

Le licenciement d'un monteur de l'atelier de Vélocité

Un monteur de l'atelier de Vélocité, en CDI depuis cinq ans, a insulté son chef d'équipe devant ses collègues puis refusé de reprendre son poste, pour la deuxième fois en trois mois. La responsable des ressources humaines envisage un licenciement. Assistant(e) de direction, vous vérifiez la procédure et les choix possibles (documents 1 et 2).

Document 1 : les faits

Élément	Contenu
Salarié	monteur, CDI depuis cinq ans, membre suppléant du CSE à vérifier
Faits	insultes envers le chef d'équipe devant l'atelier ; refus de reprendre le poste pendant deux heures
Antécédent	avertissement écrit trois mois plus tôt pour un refus similaire
Témoins	quatre monteurs présents, compte rendu du chef d'équipe

Document 2 : rappels

Notion	Règle
Cause réelle et sérieuse	faits exacts, précis, vérifiables et suffisamment graves
Faute grave	rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise ; prive de préavis et d'indemnité de licenciement
Faute lourde	faute grave avec intention de nuire
Procédure	convocation à l'entretien préalable (cinq jours ouvrables au moins), entretien avec assistance possible, notification motivée par lettre recommandée après un délai de réflexion
Salariés protégés	autorisation de l'inspection du travail

Les faits reprochés relèvent d'un licenciement :

- ☐ Pour motif économique
- ☐ Pour motif personnel, de nature disciplinaire (faute)
- ☐ Pour inaptitude

Pour être justifié, le licenciement doit reposer sur :

- ☐ Une cause réelle et sérieuse : des faits exacts, précis, vérifiables et suffisamment graves
- ☐ La seule volonté de l'employeur
- ☐ L'avis des collègues

L'ordre des étapes de la procédure est :

- ☐ Notification par lettre, puis entretien, puis convocation
- ☐ Entretien oral puis départ immédiat
- ☐ Convocation écrite à un entretien préalable (délai d'au moins cinq jours ouvrables), entretien où le salarié peut être assisté, puis notification motivée par lettre recommandée après un délai de réflexion

Si la faute est qualifiée de faute grave, le monteur :

- ☐ Est privé de l'indemnité de licenciement et du préavis, mais conserve l'indemnité de congés payés
- ☐ Perçoit l'indemnité de licenciement et le préavis
- ☐ Perd aussi ses droits à l'assurance chômage

Le refus de reprendre le poste après un avertissement écrit trois mois plus tôt :

- ☐ Ne peut pas être invoqué, car il a déjà été sanctionné
- ☐ Peut être invoqué : une sanction antérieure peut être rappelée à l'appui d'un nouveau manquement, et la répétition aggrave la faute
- ☐ Entraîne automatiquement la faute lourde

Si le monteur conteste son licenciement, il saisit :

- ☐ Le tribunal de commerce
- ☐ La CNIL
- ☐ Le conseil de prud'hommes, juridiction paritaire compétente pour les litiges individuels du travail

Plutôt qu'un licenciement, la responsable des ressources humaines propose une rupture conventionnelle. Cette solution :

- ☐ Est impossible après une faute

- ☐ Est possible si le consentement du salarié est libre, avec une indemnité au moins égale à l'indemnité légale et l'homologation de l'administration
- ☐ Dispense de toute indemnité

Avant toute décision, la responsable doit vérifier si le monteur est membre du CSE, car :

- ☐ Le licenciement d'un représentant du personnel exige l'autorisation préalable de l'inspection du travail
- ☐ Les élus ne peuvent jamais être licenciés
- ☐ Les élus ont un préavis plus long