



**CÉAS de la Mayenne**  
Centre d'étude et d'action sociale

29 rue de la Rouillère  
53000 Laval  
Tél. 02 43 66 94 34  
Mél. ceas53@orange.fr  
Site Internet : www.ceas53.org

CÉAS-point-com

Bulletin hebdomadaire à destination des adhérents



## Droit du travail

### La faute peut être simple, grave ou lourde

L'employeur peut engager un licenciement pour faute afin de mettre fin au contrat de travail d'un salarié, mais l'employeur doit impérativement justifier le motif qui doit être « réel » et « sérieux » : d'une part, le motif doit reposer sur des raisons précises et objectives ; d'autre part, le motif doit être assez grave pour empêcher la poursuite du contrat de travail.

Au terme d'une procédure disciplinaire, l'employeur peut licencier le salarié pour faute simple, faute grave ou faute lourde.

**Faute simple** : la faute commise ne justifie pas nécessairement la qualification de faute grave. Cependant, elle peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement.

**Faute grave** : la faute rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise. Le ou les faits doivent être directement imputables au salarié. La faute grave entraîne le départ immédiat du salarié. Exemples : absences injustifiées ou abandon de poste ; indiscipline ou insubordination ; harcèlement, violences ou injures envers l'employeur ou d'autres salariés ; vols dans l'entreprise ; état d'ivresse pendant les heures de travail...

**Faute lourde** : la faute est commise dans l'intention de nuire à l'employeur. C'est à l'employeur d'apporter la preuve de cette intention de nuire.

Les conséquences pour le salarié, en termes d'indemnités de rupture de contrat, diffèrent selon la qualification de la faute.

Type d'indemnité	Type de faute		
	Simple	Grave	Lourde
Indemnité de licenciement	Oui	Non	Non
Indemnité compensatrice de préavis	Oui	Non	Non
Indemnité compensatrice de congés payés	Oui	Oui	Non

#### Important :

- Un fait fautif ne peut pas conduire l'employeur à prononcer une sanction disciplinaire au-delà d'un délai de deux mois à partir du jour où celui-ci a eu connaissance des faits.
- Le pouvoir disciplinaire d'un employeur est épuisé à partir du moment où il n'est pas en mesure d'apporter de nouveaux faits fautifs de la part de son salarié survenus ou portés à sa connaissance après la notification de la première sanction.
- Une même faute ne peut pas être sanctionnée à deux reprises. Par contre, une faute déjà sanctionnée peut conduire à un licenciement si l'employeur a connaissance de faits nouveaux comme une nouvelle faute de la part de son salarié ou d'une même faute qui se renouvelle.



CÉAS-point-com

Bulletin hebdomadaire diffusé par messagerie électronique aux seuls adhérents du CÉAS.

Contributeurs pour ce numéro :  
Claude Guioullier,  
Nathalie Houdayer.



## Sur [www.ceas53.org](http://www.ceas53.org), les internautes téléchargent...

Sur un an, entre le 1<sup>er</sup> mai 2014 et le 30 avril 2015, voici les articles les plus téléchargés, concernant la vie associative, sur le site Internet du CÉAS.

**1) « Absence de candidat à la présidence... Que peut faire l'association ? »..... 1106 fois**

Il s'agit d'une fiche très pédagogique qui expose les quatre possibilités offertes à une association se retrouvant sans président (dans l'hypothèse où les statuts prévoient le poste). Sur le même thème, on peut consulter un autre article : « Une "bizarrerie" ou, à terme, un modèle... Les associations peuvent très bien fonctionner sans président ».

**2) « Le Groupement local d'employeurs d'agents de médiation intervient sur quartiers, transports, énergie, logement... »..... 728**

Le Glead n'a pas de site Internet et les moteurs de recherche renvoient les internautes vers celui du CÉAS (article de présentation du Glead rédigé en 2011).

**3) « Nom, slogan, logo, projet, image... La communication dans tous ses états ».....331**

Il s'agit ici d'un article de réflexion et d'idées très pratiques sur la communication associative à partir d'une session de formation de bénévoles animée par Gilbert Lair.

**4) « Les employeurs ont des obligations » .....269**

L'article remonte déjà à 2010, mais il conserve globalement toute sa pertinence. Il présente deux tableaux, l'un sur les documents obligatoires, l'autre sur l'affichage obligatoire. Les deux tableaux sont organisés selon le même schéma : documents, références, obligations, sanctions.

**5) « Agression d'une aide-soignante et "faute inexcusable" de l'employeur ».....246**

L'article décortique des arrêts de la Cour de cassation pour expliquer la « faute inexcusable » de l'employeur. Dans une seconde partie, l'analyse se porte sur le secteur de l'aide à domicile.

**6) « Une vingtaine d'associations se mobilisent. Unissons nos Différences : contre les discriminations » 194**

L'article présente le collectif « Unissons nos Différences » en 2011. Chaque année, en Mayenne, ce collectif met en place des actions autour de toutes les formes de discriminations... L'article reste d'actualité pour comprendre le projet.



La rubrique « Associations » du [site Internet du CÉAS](http://www.ceas53.org) contient bien d'autres articles qui méritent l'intérêt des internautes, et principalement des responsables associatifs. Le fonds documentaire est classé dans des sous-rubriques : « Connaissance du secteur » ([en Mayenne](#), [en France](#) et [portrait d'associations mayennaises](#)), « Fonctionnement associatif », « Communication », « Mutualisation d'emploi » et « Droit du travail »...



## À vos agendas

### Le 6 juin, à Mayenne La patrimonialisation des prisons

Le samedi 6 juin, à 16 h, au château de Mayenne, dans le cadre de l'exposition temporaire « À l'ombre des murailles, quand le château était prison », conférence de Jean-Claude Vincent, maître de conférences à l'université de Rouen, sur le thème de la patrimonialisation des prisons : « *Le patrimoine carcéral connaît un regain d'intérêt depuis quelques années : des expositions se montent sur ce thème, des recherches sont entreprises et des lieux sont réutilisés. Mais la nécessité de la conservation du patrimoine doit être encore affirmée dans cette période où les structures pénitentiaires évoluent et se modernisent.* »

Entrée libre.



« Le lecteur en sait plus long sur un livre que son auteur lui-même. Il se passe, entre un roman et son lecteur, un phénomène analogue à celui du développement des photos, tel qu'on le pratiquait avant l'ère du numérique. Au moment de son tirage dans la chambre noire, la photo devenait peu à peu visible. À mesure que l'on avance dans la lecture d'un roman, il se déroule le même processus chimique. »

Patrick Modiano, discours de réception du prix Nobel de littérature, le 7 décembre 2014, à Stockholm, *Le Monde* du 9 décembre 2014.