

Licenciement pour faute grave

La faute grave est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise. La preuve de la réalité des faits fautifs repose exclusivement sur l'employeur. Le licenciement pour faute grave est d'effet immédiat, il prive le salarié du paiement de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement mais pas de l'indemnité compensatrice de congés payés. Il ouvre droit pour le salarié au bénéfice des allocations chômage.

Le licenciement pour faute grave du salarié peut être notifié

- Lorsque la salariée est en état de grossesse constatée.
- Lorsque Le/La salarié(e) est en arrêt de travail en raison d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.
- Au cours de la période des 10 semaines suivant le retour de la mère ou du père dans l'entreprise.

Les conditions d'un licenciement pour faute grave justifié

Les faits justifiant le licenciement :

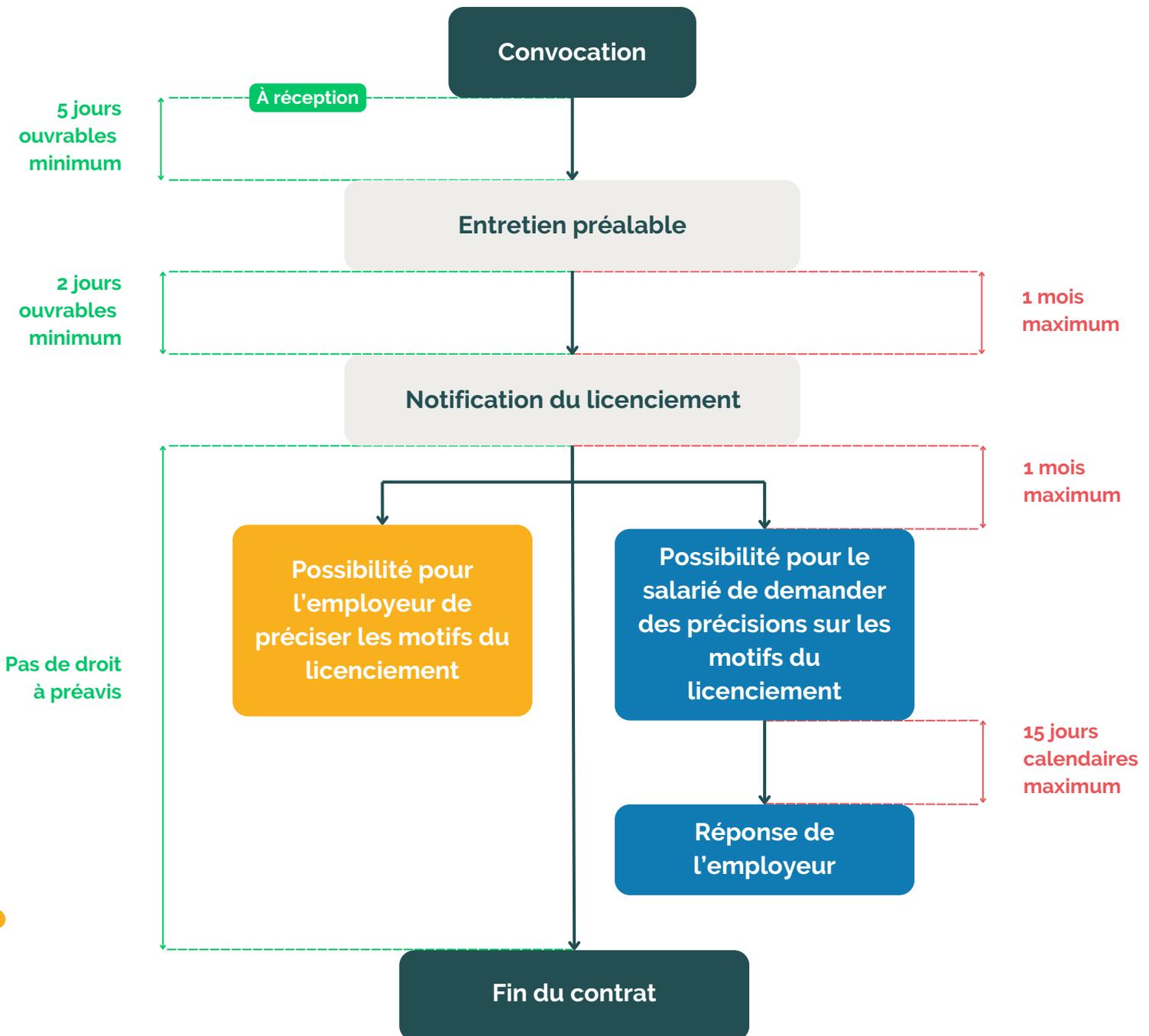
- Doivent être imputables au salarié ;
- Doivent avoir été commis dans le cadre de l'exécution du contrat de travail ;
- Doivent caractériser une faute grave ;
- Ne doivent pas être prescrits au moment de l'engagement de la procédure (2 mois) ;
- Ne doivent pas avoir déjà été sanctionnés.

Le salarié ne doit pas être sanctionné pour avoir :

- Dénoncé des faits de harcèlement sexuel ou moral,
- Exercé son droit de retrait pour danger grave et imminent,
- Exercé normalement son droit de grève.

Procédure de licenciement pour un salarié non protégé

Schématiquement, le licenciement pour faute grave se déroule selon les étapes suivantes :



À noter :

En dehors du temps nécessaire à la constitution du dossier, les délais de procédures varient entre 10 jours au minimum et 2 ou 3 semaines en fonction des dates choisies pour l'entretien préalable et ses reports éventuels. Il faut également tenir compte de la durée du préavis pendant lequel le salarié peut être, à la discrétion de l'employeur, dispensé de travail.

