Le licenciement pour faute simple

Description

Le licenciement pour faute simple est un licenciement disciplinaire. S'agissant d'une faute commise par le salarié, la procédure de licenciement pour motif personnel doit être mise en place.

En général, la rupture du contrat de travail n'est pas immédiate. Sauf dispense de préavis, le salarié doit normalement respecter un délai de préavis.

Télécharger notre guide sur le licenciement
Modèle de lettre de licenciement

Qu'est-ce que le licenciement pour faute simple ?

Le licenciement pour faute simple est un **licenciement pour motif personnel**. L'employeur prononce ce type de licenciement en cas de faute simple commise par le salarié.

La faute simple est caractérisée lorsque :

- Le salarié n'a pas respecté ses obligations envers l'employeur ;
- Le niveau de gravité ne permet pas de rompre immédiatement le contrat de travail.

Ainsi, le licenciement pour faute simple peut être prononcé par exemple pour :

- Négligence du salarié ;
- Manquement à ses obligations ;
- Erreur commise dans le cadre de son travail.

A noter : Néanmoins, il existe des situations dans lesquelles la faute simple peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement.

Par ailleurs, la faute simple doit être distincte de la **faute grave et de la faute lourde**.

© 2023 LEGALPLACE SAS

Dans le cadre d'un licenciement pour faute grave, la faute est caractérisée lorsque le comportement du salarié est contraire à ses obligations et que la gravité est telle qu'elle rend **impossible le maintien du salarié** dans l'entreprise.

Concernant le licenciement pour faute lourde, la faute est caractérisée lorsque le salarié agit dans l'**intention de nuire à l'employeur** ou à l'entreprise.

Au même titre que pour la faute grave, la faute lourde rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise.

Attention : Quel que soit le type de faute relevé par l'employeur, ce dernier doit respecter la procédure de licenciement pour motif personnel pour se séparer du salarié.

Quelle est la procédure de licenciement pour faute simple ?

En cas de faute commise par le salarié, l'employeur doit mettre en œuvre la procédure de licenciement pour motif personnel.

En effet, la procédure de licenciement économique s'applique en cas de difficultés économiques subies par l'entreprise.

Par ailleurs, l'employeur peut constater lui-même la faute du salarié ou en être informé. Les dispositions légales prévoient un **délai de prescription de 2 mois** pour l'engagement de poursuites disciplinaires liées à un fait fautif. Ce délai de prescription s'applique à l'employeur, sauf si ce même fait fautif a donné lieu à des poursuites pénales dans le même délai.
La procédure de licenciement pour motif personnel se déroule en **plusieurs étapes** :

- Convocation du salarié à un entretien préalable ;
- Entretien préalable au licenciement ;
- Notification la lettre de licenciement ;
- Exécution du préavis par le salarié ;
- Fin du contrat de travail.

Etape n°1 : La convocation du salarié à un entretien préalable

Avant de licencier un salarié, l'employeur doit le convoquer à un **entretien préalable au licenciement**

© 2023 LEGALPLACE SAS

.

La convocation à l'entretien préalable au licenciement doit respecter certaines conditions particulières.

La lettre de convocation à l'entretien préalable de licenciement doit notamment contenir les éléments suivants :

- L'objet de la convocation ;
- La date ;
- L'heure ;
- Le lieu.

De plus, la lettre de convocation doit mentionner la **possibilité pour le salarié de se faire assister** soit par un autre salarié appartenant à l'entreprise soit par un conseiller du salarié.

À noter : En revanche, le salarié n'a aucune obligation de se rendre à l'entretien. Son absence ne constitue pas une faute de nature à justifier son licenciement.

Etape n°2 : L'entretien préalable au licenciement

L'entretien préalable au licenciement a pour objectif de permettre le dialogue entre l'employeur et le salarié.

En effet, l'employeur expose au salarié les **raisons pour lesquelles il envisage de le licencier** et le salarié peut partager ses explications.

Par ailleurs, l'employeur doit respecter un délai de **5 jours ouvrables** entre la présentation de la lettre de licenciement et la date de l'entretien.

Etape n°3 : La notification du licenciement

A l'issue de l'entretien préalable, si l'employeur décide, malgré tout, de licencier le salarié, il doit lui notifier sa décision.

