Licenciement pour faute grave

Par **ninous1**, le **28/11/2017** à **16:21**

Bonjour à tous, j'aurai besoin d'un petit coup de pouce pour résoudre ce cas pratique.

Madame X a été embauchée sous contrat de travail à durée indéterminée le 2 novembre 2000 en qualité de promoteur itinérant des ventes. Elle dispose pour ce faire d'un véhicule de fonction. Elle a été convoquée à un entretien préalable de licenciement le 27 mai 2016. Son employeur envisage un licenciement pour faute grave, notamment pour s'être trouvée en état d'imprégnation alcoolique chez un client, situé près de son domicile et auprès duquel elle s'était rendue à pied. Cet état a été constaté par un test réalisé en présence de deux personnes de l'entreprise. Le jour de l'entretien préalable une rupture conventionnelle a été conclue. La salariée a finalement exercé son droit de rétractation le 4 juin 2016. Elle a alors été convoquée à un nouvel entretien préalable de licenciement le 9 juin 2016 et licenciée pour faute grave par lettre du 15 juin 2016.

La salariée entend contester son licenciement ; elle vous demande conseil.

Extrait du règlement intérieur (article 3) :
"L'état d'imprégnation alcoolique d'un salarié présente des dangers pour lui-même et pour les tiers. En conséquence, les salariés appartenant aux catégories suivantes pourront, dans l'exercice de leur contrat de travail, faire l'objet d'un contrôle d'alcoolémie dès lors que leur comportement donnera à penser qu'ils se trouvent en état d'imprégnation alcoolique, et qu'ils présentent un risque pour eux-mêmes et leur environnement de travail :
-personnels des districts affectés aux activités viabilité, sécurité, parc et bâtiments ;
-électroniciens ;
-personnels d'encadrement ;
-autres personnels lorsqu'ils utilisent un véhicule par nécessité de service.
Les modalités du contrôle d'alcoolémie seront les suivantes : il sera réalisé par l'encadrement, en présence d'une tierce personne appartenant au personnel de la société ; il s'effectuera à l'aide d'appareils de type alcootest, calibrés au taux réglementaire en matière de conduite de véhicules ; en cas de contrôle positif, l'agent concerné se verra renvoyé ; les heures non travaillées ne seront pas rémunérées, mais pourront faire l'objet d'une récupération ultérieure."

Pour l'instant je n'envisage que 2 questions.
1) Le licenciement est-il valide ?
2) Est-il possible de contester le licenciement ?

Par **Camille**, le **28/11/2017** à **19:40**

Bonsoir,
Ben oui...
[citation]La salariée entend contester son licenciement[/citation]
D'accord, mais pour quel motif ? [smile17]

[citation]elle vous demande conseil.[/citation]
D'accord, mais à quel sujet ? [smile17]

Par **LouisDD**, le **28/11/2017** à **21:26**

Réunion de tous les messages.

Par **ninous1**, le **29/11/2017** à **00:17**

Pour quel motif je ne sais pas. De même pour le sujet. J'ai reproduit le sujet du cas pratique tel qu'il me l'a été donné.
Je suppose qu'elle demande conseil sur la façon de procéder à la contestation du licenciement et si cela est possible.

Par **Camille**, le **29/11/2017** à **01:58**

Bonsoir,
Donc, si je comprends bien :
"Je n'ai trouvé aucune raison pour contester mon licenciement mais comme je veux faire ch*** mes patrons, faut absolument m'en trouver !"
C'est bien ça ? [smile17]

Ou, autre version : "Je sais bien que tout licenciement est contestable,donc faut me trouver de quoi le contester..." [smile25]

Par **ninous1**, le **29/11/2017** à **12:00**

Grosso modo je pense que c'est un peu ça l'idée.

Par **Lorella**, le **29/11/2017** à **19:57**

Bonsoir

Il faut vérifier que la procédure a été respectée en fonction des éléments connus dans le cas

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés

présenté :

Convocation à un entretien préalable de licenciement le 27/05/2016 et à l'issue de l'entretien conclusion d'une rupture conventionnelle :

Problème, puisque l'objet de la convocation porte sur un éventuel licenciement et non sur une rupture conventionnelle qui n'est pas une sanction pour faute grave, mais une proposition de rupture à l'amiable, qui peut être refusée par la salariée ou acceptée mais ensuite rejetée de sa part selon un délai de rétractation.

Suite rétractation de la salariée le 04/06, entretien le 09/06 :

- le délai de convocation n'est pas respectée (5 jours ouvrables après la présentation de la lettre rec ou remise en main propre). Le salarié doit disposer de 5 jours pleins pour assurer sa défense.

