

# "LE LICENCIEMENT POUR FAUTE GRAVE ET SES CONSÉQUENCES"

## QU'EST-CE QUE C'EST ?



Il s'agit de la rupture du contrat de travail (à durée déterminée ou indéterminée) à l'initiative de l'employeur. Il est prononcé **lorsque la ou les fautes commises par le salarié rendent son maintien impossible dans l'entreprise**. Son départ est alors immédiat, sans préavis. Le licenciement est **impossible durant le congé maternité**.  
Exemples de fautes graves : insubordination, violences, injures, abandon de poste, actes de négligence, etc.

## QUELLE PROCÉDURE SUIVRE ?

□ Un **entretien préalable est obligatoire** pour permettre à l'employeur de présenter au salarié les faits fautifs qu'il lui reproche, et à ce dernier de se défendre.

Le salarié doit être convoqué **au moins 5 jours ouvrables** (dimanches et jours fériés non compris) avant cet entretien par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre récépissé.

*L'employeur peut prononcer, en même temps que la convocation, une mise à pied à l'égard du salarié : cette période ne sera pas rémunérée si le salarié est finalement licencié pour faute grave.*

Lors de cet entretien, le salarié peut, à condition d'en informer l'employeur, **se faire assister par** :

- Un représentant du personnel ou un délégué syndical
- À défaut, un collègue ou un conseiller extérieur nommé dans le département.

Les listes des conseillers se trouvent en mairie ou auprès de l'inspection du travail

□ À la suite de l'entretien, si l'employeur maintient sa décision, il doit envoyer la lettre de licenciement qui **reprend précisément les faits fautifs reprochés au salarié et les motifs du licenciement**, au moins 2 jours ouvrables après l'entretien.

L'envoi se fait par lettre recommandée avec accusé de réception.

**Le licenciement est effectif au jour de l'envoi de la lettre de licenciement.**

## QUELS SONT LES DROITS DU SALARIÉ ?

Le licenciement pour faute grave **prive le salarié de toute indemnité de licenciement**. Son départ s'effectuant sans préavis, il n'a pas droit à une indemnité compensatrice de préavis.

• **Indemnité compensatrice de congés payés** : le salarié a droit au paiement des jours de congés payés acquis qu'il n'a pas utilisés (2,5 jours par mois travaillés)

• **Droit aux allocations chômage** (si les conditions d'éligibilité sont remplies) : il faut avoir travaillé au moins 4 mois au cours des 24 derniers mois, être inscrit à Pôle emploi durant les 12 mois suivant la perte de l'emploi, ne pas remplir les conditions d'une retraite à taux plein ou anticipée, être physiquement apte à travailler et habiter en France

## QUELLE CONTESTATION POSSIBLE ?

La contestation du licenciement doit être portée devant le conseil de prud'hommes du domicile du salarié ou de son lieu de travail, dans un délai d'un an.

• **Contestation du motif du licenciement** : le salarié peut contester la nature de son licenciement ou la réalité des faits qui lui sont reprochés. **C'est alors à l'employeur de prouver les fautes commises par le salarié.**

**Si le licenciement s'avère non fondé, il est qualifié de "sans cause réelle et sérieuse"**. Le salarié aura droit à une indemnité dont le montant est plafonné selon son ancienneté dans l'entreprise.

De plus, il obtiendra les indemnités dues à tout salarié licencié (indemnité légale de licenciement + indemnité compensatrice de préavis)

• **Non-respect de la procédure** : Dans ce cas, le salarié peut demander devant le conseil de prud'hommes une indemnité équivalant au maximum à **un mois de salaire**. (Ne se cumule pas avec l'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse).