Pour cela, il doit envoyer un courrier de licenciement par lettre recommandée avec accusé de réception.

© 2023 LEGALPLACE SAS

Lors de l'envoi de la lettre de licenciement, l'employeur doit également respecter un délai de **2 jours minimum** après l'entretien pour envoyer le document. Le délai maximum dont dispose l'employeur est de **1 mois**.

Zoom : Rédigez votre lettre de licenciement avec LegalPlace ! Nous mettons à votre disposition un modèle de lettre de licenciement à compléter en ligne. Votre document est généré en toute simplicité et reste conforme à la réglementation. Vous pouvez bien sûr l'adapter à votre situation.

Etape n°4 : L'exécution du préavis

En principe, dans le cadre d'un licenciement pour faute simple, la rupture du contrat de travail n'est pas immédiate.

Sauf exceptions, le salarié doit, en effet, effectuer une période de préavis de licenciement pendant laquelle la relation de travail se poursuit normalement.

La durée du préavis de licenciement **varie selon l'ancienneté du salarié**. En général, lorsque l'ancienneté du salarié est :

- Inférieure à 6 mois, la durée du préavis est fixée par la convention ou l'accord collectif, le contrat de travail ou les usages de la profession ;
- Entre 6 mois et 2 ans, le délai de préavis est de 1 mois ;
- Supérieure à 2 ans, le délai de préavis est de 2 mois.

Toutefois, l'entreprise peut prévoir une **période de préavis plus favorable** que la durée légale.

À noter : Lorsque le salarié est licencié pour faute grave ou pour faute lourde, le contrat de travail est rompu dès la notification du licenciement. Dans ces deux cas, le salarié ne réalise donc pas de période de préavis.

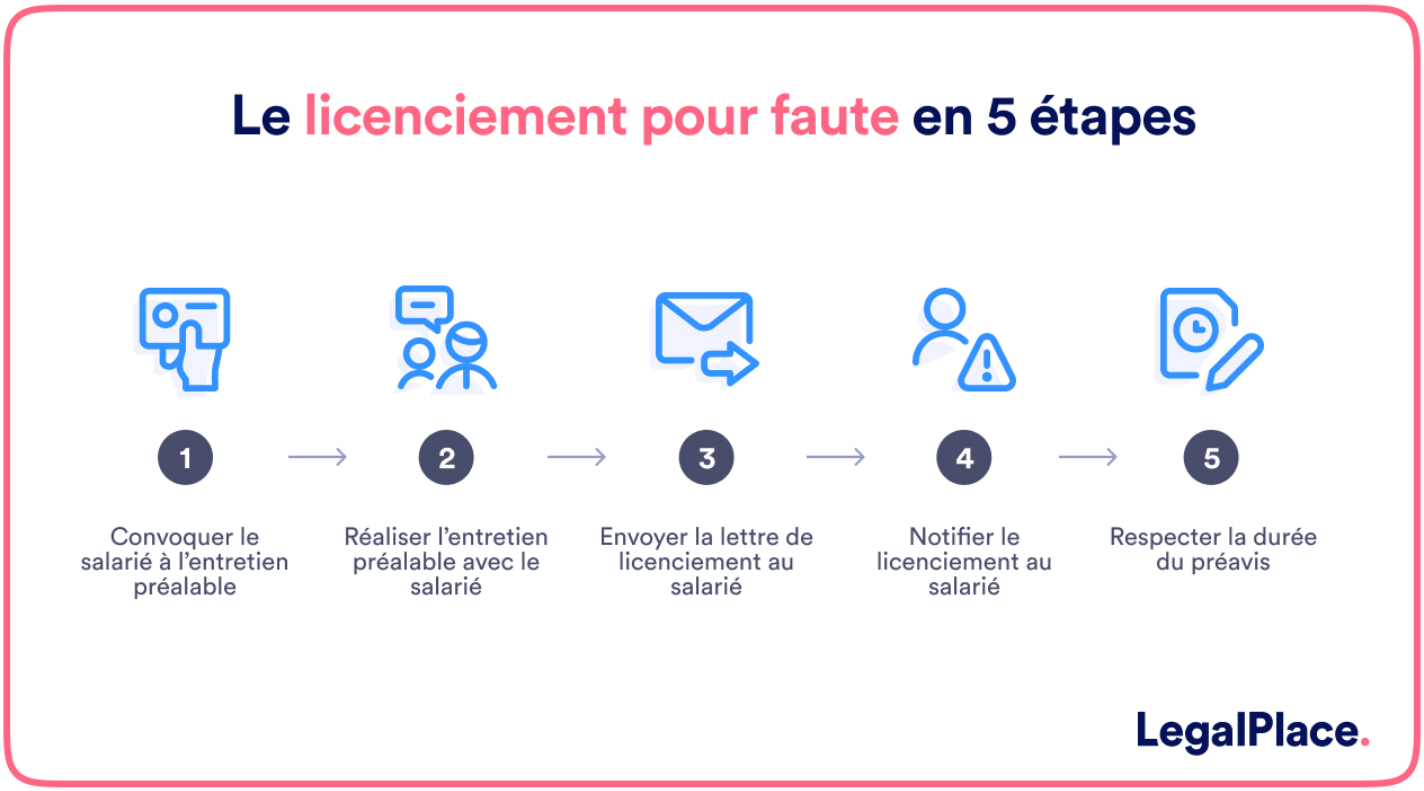
Etape n°5 : La fin du contrat de travail

