Cas pratique : Licenciement pour faute grave

1°/ La Société G exerce une activité de commerce alimentaire.

Elle est composée d’un effectif de moins de 10 salariés.

2°/ Monsieur C a été embauché au sein société G en qualité d’employé de rayon en contrat à durée indéterminée, à compter du 7 avril 2011.

Monsieur C n’a jamais rencontré de difficultés dans le cadre de l’exécution de sa prestation de travail.

3°/ A compter de septembre 2012, Monsieur C a dû faire face à l’irrégularité de la fréquence des paiements de son salaire et au paiement partiel voire à l’absence de paiement de son salaire, certains mois.

Pour autant et pendant un an, Monsieur C n’a pas manqué de s’investir au profit de la Société G, son employeur lui indiquant qu’il serait « prochainement » régularisé dans ses droits.

Toutefois et ne voyant pas sa situation s’améliorer, Monsieur C a cessé de se présenter sur son lieu de travail à compter du 19 septembre 2013.

Le 23 septembre 2013, son employeur le mettait en demeure de reprendre son poste de travail.

Monsieur C refusant dans ces conditions de reprendre son poste de travail, son employeur lui devant plus de 15 000 euros bruts de salaire, a été licencié pour faute grave par courrier en date du 10 octobre 2013.

Si son solde de tout compte lui a été adressé, celui-ci n’a pas reçu le moindre paiement afférent.

Contestant son licenciement, Monsieur C, a été contraint de saisir au fond le Conseil de Prud’hommes de SAINT-ETIENNE.

Questions : Qu’en pensez –vous ? L’action de Monsieur C a t-elle des chances d’aboutir ? Si, oui, à quelles indemnités Monsieur C peut-il prétendre ?

**Pièces :**

- Lettre de notification du licenciement en date du 10 septembre 2013