



## Licencement d'un salarié pour faute grave

Par **niss**, le **09/01/2009** à **18:06**

bonjour

je viens de créé ma société depuis un an. je fais de la sous traitance en energie nouvelles c'est a dire chauffage et climatisation.nous installons des console réversible chez des clients de l'entreprise qui les vend.  
donc voila j'ai un salarié qui a commis deux fautes graves c'est à dire qu'il à endommager du matériel qui coute assez chere et deuxiement il c'est permis d'appelé mon responsable de l'entreprise pour qui je travail pour l'engueuller  
je vais donc lui adresser un courrier avec deux avertissement (ceux qui sont indiquer juste aux dessus) et je compte le licencier au troisiéme . ma question est est ce légale? si non comment dois-je mis prendre?  
je vous remerçis d'avance.

Par **jeetendra**, le **09/01/2009** à **19:31**

bonsoir, voici un copié collé complet pour vous aider dans la procédure de licenciement pour faute grave, courage à vous, cordialement

[fluo]La jurisprudence définit la faute grave comme un fait ou un ensemble de faits commis par le salarié, en violation de ses obligations découlant de son contrat de travail, qui rendent impossible son maintien dans l'entreprise pendant la durée du préavis. C'est à l'employeur de rapporter la preuve de la gravité de la faute.

[/fluo]

Constitue par exemple une faute grave, le fait pour un salarié de se faire rembourser de faux frais de déplacements, de manquer à son obligation de réserve en dénigrant l'entreprise, accepter des pots de vin. D'autres faits peuvent encore être qualifiés de faute grave tels que : propos racistes, insultes, violence ou éthylisme pendant le temps de travail. [fluo]Un salarié licencié pour faute grave ne bénéficie pas de la prime de licenciement. Par ailleurs, la période de préavis est supprimée ainsi que l'éventuelle indemnité compensatrice de préavis[/fluo]

La procédure du licenciement individuel (article L. 122- 14 et suivants du Code du travail)  
La procédure se déroule en trois étapes :

[fluo]La convocation du salarié à un entretien préalable : [/fluo]

Elle peut être délivrée au salarié en main propre contre décharge, ou bien adressée par courrier avec accusé de réception.

La convocation doit indiquer la date de l'entretien, l'heure et le lieu, ainsi que l'objet de l'entretien (à savoir l'éventualité d'un licenciement). Le motif du licenciement envisagé n'a pas lieu d'être mentionné dans cette convocation.

Elle doit également préciser que le salarié peut se faire accompagner par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou lorsqu'il n'y a pas d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, par un conseiller de son choix inscrit sur une liste dressée par le représentant de l'Etat dans le département.

En outre, s'il n'y a pas d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, l'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de 5 jours ouvrables après la présentation au salarié de la lettre recommandée de convocation ou sa remise en main propre. Dans les autres cas, le salarié doit être informé suffisamment à l'avance de l'entretien pour organiser sa défense (Cour de cassation, Chambre sociale, de 13 juin 1991, n° 89 - 45.843).

Le cas échéant, le salarié peut demander à l'employeur de reporter l'entretien préalable à une autre date. Il faut l'accord de l'employeur et une nouvelle convocation pour que l'entretien soit valablement reporté.

[fluo]Par ailleurs, en cas de faute grave ou de faute lourde, l'employeur peut signifier au salarié fautif une mise à pied conservatoire entre la convocation et l'entretien préalable, période pendant laquelle le salarié ne travaille pas dans l'entreprise.[/fluo]

[fluo]L'entretien préalable : [/fluo]

L'entretien préalable doit permettre au salarié de connaître les motifs du licenciement envisagé et de s'expliquer à leur sujet.

Pour ce faire, cet entretien doit avoir lieu dans une langue compréhensible par l'une et l'autre des parties. À défaut, il doit être fait appel à un interprète accepté par les deux parties.

L'employeur ne peut pas prononcer le licenciement au cours de l'entretien préalable.

Par ailleurs, les propos tenus par le salarié lors de l'entretien préalable pour réfuter les griefs avancés par l'employeur ne saurait constituer une cause de licenciement (Cour de cassation, Chambre sociale, 19 juin 1991, n° 89 - 40.843).

S'il s'agit d'un licenciement économique, l'employeur doit remettre au salarié ayant au moins deux ans d'ancienneté, une information écrite sur la possibilité d'adhérer à une convention de conversion. Le salarié dispose d'un délai de vingt et un jours pour accepter ou refuser cette convention.

[fluo]La notification du licenciement : [/fluo]

En ce qui concerne les délais de notification, l'article L. 122 - 14 - 1 du Code du travail dispose que :

" L'employeur qui décide de licencier un salarié doit notifier le licenciement par lettre

recommandée avec demande d'avis de réception ...

Cette lettre ne peut être expédiée moins d'un jour franc après la date pour laquelle le salarié a été convoqué en application des dispositions de l'article L. 122 - 14.

Toutefois, si le salarié est licencié individuellement pour un motif économique ou s'il est inclus dans un licenciement collectif d'ordre économique concernant moins de 10 salariés dans une même période de trente jours, la lettre prévue au premier alinéa du présent article ne peut lui être adressée moins de sept jours à compter de la date pour laquelle le salarié a été convoqué en application de l'article L. 122 - 14. Ce délai est de 15 jours en cas de licenciement individuel d'un membre du personnel d'encadrement tel que défini au 3e alinéa de l'article L. 513 -1 ...

En l'absence d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, les délais visés à l'alinéa précédent sont respectivement de 4 jours et de douze jours. "

[fluo]En outre, la lettre de licenciement doit indiquer le motif du licenciement[/fluo] (article L.122 - 14 - 2 du Code du travail), [fluo]sans quoi le licenciement est abusif[/fluo] (Cour de cassation, Chambre sociale, 30 juin 1993, n° 92 - 41.073 ; 14 mai 1996, n° 94 - 45.499 ... ).

Au surplus, seuls les motifs énoncés dans la lettre de licenciement sont pris en compte par le juge dans le cadre d'une instance prud'homale (Cour de cassation, Chambre sociale, 5 novembre 1992, n° 91 - 4.430 ; 20 mars 1990, n° 89 - 4.515 ...).

S'il s'agit d'un licenciement économique, l'employeur doit informer le directeur départemental du travail et de l'emploi du licenciement