

FICHE OUTIL



Le licenciement pour faute grave

(CONFORME AU CODE DU TRAVAIL – MAJ 2025)

FAUTE GRAVE

La faute grave est un **comportement du salarié** qui constitue **une violation de ses obligations contractuelles** et rend impossible son maintien dans l’entreprise, même pendant la durée du préavis.

Elle justifie un licenciement immédiat, **sans préavis ni indemnité de licenciement**.

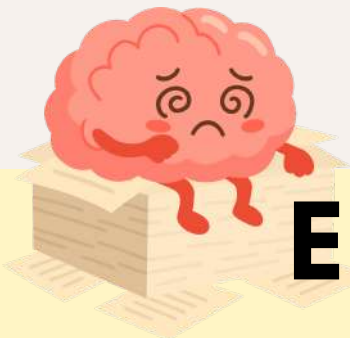
📌 La preuve incombe à l’employeur (faits précis, établis et objectifs).



CARACTÉRISTIQUES DE LA FAUTE GRAVE

Une faute résulte d'un agissement ou d'un comportement contraire aux obligations du salarié à l'égard de son employeur. C'est la jurisprudence, qui, au fil des décisions, est venue encadrer la notion de gravité de la faute.

Critères	Explications
Gravité suffisante	Empêche la poursuite du CT
Immédiateté	L’employeur doit engager la procédure rapidement après découverte des faits
Objectivité	Les faits doivent être datés, vérifiable et démontrable
Personnalité de la faute	Elle doit être imputable au salarié, pas à un tiers ou à l’entreprise

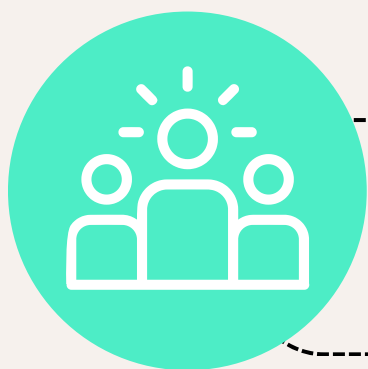


EXEMPLES RECONNUS (NON EXHAUSTIF)

Chaque situation est appréciée au cas par cas, selon le contexte, les fonctions, les antécédents et la gravité.

- Insultes, menaces ou violences
- Vol, tentative de vol, détournement de matériel ou fraude
- Ivresse sur le lieu de travail (notamment poste à risque)
- Abandon de poste non justifié, refus d’exécuter une tâche prévue au contrat
- Non-respect des règles de sécurité
- Harcèlement moral ou sexuel
- Déloyauté, concurrence réalisée pendant le contrat de travail

PROCÉDURE DU LICENCIEMENT POUR FAUTE GRAVE



Mise à pied conservatoire (facultative)

Permet d'écarter le salarié immédiatement, dans l'attente de la décision.



Convocation entretien préalable

- Lettre recommandée ou remise en main propre avec A/R
- Délai au moins 5 jours ouvrables avant l'entretien



Entretien préalable

- Présentation des faits reprochés
- Le salarié peut se faire assister (CSE s'il y a ou conseiller extérieur)



Notification du licenciement

- Par lettre recommandée motivée
- Obligation d'indiquer précisément les faits + la qualification juridique (faute grave)
- Délai max : 1 mois après l'entretien

CONSÉQUENCES POUR LE SALARIÉ

- Pas d'indemnité légale de licenciement
- Pas de préavis
- Pas d'indemnité compensatrice de préavis
- Droit aux indemnité compensatrice de congés payé
- Droit aux allocations chômage (ARE) (sous conditions habituelles)
- Droits aux documents obligatoires de fin de contrat (solde tout compte, certificat de travail, attestation France Travail)

CONSTESTATION POSSIBLE

- Le salarié dispose de 12 mois pour saisir le Conseil de prud'hommes.
- Il peut demander :
- La requalification en faute simple (et donc récupération du préavis + indemnité)
 - Des dommages-intérêts si le licenciement est jugé sans cause réelle et sérieuse
 - Un rappel de salaire si la mise à pied conservatoire est jugée injustifiée

FAUTE SIMPLE / FAUTE GRAVE / FAUTE LOURDE

Type de faute	Licenciement indemnisé ?	Préavis ?	Congés payés ?	Chômage ?	Particularité
Faute simple	Oui	Oui	Oui	Oui	Manquement non bloquant
Faute grave	Non	Non	Oui	Oui	Impossibilité de matien
Faute lourde	Non	Non	Oui	Oui	Intention de nuire à l'employeur

A RETENIR

- La faute grave prive le salarié des indemnités de rupture, mais pas du droit au chômage.
- La procédure doit être irréprochable, sinon risque de condamnation aux prud'hommes.
- La qualification de faute grave n'existe pas automatiquement : elle doit être justifiée, contextualisée et prouvée.

SOURCES

Procédure de licenciement
Contestation et sanctions judiciaires

INJUSTIFIÉ

Pas de motif valable pour rompre le contrat de travail. Cela signifie que la rupture du contrat est abusive car elle ne repose pas sur une cause réelle et sérieuse.

📌 Exemples de licenciement injustifié :

❌ **Aucune preuve de faute ou d'insuffisance** → L'employeur ne peut pas prouver les reproches faits au salarié.

❌ **Motif économique infondé** → L'entreprise invoque un motif économique mais ne justifie pas ses difficultés.

❌ **Justifications floues ou contradictoires** → Les explications fournies dans la lettre de licenciement sont incohérentes.

IRREGULIER

📌 Conséquences :

✓ Indemnité pour irrégularité de procédure : Jusqu'à 1 mois de salaire selon l'article [L.1235-2 du Code du travail](#).

✓ Le licenciement reste valide, donc pas de réintégration ni d'indemnisation élevée, car le motif était justifié.

📌 Conséquences :

✓ Dommages et intérêts : Si le salarié a plus de 2 ans d'ancienneté et que l'entreprise a plus de 11 salariés, il peut recevoir une indemnité minimum de 6 mois de salaire

([article L.1235-3 du Code du travail](#)).

✓ Réintégration possible, mais rare en pratique, sauf si le salarié et l'employeur sont d'accord.

L'employeur ne respecte pas la procédure légale, mais que le motif du licenciement reste valable.

Cela signifie que l'employeur avait une raison légitime de licencier le salarié, mais a commis une erreur dans la manière de le faire.

📌 Exemples d'irrégularités :

❌ **Pas d'entretien préalable** → Le salarié n'a pas eu l'occasion de s'expliquer avant la décision.

❌ **Délai non respecté** → La convocation ou la lettre de licenciement a été envoyée trop tard ou trop tôt.

❌ **Lettre de licenciement incomplète** → Les motifs du licenciement ne sont pas clairement expliqués.

ABUSIF

Lorsqu'il est **sans cause réelle et sérieuse**, c'est-à-dire **sans motif valable** ou **lorsque la procédure légale n'est pas respectée**.

Objectif : Protéger les salariés contre les licenciements arbitraires.

Exemples de licenciement abusif :


✗ *Motif vague ou injustifié (ex. : licenciement pour incompatibilité d'humeur sans preuve).*


✗ *Discrimination (âge, sexe, religion, grossesse, etc.).*


✗ *Non-respect de la procédure (absence d'entretien préalable, lettre mal rédigée...).*

✗ *Sanction disproportionnée (licenciement pour un retard mineur).*

Recours du salarié :

 Saisir le Conseil de prud'hommes dans un délai de 12 mois.

 Obtenir des indemnités pour préjudice subi.

 Réintégration possible (rare en pratique).



SEVO PSL 95

© 2025 – SEVO PSL 95 – TOUS DROITS RÉSERVÉS

