

Licencier un salarié pour faute



Sommaire

Prouver la faute	5
Modes de preuve admis	5
1) Attestations	6
a) Auteur de l'attestation	6
b) Mentions obligatoires	6
2) Constats d'huissier	7
a) Procédure à suivre	7
b) Modalités du constat	7
Limites à respecter	8
1) Absence d'atteinte à la vie privée	8
2) Information préalable des salariés	8
Absence de prescription de la faute	10
Point de départ du délai de deux mois	10
Fin du délai de deux mois	11
Protection contre le licenciement	12
Femme enceinte	12
1) Avant le congé de maternité	12
2) Pendant le congé de maternité	12
3) A l'issue du congé de maternité	13
Second parent lors de la naissance	14
Parents en congé d'adoption	15
1) Avant le congé d'adoption	15
2) Pendant le congé d'adoption	15
3) A l'issue du congé d'adoption	15
Poursuites pénales contre le salarié (facultatif)	16
Comment engager des poursuites pénales ?	16
Conséquence des poursuites pénales sur le délai de prescription	17
Mise à pied conservatoire (facultatif)	18
Conditions	18
Procédure à suivre	19
1) Contenu de la lettre de mise à pied	19
2) Articulation avec la procédure de licenciement	20
Conséquences sur le paiement du salaire	21
1) Absence de rémunération	21

2) Rémunération obligatoire	21
Convocation à un entretien préalable	22
Date de l'entretien préalable	22
1) Entretien préalable durant les congés payés	22
2) Entretien préalable durant un arrêt de travail	23
3) Report de l'entretien préalable	23
Contenu de la lettre de convocation	24
Transmission de la convocation	26
Réalisation de l'entretien préalable	27
Assistance des parties	27
1) Assistance du salarié	27
2) Assistance de l'employeur	28
Déroulement de l'entretien préalable	29
1) Informations à apporter au salarié	29
2) Liberté d'expression du salarié	29
3) Enregistrement de l'entretien préalable	30
Notification du licenciement	31
Délai de notification	31
1) Délai minimal	31
2) Délai maximal	32
Motifs à l'origine du licenciement	33
Contenu de la lettre de licenciement	34
1) Motifs du licenciement	36
a) Indication du motif du licenciement dans la lettre de licenciement	36
b) Plusieurs motifs de licenciement	39
2) Signature de la lettre de licenciement	39
Transmission de la lettre de licenciement	40
Préavis de licenciement	41
Circonstances imposant le respect d'un préavis	41
1) Licenciement pour faute simple	41
a) Dispense de préavis à l'initiative de l'employeur	41
b) Dispense de préavis à la demande du salarié	41
2) Licenciement pour faute grave ou lourde	42
Durée de préavis de licenciement	43
1) Salarié en congés	43
3) Salarié victime d'un accident de travail ou d'une maladie	44
a) Origine professionnelle	44

b) Origine non professionnelle _____	44
Point de départ du délai de préavis _____	45
Déroulement du préavis de licenciement _____	46
1) Conditions de travail habituelles _____	46
2) Possibilité de changer les conditions de travail du salarié _____	46
3) Acquisition des droits à congés ou de RTT _____	47
4) Possibilité de prendre des congés payés _____	47
5) Possibilité de sanctionner les nouvelles fautes commises par le salarié _____	47
a) Faute simple _____	48
b) Faute grave _____	48
c) Faute lourde _____	48
Non-respect du préavis par le salarié _____	50
Dispense de préavis _____	51
Documents de fin de contrat _____	52
Certificat de travail _____	52
1) Contenu _____	52
2) Délai de remise _____	52
3) Absence de remise _____	53
Attestation destinée au Pôle Emploi _____	54
1) Contenu _____	54
2) Informations erronées _____	54
3) Absence de remise _____	54
Solde de tout compte _____	56
1) Contenu _____	56
2) Délai de remise _____	56
3) Informations erronées _____	56
4) Absence de remise du chèque de solde de tout compte _____	57
Etat récapitulatif de l'épargne salariale _____	58

Prouver la faute

Modes de preuve admis

Il est important de collecter le maximum d'informations. En cas de litige, vous devrez en effet démontrer qu'une faute a bien été commise, d'une part, et qu'elle est imputable au salarié licencié, d'autre part.

Vous avez la possibilité d'utiliser tous les modes de preuve que vous souhaitez, tant que vous ne portez pas atteinte à la vie privée du salarié. De même, si vous vous basez sur un dispositif de surveillance pour prouver une faute, les salariés et les représentants du personnel doivent avoir été préalablement informés de sa mise en place.

Sur support papier	Sur support numérique ou électronique	Avec l'intervention de tiers
Document interne à l'entreprise	Emails, sms, vidéos	Audition de témoins
Echanges de lettres d'ordre professionnel tels que les plaintes des clients	Extrait de conversation sur téléphone fixe ou portable	Constat d'huissier
Attestation écrite	Fichier d'ordinateur, de tablette ou de smartphone	Rapport d'expert, etc.
Photographie	Page Facebook, etc.	
Impression de tout document et/ou fichier, etc.		