

Licenciement pour faute lourde



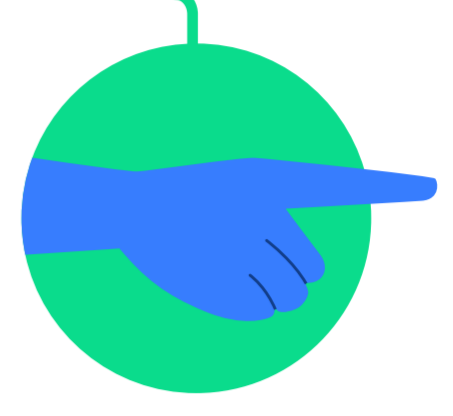
La **faute** est qualifiée de **lourde** et est passible de **licenciement** si elle a été commise dans l'intention de porter préjudice à l'entreprise et/ou à l'employeur.



Violation implicite ou **explicite** d'une règle de discipline au travail



Intention de nuire



Impossibilité de maintenir la présence de l'employé fautif sur le lieu de travail.

Les 3 conditions réunies constituent « la faute lourde ».

Procédure de licenciement ?



La mise à pied conservatoire

1

La convocation à un entretien préalable

2

L'entretien préalable

3

La notification du licenciement

4

Conséquences pour l'employé

■ Pertes des avantages et indemnités :

- indemnité à la formation
- indemnité de licenciement
- indemnité compensatrice de congés payés et compensatrice de préavis
- garanties complémentaires prévoyance et santé

■ Absence de préavis

départ immédiat de l'employé jusqu'à ce que la procédure de licenciement soit déclenchée.



Droit du salarié après notification du licenciement :

Un certificat de travail

Un reçu pour solde de tout compte

Une attestation Pôle emploi



Contestation du licenciement

par la saisine du Conseil de prud'hommes

Si le licenciement est non-fondé

Le juge peut demander la réintégration du salarié dans l'entreprise



Si refus de réintégration par l'une ou l'autre des parties

Le juge peut ordonner le versement d'une indemnité qui sera à la charge de l'employeur.

Dans un délai d' **1 an**

Procédure de licenciement ?



La mise à pied conservatoire

1

La convocation à un entretien préalable

2

L'entretien préalable

3

La notification du licenciement

4

■ Pertes des avantages et indemnités :

- indemnité à la formation
- indemnité de licenciement
- indemnité compensatrice de congés payés et compensatrice de préavis
- garanties complémentaires prévoyance et santé

■ Absence de préavis

départ immédiat de l'employé jusqu'à ce que la procédure de licenciement soit déclenchée.

Conséquences pour l'employé

