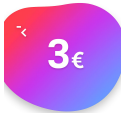


⚠️ FAUTE GRAVE : COMPRENDRE, ANTICIPER ET SE DÉFENDRE ! ⚖️



📄 DÉFINITION ET CARACTÉRISTIQUES

Définition juridique : La faute grave est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise, même pendant la durée limitée du préavis. C'est un comportement qui, par sa nature et sa gravité, constitue une violation des obligations découlant du contrat de travail ou des relations de travail.



- ⚡ **Immédiateté** : Nécessite une réaction rapide de l'employeur (2 mois maximum)
- 🚫 **Impossibilité de poursuivre** : Rend impossible le maintien du lien contractuel
- ✂️ **Évaluation au cas par cas** : Pas de liste exhaustive légale, appréciation selon contexte
- 📊 **Proportionnalité** : La sanction doit être proportionnée aux faits reprochés
- 🔍 **Charge de la preuve** : Incombe à l'employeur (doit fournir des preuves concrètes)

⚖️ CADRE LÉGAL ET CONSÉQUENCES

Base légale : Articles L.1234-1, L.1234-5 et L.1234-9 du Code du travail

Conséquences pour le salarié :

- 📄 **Rupture immédiate** : Dispense de préavis
- 💰 **Perte d'indemnités** : Pas d'indemnité de licenciement ni de préavis
- 💰 **Conservation de certains droits** : Indemnité compensatrice de congés payés, documents de fin de contrat
- 📅 **Délai de contestation** : 12 mois pour contester devant le Conseil de Prud'hommes

🚩 EXEMPLES DE COMPORTEMENTS QUALIFIÉS

Type	Exemples reconnus par la jurisprudence
😞 Malhonnêteté	Vol, détournement de fonds, falsification de documents, concurrence déloyale
🚫 Insubordination	Refus persistant d'exécuter des tâches légitimes, abandon de poste injustifié
👤 Relations	Violence physique ou verbale grave, injures, harcèlement, discrimination
🍷 Comportements	Ivresse au travail (selon poste), usage de stupéfiants impactant la sécurité
📱 Confidentialité	Divulgaration d'informations confidentielles, violation de secret professionnel
🕒 Organisation	Absences non justifiées répétées, retards chroniques malgré avertissements

🚫 CE QUI N'EST GÉNÉRALEMENT PAS UNE FAUTE GRAVE

- 🤒 **Maladie** : Absences justifiées par un arrêt maladie valide
- ⚡ **Vie privée** : Comportements hors temps et lieu de travail sans impact professionnel
- 📁 **Incompétence** : Insuffisance professionnelle sans négligence volontaire
- 🗣️ **Exercice d'un droit** : Droit de grève, activité syndicale, lanceur d'alerte
- 🔄 **Erreur isolée** : Erreur unique sans conséquence majeure
- 🗑️ **Convictions** : Expression modérée d'opinions politiques, religieuses ou philosophiques

💡 CONSEILS ET ASTUCES BONUS

- 📄 **Documentation** : Conservez tous les échanges écrits, emails, SMS avec l'employeur
- 📊 **Contexte** : Mettez en avant vos états de service, ancienneté, absence d'antécédents
- 🗣️ **Témoignages** : Recueillez des témoignages écrits de collègues (datés et signés)
- 🔍 **Procédure** : Vérifiez que l'employeur a respecté la procédure de licenciement
- ⌚ **Délais** : Surveillez le délai entre la connaissance des faits et la sanction
- 📋 **Règlement intérieur** : Consultez le règlement intérieur pour vérifier l'échelle des sanctions

? QUE FAIRE SI VOUS ÊTES ACCUSÉ DE FAUTE GRAVE ?

Étape	Actions recommandées
📄 Convocation	Préparez soigneusement l'entretien préalable, rassemblez preuves et arguments
🗣️ Entretien	Demandez précisions sur les faits reprochés, prenez notes, venez accompagné
📄 Contestation	Rédigez un courrier contestant les faits si non avérés (RAR)
🏥 Protection santé	Consultez un médecin si la situation génère stress/anxiété
🧠 Négociation	Proposez éventuellement une rupture conventionnelle comme alternative
⚖️ Recours juridiques	Saisissez le Conseil de Prud'hommes sous 12 mois
📊 Dossier Pôle Emploi	Contestez le motif auprès de Pôle Emploi pour éviter différé d'indemnisation

🛡️ DÉFENSE ET CONTESTATION

- 🗣️ **Charge de la preuve** : L'employeur doit prouver la réalité et la gravité des faits
- ⌚ **Prescription** : Faits anciens de plus de 2 mois = prescrits (sauf procédure disciplinaire engagée)
- 📊 **Proportionnalité** : La sanction doit être proportionnée aux faits (principe juridique)
- 📄 **Procédure** : Non-respect de la procédure = licenciement sans cause réelle et sérieuse
- 🔄 **Transaction** : Possibilité de négocier une transaction après notification du licenciement
- 📁 **Aide juridique** : Assistance juridictionnelle possible selon ressources

⚠️ **ATTENTION** : La mise à pied conservatoire n'est pas une sanction mais une mesure provisoire pendant l'enquête de l'employeur. Sa durée doit être raisonnable. **N'hésitez pas à consulter un professionnel si nécessaire.**

👉 **À RETENIR** : En cas de licenciement pour faute grave, ne signez aucun document dans la précipitation et consultez rapidement un avocat spécialisé en droit du travail !