

Le licenciement pour faute

Description

Le licenciement pour faute est une sanction disciplinaire prise par l'employeur à l'encontre d'un salarié qui n'a pas respecté ses obligations contractuelles.

Dans ce cas, l'employeur procède au [licenciement pour motif personnel](#) du salarié.

Selon le degré de gravité de la faute, le [licenciement](#) emporte des conséquences différentes sur les droits du salarié.

[Télécharger notre guide complet sur le licenciement \(gratuit\)](#)

[Modèle de lettre de licenciement](#)

Licenciement pour faute : définition

Le licenciement pour faute est une sanction disciplinaire prononcée à l'encontre du salarié qui a commis une faute. Celle-ci peut être simple, grave ou lourde.

La faute simple

Le licenciement pour faute simple est le **degré le plus faible du licenciement pour faute**. La faute simple est caractérisée lorsque **2 critères sont remplis** :

- Le salarié a agi à l'encontre de ses obligations contractuelles ;
- La faute commise par le salarié n'implique pas la rupture immédiate du contrat de travail.

En pratique, il peut s'agir **d'une erreur ou d'une négligence commise par le salarié** dans l'exercice de ses fonctions.

Généralement, la faute simple est assortie de sanctions disciplinaires telles que :

- Un avertissement ;
- Une [mise à pied conservatoire](#) ;
- Un blâme.

La faute simple n'oblige pas l'employeur à mettre fin au contrat de travail. Toutefois,

elle peut constituer, dans certaines situations, une **cause réelle et sérieuse de licenciement**.

La faute grave

Contrairement à la faute simple, la faute grave est constituée lorsque le salarié agit à l'encontre de ses obligations contractuelles **rendant impossible son maintien dans l'entreprise**.

Lorsque la faute grave est caractérisée, le **salarié quitte immédiatement l'entreprise**, il est dispensé d'effectuer un préavis.

En général, une faute grave est commise dans les cas suivants :

- Etat d'ivresse pendant les heures de travail ;
- Absences injustifiées ou un abandon de poste ;
- Indiscipline ou insubordination du salarié ;
- Harcèlement, violences ou injures envers l'employeur ou d'autres salariés.

Bon à savoir : Les infractions commises avec un véhicule de fonction hors temps de travail ne constituent pas une faute (Cass. Soc. 4 octobre 2023, n°21-25421).

La faute lourde

La faute lourde est une faute d'une particulière gravité. Elle est caractérisée lorsque le salarié a agi dans **l'intention de nuire à l'entreprise ou à l'employeur**.

La faute est d'une telle gravité qu'elle rend **impossible le maintien du salarié dans l'entreprise**. Dans ce cas, le salarié est dispensé d'exécuter un préavis.

La faute lourde peut être caractérisée dans les cas suivants :

- Dégradation volontaire d'un outil de l'entreprise ;
- Violences physiques et menaces de mort envers l'employeur ;
- Séquestration d'un membre du personnel de l'entreprise ;
- Détournement de clientèle au profit d'un concurrent.

Bon à savoir : Que la faute commise par le salarié soit simple, grave ou lourde l'employeur suit la procédure de licenciement pour motif personnel.

Quelle est la procédure de licenciement pour faute ?

Lorsque la faute est caractérisée, l'employeur doit débiter la [procédure de licenciement](#) pour faute. Pour cela, l'employeur doit suivre les étapes suivantes :

1. Convoquer le salarié à l'entretien préalable ;
2. Réaliser l'entretien préalable avec le salarié ;
3. Envoyer la lettre de licenciement au salarié ;
4. Notifier le licenciement au salarié ;
5. Respecter la durée du préavis.

Etape n°1 : Convocation du salarié à l'entretien préalable

L'employeur doit, tout d'abord, convoquer le salarié ayant commis une faute à un [entretien préalable de licenciement](#).

La convocation à l'entretien préalable est envoyée par lettre recommandée avec accusé de réception (LRAR). L'employeur peut également remettre au salarié la convocation en main propre contre décharge.

La lettre doit contenir les informations suivantes :

- Le motif de la convocation ;
- Le lieu, la date et l'heure de l'entretien.

Par ailleurs, l'employeur doit informer le salarié de son droit de se faire assister par un tiers. Il peut s'agir soit d'un représentant du personnel soit d'un conseiller du salarié.

Bon à savoir : Une liste des conseillers du salarié par département est disponible sur le site de la DREETS.

Etape n°2 : L'entretien préalable

L'entretien préalable de licenciement doit intervenir dans un **délai minimum de 5 jours ouvrables** à compter de la réception de la lettre.

Au cours de cet entretien, l'employeur doit **exposer au salarié les motifs et raisons** l'ayant conduit à envisager le licenciement. C'est également l'occasion pour le salarié et l'employeur d'échanger.

La présence du salarié à l'entretien préalable n'est pas obligatoire. Cela n'empêche pas cependant le déroulement de la procédure de licenciement.

Etape n°3 : Envoi de la lettre de licenciement

A l'issue de l'entretien préalable de licenciement, l'employeur doit notifier sa décision de [licencier le salarié](#) par lettre recommandée avec accusé de réception (LRAR).

L'employeur doit notifier la décision de licenciement **au moins 2 jours ouvrables** après l'entretien préalable de licenciement.

La lettre de licenciement doit indiquer les motifs du licenciement. L'employeur doit également rappeler dans la lettre les **droits et obligations respectives des parties**.

Zoom : Dans le cadre d'un licenciement, il est impératif pour l'employeur de joindre une lettre de licenciement au salarié. Pour faciliter vos démarches, LegalPlace met à votre disposition un [modèle de lettre de licenciement](#). Il vous suffit de remplir un questionnaire pour obtenir une lettre rédigée.

Etape n°4 : Notification du licenciement au salarié

A la réception de la lettre de licenciement, l'employeur dispose d'un **délai de 15 jours** pour demander des précisions concernant le licenciement.

L'employeur dispose également d'un **délai de 15 jours** pour répondre aux questions du salarié.

Etape n°5 : Le délai de préavis

Le [préavis de licenciement](#) est la période pendant laquelle le salarié continue d'exercer des fonctions après avoir été informé de son licenciement.

En principe, le salarié licencié pour faute grave ou lourde est **dispensé d'effectuer d'un préavis**.

Toutefois, le salarié licencié pour **faute simple ne quitte pas immédiatement l'entreprise**, il doit exécuter un préavis.

Le point de départ du préavis correspond à la **date de présentation de la lettre recommandée** notifiant le licenciement au salarié. La durée du préavis est déterminée selon **l'ancienneté du salarié dans l'entreprise**.

Ancienneté du salarié dans l'entreprise

Durée du préavis

La durée du préavis est déterminée soit par :

Moins de 6 mois d'ancienneté

- L'accord collectif
- La convention collective
- Les usages de la profession

Entre 6 mois et 2 ans d'ancienneté

La durée du préavis est d'un mois (sauf disposition plus favorable au salarié dans l'accord ou la convention collective)

Plus de 2 ans d'ancienneté

La durée du préavis est de 2 mois (sauf disposition plus favorable au salarié dans l'accord ou la convention collective)

Le licenciement pour faute en 5 étapes



1

Convoquer le salarié à l'entretien préalable



2

Réaliser l'entretien préalable avec le salarié



3

Envoyer la lettre de licenciement au salarié



4

Notifier le licenciement au salarié



5

Respecter la durée du préavis

LegalPlace.

A noter : Le salarié peut être dispensé de préavis à condition de percevoir une indemnité compensatrice de préavis.

Le salarié licencié pour faute bénéficie-t-il des indemnités de licenciement ?

Selon le degré de gravité de la faute, le salarié licencié pour faute peut bénéficier des [indemnités de licenciement](#).

Les indemnités de licenciement pour faute simple

Le salarié licencié pour faute simple bénéficie de l'indemnité de licenciement lorsque les conditions sont remplies.

En effet, le salarié doit **justifier de 8 mois d'ancienneté ininterrompus** pour bénéficier de l'indemnité de licenciement.

Le montant de l'indemnité de licenciement **dépend de l'ancienneté du salarié** dans l'entreprise.

Ancienneté du salarié

Inférieure à 10 ans

Montant de l'indemnité

Supérieure ou égale à $\frac{1}{4}$ de mois de salaire par année d'ancienneté

Supérieure ou égale à $\frac{1}{4}$ de mois de salaire par année d'ancienneté pour les 10 premières années de travail

Supérieure à 10 ans

OU

De $\frac{1}{3}$ de salaire par année d'ancienneté à partir de la 11^{ème} année de travail

Par ailleurs, le salarié peut également bénéficier des indemnités suivantes :

- Indemnité de congés payés lorsque le salarié n'a pas pris l'intégralité de ses

congés ;

- Indemnité compensatrice de préavis lorsque le salarié n'a pas exécuté de préavis.

Les indemnités de licenciement pour faute grave ou lourde

Dans le cadre d'un **licenciement pour faute grave ou lourde**, le salarié ne perçoit pas les indemnités de licenciement et de préavis.

En effet, la faute grave ou lourde prive le salarié d'une compensation financière en cas de licenciement.

En revanche, même en cas de faute grave ou lourde, le salarié peut bénéficier d'une **indemnité compensatrice de congés payés** lorsqu'il n'a pas pris l'intégralité de ses congés payés.

Le licenciement pour faute ouvre-t-il droit au chômage ?

Contrairement à la démission, le licenciement pour faute, **quelque soit le degré de gravité**, permet au salarié de bénéficier du chômage.

Ainsi, le salarié licencié pour faute simple, grave ou lourde a le droit de bénéficier de l'allocation d'aide au retour à l'emploi ([ARE](#)).

En effet, même en cas de faute grave ou lourde, le salarié est considéré comme avoir été **privé involontairement d'emploi**.

Comment contester un licenciement pour faute ?

Le salarié peut contester le licenciement pour faute en cas d'irrégularité dans la procédure ou lorsqu'il estime que la faute n'est pas caractérisée.

Dans ce cas, le salarié dispose **d'un délai de 12 mois** à compter de la notification du licenciement pour saisir le Conseil de prud'hommes.

Lorsque le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse, le juge annule le licenciement. Par ailleurs, le salarié peut **réintégrer l'entreprise et bénéficier d'une indemnisation**.

FAQ

Quel licenciement ne donne pas droit au chômage ?

La nature de la faute à l'origine du licenciement n'a aucune incidence sur le droit au chômage du salarié. En effet, peu importe le motif pour lequel il est licencié, on considère que ce dernier a involontairement été privé de travail.

Quels sont les types de fautes ?

Classiquement, il existe trois types de fautes à classer selon leur degré de gravité : la faute simple, la faute grave, la faute lourde.

Quelles sont les différences entre faute grave et lourde ?

La faute grave résulte d'une violation des obligations du contrat de travail ou des relations de travail. C'est par exemple se rendre au travail en état d'ivresse. La faute lourde, quant à elle, résulte d'une réelle intention de nuire du salarié à l'entreprise ou à l'employeur. Par exemple, révéler des informations confidentielles.