



Licenciement pour faute grave

Par **guerluc**, le **28/07/2011** à **09:04**

Bonjour

quelle est la procédure pour un licenciement pour faute grave (disponibilité du salarié)?

quels en sont les délais ?

Si possible des modèles de lettre SVP

En vous remerciant

Par **pat76**, le **28/07/2011** à **15:44**

Bonjour

Quelle est la procédure de licenciement pour faute grave ?

Selon la loi, l'employeur ne peut licencier qu'un de ses salariés seulement s'il peut justifier d'un argument réel et sérieux. Il doit également être en mesure de prouver les arguments qu'il invoquera, notamment en cas de licenciement pour faute grave. Il devra pouvoir prouver la faute faite par le salarié, si ce n'est pas le cas, le salarié pourra intervenir.

)

Conditions

La cause doit être exacte

Elle doit correspondre aux faits qui sont reprochés au salarié et qui sont inscrits dans la lettre de licenciement. Tous les éléments non inscrits dans la lettre de licenciement ne peuvent être invoqués comme motifs de licenciement.

La cause doit être objective :

Elle doit résulter dans le cadre d'un licenciement pour faute grave d'une faute disciplinaire lorsque le salarié manque à une règle légale, conventionnelle ou réglementaire.

La cause doit être sérieuse :

Il ne faut pas que ce soit un fait anodin, mais que cela constitue une certaine gravité.

Pour qu'il y ait un licenciement pour faute grave, il faut que la faute ait un lien direct avec une directive de l'employeur et un caractère proportionné (le licenciement étant le seul moyen adapté comme réponse à la faute).

Définition de la faute grave

La faute grave est une faute du salarié suffisamment importante qu'elle empêche l'employeur de faire exécuter le préavis au salarié. Le salarié ne pouvant pas rester dans l'entreprise.

Le plus souvent, un licenciement pour faute grave est précédé d'une mise à pied conservatoire du salarié, qui l'exclut de l'entreprise jusqu'au jour de la mise en œuvre de l'entretien de licenciement.

La faute lourde étant une faute grave du salarié, aggravée par le fait que le salarié a voulu nuire à son employeur ou à son entreprise.

Conséquences

Si le licenciement n'a pas une cause réelle et sérieuse, le salarié aura le droit à des dommages et intérêts pour licenciement abusif.

Les dommages et intérêts seront fixés par le juge, il variera en fonction de l'âge du salarié, de son ancienneté dans l'entreprise, ainsi que la taille de l'entreprise et de son effectif.

Par exemple, si le salarié avait plus de deux ans d'ancienneté, dans une entreprise de plus de 11 salariés, il aurait le droit automatiquement à des indemnités au moins égales à six mois de salaire.

Pour résumer, la faute grave entraîne bien souvent une mise à pied conservatoire du salarié.

Avant de procéder au licenciement, l'employeur doit convoquer le salarié à un entretien préalable par lettre recommandée avec avis de réception dans laquelle il indique l'objet de la convocation.

La lettre de convocation à l'entretien préalable, doit préciser l'objet, la date, l'heure et le lieu

de l'entretien et rappeler pour le salarié de se faire assister.

L'omission d'une de ces mentions, l'heure par exemple rend la procédure irrégulière (Cass. Soc. du 25/09/2007, pourvoi n° 05-45592), que l'entretien ait effectivement eu lieu ou non du fait du salarié (Cass. Soc. du 22/07/1986, pourvoi n° 83-45749).

Objet de l'entretien: Il doit être mentionné sans équivoque qu'une mesure de licenciement est envisagée (Cass. Soc. 19/03/1998 n° 95-43618).

La mention des motifs pour lesquels le licenciement est envisagé n'est pas obligatoire (Cass. Soc. du 19/12/2007, pourvoi n° 06-44592).

La convocation doit toujours indiquer la faculté pour le salarié de se faire assister par une personne de son choix appartenant à l'entreprise.

Lorsque l'entreprise est dépourvue d'institutions représentatives du personnel, doivent en outre être mentionnées d'une part, la faculté pour le salarié de se faire assister par un conseiller de son choix inscrit sur la liste départementale (Cass. Soc. du 19/07/1995, pourvoi n° 91-44832) et, d'autre part, l'adresse des services où cette liste est tenue à la disposition des salariés (Cass. Soc du 20/06/2000, pourvoi n° 98-41386).

L'omission de ces mentions rend la procédure irrégulière, même si le salarié a réussi à se faire assister (Cass. Soc. 21/01/2009, pourvoi n° 07-42985).

Il faut mentionner à la fois l'adresse de la section de l'inspection du travail compétente et celle de la mairie: mairie du lieu du domicile du salarié, s'il vit dans le département où est situé l'entreprise, mairie de son lieu de travail sinon.

L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de 5 jours ouvrables après la présentation au salarié de la lettre recommandée de convocation ou de sa remise en main propre.

Le licenciement doit intervenir un mois au plus tard après l'entretien préalable. La date du licenciement est celle de l'envoi de la lettre de licenciement.

