

Licencier un salarié non protégé pour faute simple

La faute simple est constituée par la violation délibérée des obligations légales ou contractuelles du salarié. Cette violation doit être suffisamment sérieuse pour justifier la rupture du contrat (absence injustifiée, retards répétés, non-respect répété des méthodes de travail, refus de suivre les directives, propos injurieux, accusations mensongères ...).

Le salarié possède t-il une protection contre le licenciement ?

Avant de procéder au licenciement pour faute simple d'un salarié, il est impératif de vérifier si ce salarié bénéficie d'une protection légale ou conventionnelle contre le licenciement rendant le licenciement pour faute simple impossible, tel est le cas des salariés suivants :

- La salariée en état de grossesse constatée, en congé de maternité ou d'adoption, en congés payés pris immédiatement après le congé de maternité (C. trav. art. L.1225-4, L.1225-4 et L.1225-4-1).
- Du salarié dont le contrat de travail est suspendu en raison d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle (C. trav. art. L.1226-9).
- De la mère ou du père biologique dans l'entreprise dans les 10 semaines suivant son retour de congé.

Quelles conditions doivent être réunies pour qu'un licenciement pour faute simple soit justifié ?

Les faits justifiant le licenciement :

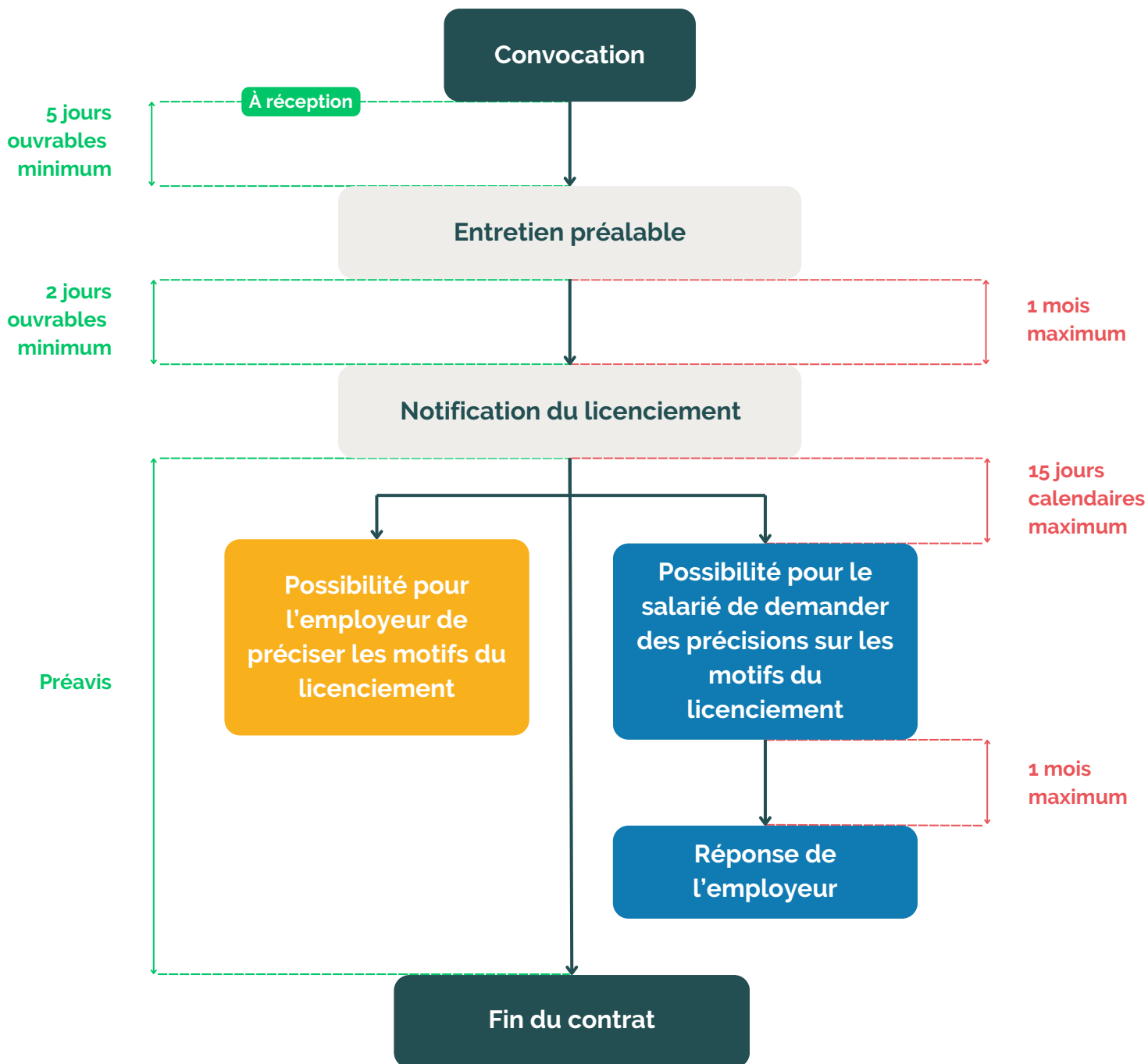
- Doivent être imputables au salarié,
- Doivent être commis dans le cadre de l'exécution du contrat de travail,
- Doivent être suffisamment sérieux,
- Ne doivent pas être prescrits au moment de l'engagement de la procédure (2 mois),
- Ne doivent pas avoir déjà été sanctionnés.

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.

Quelle est la procédure de licenciement à mettre en œuvre ?

Schématiquement, le licenciement pour faute simple d'un salarié non protégé en raison de la détention d'un mandat de représentant du personnel se déroule selon les étapes suivantes :



À noter :

En dehors du temps nécessaire à la constitution du dossier, les délais de procédure 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. Le cas échéant, le salarié sera tout de même rémunéré.

Coûts	Application
Respect du préavis ou paiement d'une indemnité compensatrice.	Oui
Indemnité légale ou conventionnelle de licenciement (la plus favorable pour le salarié).	Oui
Indemnité compensatrice de congés payés.	Oui
Maintien des garanties complémentaires pendant 12 mois sous réserve de la réunion des conditions requises pour en bénéficier (pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du contrat de travail).	Oui

Attention

Les dispositions du contrat de travail et/ou de la convention collective peuvent induire des coûts supplémentaires (clause de parachute doré, indemnité de non-concurrence, etc.).

Une question ?

Nos équipes juridiques sont là pour vous répondre !

Notre offre **d'accompagnement juridique** vous permet de bénéficier quotidiennement et en illimité des conseils de nos équipes juridiques.

Pour en savoir plus :

contact@agrume.fr

agrume