- Il y a déjà eu convocation le 27/05 pour le même motif. Lancer deux fois la même procédure pour le même motif me parait contestable.

Règlement intérieur : en cas de contrôle positif, l'agent concerné se verra renvoyé.

L'entreprise devait donc aller jusqu'au bout de la procédure dès la 1ère convocation et lui notifier son licenciement. Il n'y avait pas d'alternative. Lui laisser le choix d'une RC montre qu'il n'y avait pas de faute grave avérée.

Voilà quand on cherche, on trouve toujours un défaut de procédure.

Par **ninous1**, le **29/11/2017** à **20:15**

Ah oui effectivement!
Par contre pourquoi dites-vous que le délai de convocation n'est pas respecté (04/06 rétractation, entretien le 09/06). ça fait bien 5 jours ?

Autre chose, en cherchant sur le site Lamyline je suis tombée sur ceci :
"Rupture conventionnelle signée au cours d'un entretien préalable à licenciement, puis rétractée par le salarié. La signature par les parties d'une rupture conventionnelle, après l'engagement d'une procédure disciplinaire de licenciement, n'emporte pas renonciation par l'employeur à l'exercice de son pouvoir disciplinaire » (Cass. soc.,3 mars 2015, nº 13-15.551). Par conséquent, en cas de rupture conventionnelle conclue au cours d'un entretien préalable à licenciement pour faute, puis rétractée par le salarié, l'employeur peut reprendre la procédure de licenciement par la convocation du salarié à un nouvel entretien préalable et prononcer une sanction, y compris un licenciement pour faute grave. Mais l'employeur ne doit pas tarder, la rupture conventionnelle n'ayant pas pour effet d'interrompre le délai de prescription des faits fautifs."

Je suppose donc que l'employeur est en droit de poursuivre le licenciement pour faute grave. Par contre, il est fait mention "d'un délai de prescription des faits fautifs". Qu'est-ce que c'est ?

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés

Par **Lorella**, le **29/11/2017** à **21:09**

Intéressant votre recherche. Je n'aurai jamais osé ce genre de procédure. D'ailleurs pourquoi l'employeur n'a pas poursuivi jusqu'à la notification du licenciement ? pourquoi a t il proposé une rupture conventionnelle ? En proposant une RC, il doit verser une indemnité égale à l'indemnité de licenciement, alors que pour une faute grave, c'est zéro indemnité de licenciement. A t 'il attendu trop longtemps pour agir suite à la faute commise ? Quelle était sa crainte ? d'être hors délai ? On peut émettre cette supposition.

https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1137

Article L1332-4 du Code du travail :

Aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, à moins que ce fait ait donné lieu dans le même délai à l'exercice de poursuites pénales.

En relisant le cas exposé, je me rends compte qu'on ne connait pas la date de la constatation de la faute.

De plus l'employeur notifie un licenciement pour faute grave et non pour faute sérieuse et réelle. Or pour une faute grave, le délai doit être plus restreint, dans le sens où elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise.

La jurisprudence exige en effet que la procédure soit mise en œuvre dans un délai restreint, et ce pour la simple et bonne raison que la faute grave est par définition celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l’entreprise. Ainsi, un licenciement intervenu près de deux mois après les faits ne peut plus être fondé sur une faute grave (Cass. soc., 24 octobre 2000, n° 98-42.779). Un délai d’un mois a également été jugé trop long(Cass. soc., 28 novembre 1991, n° 89-44.629). En revanche, un délai de huit jours a été qualifié de raisonnable (Cass. soc., 8 octobre 1992, n° 91-41.879).

http://www.wk-rh.fr/actualites/detail/31802/faute-grave-l-employeur-dispose-du-delai-necessaire-pour-verifier-les-faits.html

Délai de convocation : La salariée a finalement exercé son droit de rétractation le 4 juin 2016. Elle a alors été convoquée à un nouvel entretien préalable de licenciement le 9 juin 2016

Le salarié doit disposer de 5 jours pleins pour assurer sa défense, soit 5,6,7,8,9 juin donc entretien au plus tôt le 10 juin si remise en main propre mais le 11 juin si rec pour tenir compte de la présentation de la lettre. Quand on gère ce genre de procédure il ne faut pas être trop juste.

En échangeant on trouve toujours qqch à ajouter. C'est bien, ça fait avancer les commentaires.

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés

Par **ninous1**, le **30/11/2017** à **16:57**

Merci beaucoup pour votre aide. Grâce à vous j'ai pu résoudre correctement ce cas pratique. Bonne soirée !

Par **Lorella**, le **30/11/2017** à **19:31**

Au plaisir de vous avoir aidé. Merci pour votre retour.

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés