



ALLUMENS

Des conseils éclairés pour votre entreprise

LA FAUTE LOURDE NE PRIVE PLUS LE SALARIE DE SON INDEMNITE DE CONGES

En dehors du motif économique, on peut aussi licencier un salarié pour un motif personnel, donc lié donc à la personne même du salarié.

Mais quelles que soient la taille de l'entreprise et l'ancienneté du salarié, un licenciement ne peut être prononcé que pour un motif « réel » et « sérieux ».

Réel, c'est-à-dire qui doit reposer sur des raisons précises et objectives.

Sérieux, c'est-à-dire assez grave pour empêcher la poursuite du contrat de travail.

Il faut noter qu'une cause réelle et sérieuse ne suppose pas forcément l'existence d'une faute.

Il peut s'agir d'un problème d'aptitude physique ou intellectuelle, d'insuffisance professionnelle, etc... Le licenciement pour motif personnel peut aussi intervenir après que le salarié a refusé une modification du contrat de travail, si du moins cette modification n'est pas mise en place pour motif économique.

Les licenciements pour faute

La faute du salarié suppose un acte (ou un non-acte) susceptible de porter préjudice à l'entreprise.

Mais il peut y avoir faute sans que le salarié ait réellement porté préjudice à l'entreprise, par exemple quand les conséquences de l'acte ont pu être réparées à temps.

La faute n'est pas forcément intentionnelle de la part du salarié. Il peut s'agir d'une erreur professionnelle. Toutefois l'insuffisance professionnelle ne peut, à elle seule, constituer une faute.

ALLUMENS CONSULTANTS - SAS au capital de 5000 € - Siège social : 5 Allée de la Boursaudière. 89000 AUXERRE

Tél. : 03.86.41.43.42 - Fax : 03.86.51.06.21 - Email : contact@allumens.fr - Site web : www.allumens.fr

SIRET : 801 890 427 00017 - RCS : 801 890 427 AUXERRE - Code APE : 7022Z - N° de TVA Intracommunautaire : FR 55 801 890 427

En cas de litige, c'est à l'employeur de prouver l'existence et le degré de gravité de la faute, les tribunaux appréciant au cas par cas.

Le licenciement pour faute ne peut être prononcé par ailleurs si les mêmes faits ont déjà été sanctionnés.

La sanction d'une faute et donc le licenciement éventuel pour faute, doit intervenir rapidement après que l'employeur a eu connaissance des faits. Ce dernier ne peut sanctionner une faute qui a eu lieu plus de deux mois auparavant.

Mais les tribunaux peuvent admettre un délai plus long pour les nécessités d'une éventuelle enquête.

La faute « légère » justifie une sanction mais ne peut constituer un motif réel et sérieux de licenciement.

La faute « grave » est une violation des obligations du contrat qui empêche le maintien du salarié dans l'entreprise pendant l'exécution du préavis. Le salarié est privé de son indemnité de licenciement et de son indemnité compensatrice de préavis.

La faute « lourde » quant à elle suppose une volonté de nuire de la part du salarié. Elle entraîne la suppression de toutes les indemnités, y compris celle compensant les congés payés jusqu'à présent. Elle peut donner lieu à une demande de dommages-intérêts de la part de l'employeur.

Les indemnités de licenciement

Lorsque la rupture du contrat de travail est à l'initiative de l'employeur, celui-ci est en principe tenu de verser au salarié une indemnité de licenciement, à laquelle s'ajoutent d'autres indemnités.

Droit à l'indemnité

La loi prévoit le versement d'une indemnité de licenciement à tout salarié justifiant d'au moins une année d'ancienneté interrompue au service du même employeur.

Montant de l'indemnité

L'indemnité minimale est égale à 1/5ème du salaire mensuel par année d'ancienneté. Les salariés qui justifient de plus de dix ans d'ancienneté perçoivent en plus 2/15ème de mois par année d'ancienneté au-delà de la dixième année.

L'indemnité de préavis

Quelle que soit la cause de la rupture du contrat de travail et notamment donc en cas de licenciement, le salarié doit en principe effectuer un préavis.

L'employeur doit verser une indemnité compensatrice quand il dispense le salarié d'effectuer son préavis. Et cela même quand le salarié a retrouvé un emploi ou quand il ne peut exécuter son préavis du fait d'un accident du travail.

Mais l'indemnité n'est pas due en cas de faute grave ou quand c'est le salarié qui demande à être dispensé de préavis.

L'indemnité de congés payés

Quelle que soit la cause de la rupture du contrat de travail, le salarié a droit à une indemnité compensatrice

s'il n'a pas pu prendre tous ses congés.

Jusqu'à présent, l'indemnité n'était pas due en cas de faute lourde.

Licenciement pour faute lourde : le salarié a droit à ses congés payés

C'est ce que décide le Conseil Constitutionnel, dans une décision n°2015-523 QPC du 2 mars 2016.

Alors que l'article L3141-26 du code du travail, prévoit, dans son alinéa 2, que :

L'indemnité est due dès lors que la rupture du contrat de travail n'a pas été provoquée par la faute lourde du salarié, que cette rupture résulte du fait du salarié ou du fait de l'employeur, les mots « dès lors que la rupture du contrat de travail n'a pas été provoquée par la faute lourde du salarié » sont contestés.

Le Conseil constitutionnel juge que la privation des indemnités de congés payés en cas de licenciement pour faute lourde n'est pas conforme à la Constitution.

Cette décision s'applique immédiatement et aux contentieux en cours.

Le Conseil constitutionnel a été saisi le 2 décembre dernier par le juge judiciaire d'une question prioritaire de constitutionnalité (QPC) sur l'article L.3141-26 alinéa 2 du code du travail. Ce dernier prévoit que l'indemnité compensatrice de congés payés "est due dès lors que la rupture du contrat de travail n'a pas été provoquée par la faute lourde du salarié" (une manière pour le législateur de sanctionner encore un peu plus le comportement particulièrement fautif du salarié).

La question posée au Conseil constitutionnel était de savoir si cette exclusion de la faute lourde est contraire à l'article 11 du préambule de la Constitution de 1946, qui garantit à tous "le repos et les loisirs".

Lors d'une audience du 16 février dernier, le gouvernement s'était opposé à tout changement de législation : "en cas de faute lourde, l'employeur subit un préjudice particulier ; l'action en responsabilité n'exclut pas de garantir un dédommagement minimum à l'employeur", a insisté le représentant du gouvernement, mettant aussi en avant "le nombre de cas limité et l'objectif de protection de l'entreprise".

Dans une décision du 2 mars, le Conseil constitutionnel a néanmoins pris la décision de censurer la loi mais aucunement en raison d'une éventuelle atteinte du droit au repos des salariés. Le juge constitutionnel s'extrait totalement de ce débat pour s'intéresser à un aspect radicalement différent : la rupture d'égalité entre les salariés.

Il est en effet remarqué que la règle qui prive le salarié licencié pour faute lourde de son indemnité compensatrice de congés payés "ne s'applique pas lorsque l'employeur est tenu d'adhérer à une caisse de congés" comme celle du BTP ou du secteur du spectacle.

Autrement dit, le salarié ayant travaillé pour un employeur affilié à une caisse de congés conserve son droit à indemnité compensatrice de congés payés en cas de licenciement pour faute lourde, alors que tout autre salarié licencié pour faute lourde est privé de ce droit.

Aux yeux du juge constitutionnel, cette différence de traitement entre salariés licenciés pour faute lourde est injustifiée et "méconnaît le principe d'égalité devant la loi". L'article L. 3141-26 du code du travail est partiellement abrogé et tous les salariés licenciés pour faute lourde doivent à l'occasion de la rupture du contrat percevoir l'indemnité compensatrice de congé payé.

Important : cette censure du Conseil constitutionnel gomme la distinction pratique entre "faute grave" et

"faute lourde". Désormais, le seul intérêt pour un employeur de qualifier (hors grève) l'existence d'une faute lourde est de pouvoir engager la responsabilité contractuelle du salarié.

Cette censure du code du travail est à effet immédiat. "Elle peut être invoquée dans toutes les instances introduites (à partir du 2 mars 2016) et non jugées définitivement", précise le Conseil constitutionnel. C'est en particulier ce que redoutait l'avocat de l'entreprise lors de l'audience du 16 février consacrée à cette QPC.

Ainsi, tout salarié licencié pour faute lourde dont le contentieux est en cours, ou qui peut encore introduire une action pour contester son licenciement, apparaît en droit d'exiger le paiement de son indemnité compensatrice de congé payé.

La version de l'article L3141-26 alinéa 2 à appliquer devient :

L'indemnité est due, que cette rupture résulte du fait du salarié ou du fait de l'employeur.