Procédure de licenciement à mettre en œuvre pour un salarié protégé

La consultation du CSE concerne les salariés protégés suivants :

- Les membres élus à la délégation du CSE (titulaires et suppléants)
- Les délégués syndicaux (DS)
- Les Représentants syndicaux au CSE
- Les salariés mandatés par une organisation syndicale représentative
- Les représentants de la section syndicale (RSS)
- Les salariés ayant demandé l'organisation de l'élection des représentants du personnel dans l'entreprise
- Les salariés prouvant que l'employeur connaissait l'imminence de sa candidature ou de sa désignation en tant que représentant du personnel avant d'être convoqués à un entretien préalable au licenciement

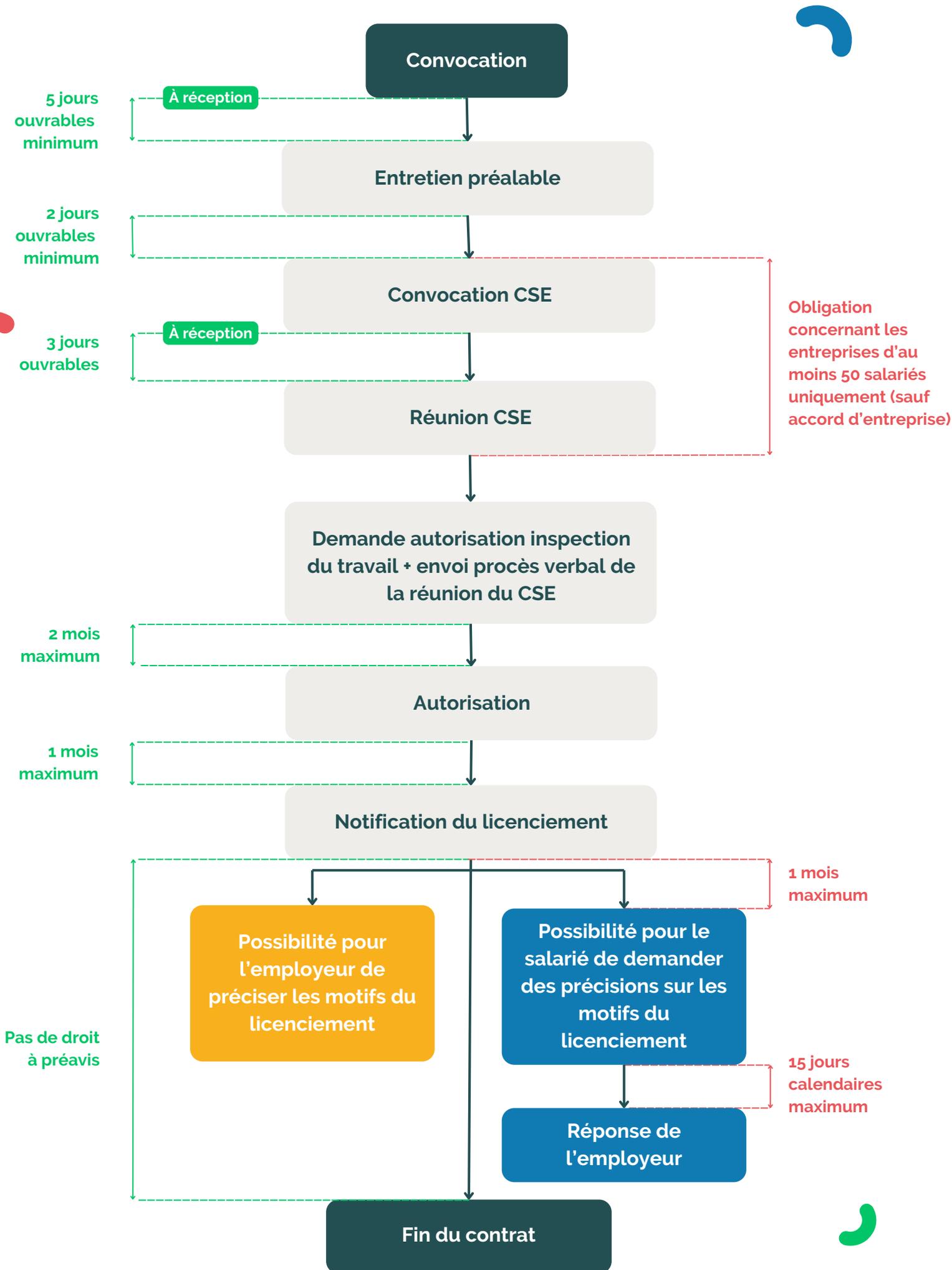
À noter :

En dehors du temps nécessaire à la constitution du dossier, les délais de procédure varient entre 10 jours au minimum et 3 semaines en fonction des dates choisies pour l'entretien préalable, ses reports éventuels et l'autorisation de l'administration du travail.



**Schémas de la procédure
de licenciement pour un
salarié protégé**





Le saviez-vous ?

Cette procédure est disponible dans le logiciel Agrume RH !
Agrume propose un éventail de procédures allant de la rédaction d'un contrat de travail à sa rupture.

Simplifiez, automatisez et digitalisez vos procédures grâce à Agrume !

Pour en savoir plus :

contact@agrume.fr



Le logiciel
Agrume RH



agrume