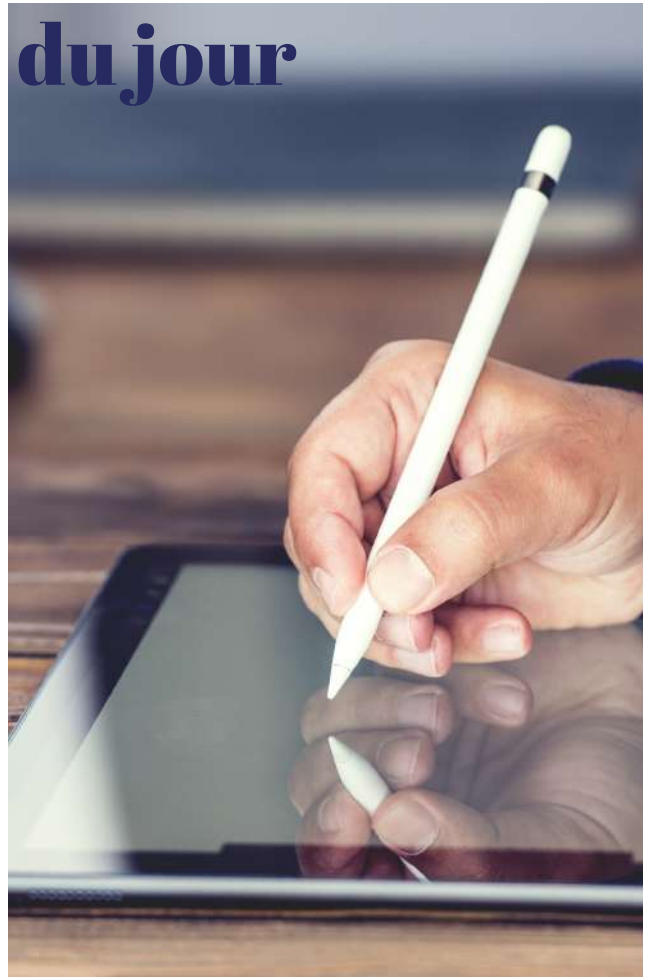
Un dirigeant se porte caution des engagements de sa société afin d'obtenir une facilité de caisse. Mais la société ne parvenant pas à payer les sommes dues, la banque se retourne contre le dirigeant pour en réclamer le remboursement.

Pour vérifier l'étendue de son engagement, et se rappelant qu'un cautionnement obéit à un formalisme très strict, le dirigeant relit toutefois attentivement l'acte qu'il a signé. Et, justement, il s'aperçoit que sa signature est mal placée : entre la mention légale reproduite à la main et sa signature il y a 2 autres mentions, l'une manuscrite (« bon pour accord du présent cautionnement ») et l'autre préimprimée (« le conjoint de la caution »).

Ce qui a pour effet de rendre nul son engagement de caution, selon lui...

Mais pas selon le juge ! L'interposition des 2 mentions litigieuses n'affectent ni le sens, ni la portée de la mention manuscrite qui a été reproduite intégralement et fidèlement par le dirigeant, qui doit donc honorer le cautionnement

Arrêt de la Cour de cassation, chambre commerciale, du 5 décembre 2018



**VALEURS AJOUTÉES**  
le Mag des Entreprises

# INVITE DU JOUR



**LALA MÉÏTA SOUMAHORO-KONÉ**  
CEO AFRICANMUTTI - BLOGUEUSE PROFESSIONNELLE  
(CÔTE D'IVOIRE)

## INVITE DU JOUR

# Lala Méïta Soumahoro-Koné

## FONDATRICE DE WIHN (Liqueur de luxe)

Réalisé par wilfried NYECK

### IDEE DE PROJET

Je suis une ivoirienne née entrepreneure. En réalité, je convertis tout en business, c'est quasiment une déformation. Mes parents ont mis au monde une boîte à idées sur pattes. Mais à 17 ans, j'ai réalisé mon premier business : une salle de jeux vidéos, puis une seconde en moins d'une année. C'était une très belle expérience. Je me suis rendue compte que je serai à l'aise partout, tant que j'aurai cette vision de « bâtisseur »



“

Je n'ai pas eu d'idée de départ, j'ai été l'idée.



## ET UNE ANECDOTE SUR VOS DIFFICULTÉS À VOS DÉBUTS ?

Au début de chacun de mes business, il y a des difficultés. Même pour ceux qui ont plus de trois à quatre ans, il y en a encore.

La plus grosse difficulté, c'est la trésorerie. Oui c'est très difficile à gérer et comme j'ai beaucoup de business qui vivent par des clients journaliers, lorsqu'on a une crise comme la COVID 19, on se retrouve souvent à moins que zéro.

Je me rappelle encore comment j'exploitais la cuisine de mes parents, comment c'était devenu mon laboratoire avec le projet de la marque WINH; Il y avait lus de 300 bouteilles entassées dans la cuisine, la pauvre dame pouvait à peine faire la cuisine dans sa propre maison (rires..) aujourd'hui la marque WIHN connaît un succès international. Tout ceci m'a aussi prouvé qu'il faut avoir autour de nous des personnes pour nous soutenir.

### Conseil pour investir à l'étranger

Il n'y a pas de stratégie incontournable. Il y a du travail, du travail et encore du travail. Il y a ensuite le choix des collaborateurs, le choix des prestataires, notamment pour la communication et la stratégie marketing. Le Digital c'est l'avenir. Il faut travailler avec une bonne régie/ agence, avec de vrais contenus et une capacité à faire voir le meilleur de votre entreprise.



**SOPIE PROD EDITION**  
Les Films de vos Evénements

**Expert en Communication Audiovisuelle**

**TOUCHEZ LE MONDE PLUS FACILEMENT**

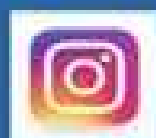
**Vos Communications-Vos événements  
votre Publicité à la portée de votre cible  
où qu'elle soit dans le monde.**



SOPIEPROD



+33 6 51 86 05 81



SOPIEPROD



SOPIEPROD TV