Le contrat de travail prend fin **à l'issue du délai de préavis**. L'employeur doit alors remettre au salarié les documents de fin de CDI ou de CDD suivants :

- Certificat de travail ;
- Attestation France travail (anciennement Pôle emploi) ;
- Solde de tout compte ;
- Dispositifs de participation, d'intéressement, plans d'épargne salariale au sein de

© 2023 LEGALPLACE SAS

l'entreprise, état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées.



Quels sont les droits du salarié après le licenciement pour faute simple ?

Lorsque le licenciement du salarié est prononcé, le contrat de travail prend fin à l'issue de la période de préavis si celui-ci est effectué.

Contrairement au licenciement pour faute grave ou faute lourde, le licenciement pour faute simple ne prive pas le salarié des **indemnités de fin de contrat**.

Ainsi, le salarié perçoit les indemnités suivantes :

- Indemnité de licenciement;
- Indemnité de préavis si le délai de préavis n'est pas effectué ;
- Indemnité compensatrice de congés payés.

L'**indemnité compensatrice de congés payés** est versée au salarié qui n'a pas pu bénéficier de l'intégralité de ses congés payés avant la rupture du contrat.

© 2023 LEGALPLACE SAS

En outre, le salarié perçoit son dernier salaire ainsi qu'éventuellement une **contrepartie financière** éventuelle en cas de clause de non-concurrence.

Le salarié peut-il contester le licenciement ?

Si le salarié estime que le licenciement prononcé par l'employeur n'est pas justifié, il a le droit de contester la décision.

A l'issue de la procédure de licenciement, le salarié peut ainsi **saisir le conseil de prud'hommes** afin de contester le licenciement.

Il peut, par exemple, dénoncer le non-respect de la procédure de licenciement ou apporter la preuve d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ou abusif.

Si le juge estime que le licenciement est injustifié ou sans cause réelle et sérieuse, l'employeur peut être condamné à **verser au salarié des dommages et intérêts** ainsi que des indemnités.

A titre d'exemple, si le juge considère que le licenciement est abusif, il peut être condamné l'employeur à verser au salarié indemnité pour licenciement abusif.

FAQ

Quels sont les motifs de licenciement pour faute simple ?

Il existe une multitude de faits ou de comportements du salarié pouvant constituer une faute simple. De manière générale, il s'agit d'erreurs, de manquements ou de négligence du salarié dans le cadre de son travail.

Quelles indemnités en cas de licenciement pour faute simple ?

Le licenciement pour faute simple ne prive le salarié d'aucune des indemnités dues à l'issue d'un licenciement. Il perçoit donc toutes ses indemnités, à savoir : l'indemnité de licenciement, l'indemnité compensatrice de congés payés et l'indemnité de préavis. Pour cela, il doit simplement répondre aux conditions de versement.

© 2023 LEGALPLACE SAS

Quel type de licenciement ne donne pas droit au chômage ?

Le licenciement prive involontairement le salarié de travail. Par conséquent, tout salarié licencié, peu importe le motif, peut prétendre à l'allocation chômage.

© 2023 LEGALPLACE SAS