Par guerluc, le 28/07/2011 à 16:04

Les motifs :

transporter mon fils sans autorisation écrite et orale,
prendre des RDV sans me concerter et sans tenir compte du planning,
menacer de se mettre en arrêt et l'avoir fait,
m'envoyer les 3 volets de l'arrêt maladie sans l'avoir dûment rempli sans adresse de visite ,
non respect de la disponibilité que prévoit le contrat et le planning,
d'avoir écrit sur le cahier de liaison que sa vie ne tourne pas autour du planning qui
représente mes horaires de travail et ceux de mon mari, mon fils et le salaire qu'elle perçoit
tous les mois.

Est -ce suffisant comme fautes?

Par **pat76**, le **28/07/2011** à **16:16**

Bonjour

Je vous avais déjà transmis cette réponse sur le message que vous aviez mis sur les questions droit pénal.

Vous n'êtes pas obligé selon l'article L 423-2 du Code de l'action sociale et des familles, de justifier le licenciement.

A vous maintenant de voir si vous désirez appliquer la procédure que je vous ai indiquée.

Vous trouverez certainement une réponse à votre question dans cette jurisprudence de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 16 décembre 2009, pourvoi n° 08-42579:

C'est à tort qu'un particulier est condamné à payer des dommages et intérêts pour rupture abusive et non respect de la procédure de licenciement à une assistante maternelle dont il avait rompu le contrat de travail. En effet, les dispositions de l'article L 423-2 du Code de l'action sociale et des familles applicables aux assistantes maternelles ne fait pas obligation à l'employeur de motiver sa décision ni de la précéder d'un entretien préalable au licenciement, ce dernier n'ayant fait qu'exercer son droit de retrait de l'enfant.

Vous pourrez également prendre connaissance ci-après de cet article L 423-2 du Code de l'action sociale et des familles.

Code de l'action sociale et des familles

Partie législative

Livre IV : Professions et activités sociales

Titre II : Assistants maternels et assistants familiaux

Chapitre III : Assistants maternels et assistants familiaux employés par des personnes de droit privé

Section 1 : Dispositions communes à tous les assistants maternels et familiaux

Sous-section 1 : Champ d'application.

Article L423-2

Créé par Ordonnance 2007-329 2007-03-12 art. 5 6° JORF 13 mars 2007 en vigueur au plus tard le 1er mars 2008

Sont applicables aux assistants maternels et assistants familiaux employés par des personnes de droit privé les dispositions du code du travail relatives :

1° Aux discriminations et harcèlements, prévues par les titres III et V du livre Ier de la

première partie ;

2° A l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, prévues par le deuxième alinéa de l'article L. 1142-2 ;

3° A la maternité, à la paternité, à l'adoption et à l'éducation des enfants, prévues par le chapitre V du titre II du livre II de la première partie ;

4° Au contrat de travail à durée déterminée, prévues par le titre IV du livre II de la première partie ;

5° A la résolution des différends qui peuvent s'élever à l'occasion d'un contrat de travail entre les assistants maternels ou familiaux et les particuliers ou les personnes morales de droit privé mentionnés à l'article L. 773-1 du présent code ainsi qu'au conseil de prud'hommes, prévues par le livre IV de la première partie du code du travail. La section des activités diverses des conseils de prud'hommes est compétente pour connaître de ces différends ;

6° A la négociation collective et aux conventions et accords collectifs de travail, prévues par le livre II de la deuxième partie ;

7° Aux syndicats professionnels, prévues par le livre Ier de la deuxième partie ;

8° Aux délégués du personnel et au comité d'entreprise, prévues par les titres Ier et II du livre II de la deuxième partie ;

9° Aux conflits collectifs, prévues par le livre V de la deuxième partie ;

10° A la journée du 1er mai, prévues par la section 2 du chapitre III du titre III du livre Ier de la troisième partie ;

11° A la durée du congé payé, prévues par la section 2 du chapitre Ier du titre IV du livre Ier de la troisième partie ;

12° Au congé pour événements familiaux, prévues par la sous-section 1 de la section 1 du chapitre II du titre IV du livre Ier de la troisième partie ;

13° A l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, prévues par le titre II du livre

II de la troisième partie ;

14° Au paiement du salaire, prévues par le titre IV du livre II de la troisième partie ;

15° Aux saisies et cessions de rémunérations, prévues par le chapitre II du titre V du livre II de la troisième partie ;

16° Au régime d'assurance des travailleurs involontairement privés d'emploi, prévues par le chapitre II du titre II du livre IV de la cinquième partie ;

17° A la formation professionnelle continue, prévues aux livres Ier, III et IV de la sixième partie.

NOTA:

Ordonnance 2007-329 du 12 mars 2007 art. 14 : Les dispositions de la présente ordonnance entrent en vigueur en même temps que la partie réglementaire du code du travail et au plus tard le 1er mars 2008.

La loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008 dans son article 2 X a fixé la date d'entrée en vigueur de la présente ordonnance au 1er mai 2008.

Cite:

Code de l'action sociale et des familles L1142-2, L773-1

Codifié par:

Ordonnance 2000-1249 2000-12-21

Loi 2002-2 2002-01-02 art. 87 JORF 3 janvier 2002

Dernière modification : le 24/07/2011 15:38