Image not found or type unknown

Le licenciement pour faute grave

publié le **19/12/2012**, vu **4279 fois**, Auteur : Franc Muller avocat

Le licenciement pour faute grave est une mesure disciplinaire particulièrement brutale, souvent utilisée par les employeurs pour congédier les salariés à moindre coût.

Le contrat de travail du salarié est en effet rompu dés la notification du licenciement, sans que l'employeur ait à lui verser d'indemnité de licenciement (article L 1234-1 du Code du travail), ni d'indemnité compensatrice de préavis (article L 1234-5 du Code du travail).

La faute grave n'est pas définie par la loi, c'est donc la jurisprudence qui en a donné une définition, assez large :

« La faute grave est celle qui résulte **d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables au salarié qui constituent une violation des obligations découlant du contrat de travail, d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise pendant la durée du préavis**. »

On retiendra qu'elle doit être suffisamment importante pour empêcher le maintien du salarié pendant la durée du préavis.

Cependant, le fait que l'employeur, tout en notifiant une rupture avec effet immédiat, ait décidé de verser au salarié une somme équivalente à l'indemnité compensatrice de préavis, ne permet plus depuis une jurisprudence de 2005 d'invalider la faute grave (Cass. soc 2 février 2005, n° 02-45748).

A titre d'illustrations les plus communément admises, on citera : **le vol, les violences sur le lieu de travail, les insultes envers un client ou la hiérarchie, les infractions à l'hygiène et à la sécurité…**

Dernièrement, la Cour de cassation a jugé qu'une salariée ayant eu une attitude despotique tant vis-à-vis d'autres salariés de l'entreprise que de partenaires commerciaux de celle-ci, leur ayant tenu de manière répétée des propos désobligeants, dévalorisants ou humiliants, ce comportement ayant eu une répercussion directe sur leur santé, pouvait valablement être licenciée pour faute grave (Cass. soc 5 décembre 2012, n° 11-24801).

Un point important mérite d'être souligné sur le plan probatoire : **il incombe à l'employeur de prouver la faute grave** (Cass. Soc 9 octobre 2001, n° 99-42.204).

La procédure mise en œuvre en matière de licenciement pour faute grave impose à l'employeur de convoquer le salarié à un entretien préalable pour entendre ses explications sur les faits qui lui sont reprochés.

Il existe toutefois ici une particularité, tenant à ce que, très souvent, dés la notification de la convocation à l’entretien préalable, l’employeur mette à pied le salarié à titre conservatoire, le privant ainsi du paiement de son salaire.

C’est donc une décision lourde de conséquences pour les salariés, qui se retrouvent rapidement démunis.

Cette procédure de rupture pour faute grave doit être mise en œuvre dans un délai restreint (Cass. Soc 6 oct. 2010 n° 09-41294), ceci en cohérence avec la nécessité alléguée par l’employeur de mettre un terme immédiat à la situation.

Autant la loi ne prévoit pas de délai maximum entre la tenue de l’entretien préalable et la notification du licenciement en matière de licenciement pour cause réelle et sérieuse, en revanche, les juges ont interprété l’article L 1332-2 du Code du travail de telle sorte que, pour les faits considérés par l’employeur comme fautifs, **le licenciement ne peut intervenir plus d’un mois après le jour fixé pour l’entretien préalable.**

A défaut, le licenciement pour faute grave n’est pas fondé.

On ne saurait donc que trop conseiller aux salariés, objets d’un tel licenciement, de consulter un avocat ou un mandataire syndical, afin d’être informés sur leurs droits et sur les actions à mener afin de défendre leurs intérêts.

http://www.francmuller-avocat.com

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés