

Le licenciement pour faute grave

Description

Le [licenciement](#) pour faute grave est un mode de rupture du [contrat de travail](#) à l'initiative de l'employeur en cas de faute grave commise par le salarié.

L'employeur doit apporter la preuve que la faute grave du salarié rend impossible son maintien dans l'entreprise.

Le licenciement pour faute grave entraîne des conséquences sur les indemnités et le préavis de licenciement du salarié.

[Télécharger notre guide sur le licenciement](#)
[Modèle de lettre de licenciement](#)

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

Le licenciement pour faute grave est caractérisé lorsque le salarié commet une **faute grave, allant à l'encontre de ses obligations contractuelles**. La faute grave est distincte de la faute simple et de la faute lourde.

La définition de la faute grave

La faute d'un salarié est qualifiée de faute grave dès lors que le comportement du salarié est contraire à ses obligations contractuelles et que cela rend **impossible le maintien du salarié dans l'entreprise**.

La faute est si importante que le salarié doit cesser ses fonctions immédiatement sans effectuer de période de préavis.

En effet, la faute grave du salarié dispense l'employeur de respecter son droit de préavis.

Pour que le licenciement pour faute grave soit valable, l'employeur doit prouver que le licenciement repose sur une **cause réelle et sérieuse**. Cela signifie que la cause doit être objective, exacte et suffisamment importante pour rompre la relation de travail immédiatement.

Distinction entre faute grave, simple et lourde

Le degré de gravité de la faute permet de distinguer faute grave et faute simple. En effet, la **faute simple** est constituée en cas de manquements du salarié à ses obligations mais le degré de gravité de celle-ci n'est **pas suffisant pour justifier la rupture immédiate** du contrat de travail.

La **faute lourde** se distingue de la faute grave en ce que la faute commise par le salarié révèle une **intention de nuire** à l'employeur et/ou à l'entreprise.

Le maintien du salarié dans l'entreprise est impossible dans le cas d'une faute lourde ou d'une faute grave.

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).

Les motifs du licenciement pour faute grave

La faute grave du salarié est caractérisée dans les cas suivants :

- [Abandon de poste](#) ou absence injustifiée ;
- Insubordination du salarié ;
- Harcèlement et injures ;
- Violence au travail ;
- Vol ;
- État d'ivresse sur le lieu de travail.

Le motif de licenciement s'apprécie au cas par cas, l'employeur doit prendre en compte les circonstances, la répétition de la faute, les conséquences de ses agissements.

Quelle est la procédure du licenciement pour faute grave ?

L'employeur doit respecter plusieurs étapes pour [licencier un salarié](#) pour faute grave :

- La mise à pied conservatoire ;
- La convocation du salarié ;
- L'entretien préalable de licenciement ;

- La notification du licenciement.

La mise à pied conservatoire

En cas de faute grave commise par le salarié rendant impossible son maintien dans l'entreprise, l'employeur peut prononcer la [mise à pied conservatoire](#).

La mise à pied conservatoire est une **mesure temporaire permettant à l'employeur de suspendre le contrat de travail** du salarié en attendant la sanction définitive.

La suspension du contrat de travail au cours de la mise à pied conservatoire a pour conséquence la suspension de la rémunération du salarié.

L'employeur dispose d'un **délai raisonnable** pour débiter la procédure de licenciement du salarié. Un délai trop long a pour conséquence la requalification en mise à pied disciplinaire.

A noter : La jurisprudence de la Cour de cassation ([Cass.soc. 14.04.21, n° 20-12.920](#)) considère qu'un délai de 7 jours entre le prononcé de la mise à pied conservatoire et l'engagement de la procédure de licenciement était trop long.

La convocation du salarié

Lorsque l'employeur décide de licencier le salarié, il doit le convoquer à un entretien préalable.

La convocation du salarié à l'entretien préalable peut s'effectuer soit par **lettre recommandée avec accusé de réception (LRAR)** soit par **lettre remise en main propre contre décharge**.

L'employeur doit veiller à ce que la lettre comporte les éléments suivants :

- Objet de l'entretien ;
- Date, heure et lieu de l'entretien ;
- Le droit pour le salarié de se faire assister par un autre salarié de l'entreprise, par un représentant du personnel ou par un conseiller extérieur.

L'entretien préalable

Lorsque l'employeur envisage de licencier un salarié, l'[entretien préalable au licenciement](#) est obligatoire.

L'employeur doit respecter un **délai minimum de 5 jours** entre la réception de la lettre et la date de l'entretien préalable.

Au cours de cet entretien, l'employeur expose les motifs du licenciement au salarié puis recueille les explications de ce dernier.

Le salarié a le droit de se faire **assister par un autre salarié de l'entreprise ou par un représentant du personnel**. En l'absence d'institutions représentatives du personnel, le salarié peut être assisté par un **conseiller extérieur** figurant sur la liste départementale.

Bon à savoir : La présence du salarié à l'entretien préalable n'est pas obligatoire. L'absence du salarié ne constitue pas une faute ni un motif de licenciement et n'empêche pas la poursuite de la procédure du licenciement.

Notification du licenciement

A l'issue de l'entretien préalable, l'employeur peut décider de **renoncer ou de poursuivre la procédure de licenciement**.

Lorsque l'employeur décide de licencier le salarié, il doit alors **notifier le licenciement** à ce dernier par lettre recommandée avec accusé de réception.

L'employeur doit obligatoirement énoncer, dans la lettre de licenciement, les **motifs précis** du licenciement.

Zoom : LegalPlace vous permet de gagner du temps dans vos démarches en mettant à votre disposition un [modèle de lettre de licenciement](#) disponible en ligne et entièrement personnalisable, selon vos besoins.

La lettre de licenciement doit être signée et envoyée **au moins 2 jours ouvrables** après la date de l'entretien préalable.

Bon à savoir : L'employeur dispose d'un délai de 1 mois maximum après la date de l'entretien préalable pour envoyer la lettre de licenciement au salarié. En cas de non-respect de ce délai, le licenciement peut être requalifié de [licenciement sans cause réelle et sérieuse](#).

Le licenciement pour faute en 5 étapes



LegalPlace.

Quelles sont les conséquences de ce licenciement pour le salarié ?

Le licenciement pour faute grave entraîne des conséquences sur les droits du salarié : indemnités de licenciement, préavis, chômage.

Indemnités de licenciement

En principe, en cas de licenciement, le salarié a le droit à une [indemnité de licenciement](#).

Toutefois, lorsque le salarié est licencié pour faute grave ou lourde, il n'a pas le droit de bénéficier de l'indemnité de licenciement.

En revanche, le salarié licencié pour faute grave ou lourde peut bénéficier de l'**indemnité compensatrice de congés payés** lorsque ceux-ci n'ont pas été pris.

Absence de préavis

Lorsque l'employeur décide de licencier un salarié, il doit en principe respecter un délai de [préavis de licenciement](#) dont la durée est prévue par le contrat de travail ou la convention collective.

Cependant, dans le cadre d'un licenciement pour faute grave ou lourde, **le salarié n'effectue pas période de préavis**. L'employeur peut donc mettre fin au contrat immédiatement sans respecter un préavis.

Bon à savoir : En dehors du licenciement pour faute grave ou lourde, l'employeur qui décide de dispenser un salarié de période de préavis, doit lui verser une indemnité compensatrice de préavis égale au salaire qu'il aurait dû percevoir pendant cette période.

Allocations chômage

Le salarié a le [droit au chômage en cas de licenciement pour faute grave ou lourde](#).

En effet, le licenciement, quel que soit son motif, constitue une privation involontaire d'emploi ouvrant au salarié un **droit à l'allocation chômage**.

Pour bénéficier du chômage, le salarié licencié doit avoir travaillé **au moins 6 mois** (130 jours ou 910 heures) dans les 24 derniers mois suivant le licenciement.

Bon à savoir : Contrairement au licenciement, la démission du salarié ne lui permet pas de bénéficier de l'allocation chômage.

Comment contester un licenciement pour faute grave ?

En cas de désaccord avec la décision de l'employeur ou lorsque ce dernier n'a pas respecté la procédure de licenciement, le salarié a le droit de **contester le licenciement pour faute grave**.

Dans ce cas, le salarié peut saisir, seul ou par l'intermédiaire d'un avocat, le **Conseil de Prud'hommes**.

Si le juge considère que le licenciement n'est pas valide, il peut décider que le licenciement est :

- Nul ;
- Injustifié ou sans cause réelle et sérieuse ;
- Irrégulier en cas de non-respect de la procédure de licenciement.

Un licenciement abusif peut entraîner plusieurs **conséquences pour l'employeur** :

- La réintégration immédiate du salarié dans l'entreprise ;
- La requalification du licenciement pour faute grave en un licenciement pour faute simple ;
- Le versement de dommages et intérêts au salarié.

Modèle de lettre de convocation à l'entretien préalable de licenciement pour faute grave

Employeur, si vous envisagez de licencier un salarié pour faute grave, un modèle de lettre de convocation à l'entretien préalable pour faute grave est disponible en annexe.

Pour rappel, la lettre de convocation doit comporter certains éléments obligatoires :

- l'objet de l'entretien préalable
- la date et l'heure de l'entretien
- le lieu
- la possibilité pour le salarié de se faire assister par une personne de son choix :

[Licenciement pour faute grave – Modele Word gratuit](#)

FAQ

Un abandon de poste peut-il constituer une faute grave ?

En cas d'abandon de poste, c'est-à-dire en cas d'absence injustifiées et prolongées du salarié, l'employeur a le droit de procéder au licenciement pour faute grave.

Qu'est-ce qu'un licenciement pour motif personnel ?

Contrairement au licenciement pour motif économique, le licenciement pour motif personnel est lié à la personne du salarié. Il peut s'agir d'une faute du salarié (simple, grave, lourde) ou bien d'une insuffisance professionnelle, d'absences prolongées, etc.

Qu'est-ce que le Conseil de prud'hommes ?

Le Conseil de prud'hommes est la juridiction chargée de régler les litiges individuels entre employeurs et salariés liés au contrat de travail.