

QUESTIONS / REPONSES 2015/01/01

Assistants maternels.

RUPTURE DU CONTRAT	
<i>1 -4 Rupture du contrat pour faute grave ou lourde ?</i>	<p>Comme le précise, la Convention collective en son article 18 un préavis est effectué en cas de rupture du contrat, peu importe la partie qui en est à l'origine, sauf en cas de faute grave ou lourde. Dans ce cas il n'y a pas de préavis car les fautes grave et lourde sont celles qui justifient la rupture immédiate du contrat (donc sans préavis).</p> <p>Il n'y a pas dans la loi de définition d'une faute grave ou lourde. Seule la jurisprudence définit ces notions. Il s'agit d'un fait, ou d'un ensemble de faits imputables au salarié qui constitue une violation des obligations résultants du contrat de travail, ou des relations de travail, d'une importance telle, qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise, même pendant la durée du préavis. Il n'existe pas de « catalogue » des fautes graves ou lourdes. La jurisprudence nous donne des exemples auxquels on peut se référer, mais toujours sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux (comportements déloyaux, critiques, dénigrements, malversations, indiscretions, vols, absences, retards, insubordination.....).</p> <p>La faute lourde est plus rare car elle suppose une intention de nuire à l'employeur ou à l'entreprise. C'est à l'employeur de décider si les faits qui motivent la rupture qu'il envisage sont ou non constitutifs d'une faute grave ou lourde.</p> <p>La lettre de rupture doit le préciser.</p> <p>Lorsque l'employeur base le motif de la rupture sur une faute grave ou lourde, c'est la première présentation de la lettre de rupture qui met fin au contrat.</p> <p>L'employeur est tenu au paiement des derniers salaires, et d'une éventuelle indemnité de congés payés (si tous les congés acquis n'ont pas été déjà pris ou payés). Il doit également délivrer le certificat de travail, l'attestation ASSEDIC, et le dernier bulletin de salaire.</p> <p>Le préavis n'est pas dû dans le cas de faute grave ou lourde.</p> <p>L'indemnité de rupture prévue à l'article 18 f) n'est pas due en cas de rupture pour faute grave ou lourde.</p>

	<p>En cas de faute lourde l'indemnité de congés payés n'est pas due non plus (pour les congés non pris par le salarié au titre de la période de référence en cours à la date de la rupture (cour de cassation du 11/10/1995), mais cela ne concerne pas les congés acquis auparavant (cour cassation du 25/03/1998).</p> <p>Le salarié ne peut que contester à postériori la rupture et son motif auprès du conseil des prud'hommes, seule instance compétente pour statuer sur le litige.</p>
--	--