

## Le licenciement pour faute simple

### Description

Le licenciement pour faute simple est une forme de [licenciement pour motif personnel](#) au même titre que le licenciement pour faute grave ou lourde. Il s'agit d'un licenciement qui nécessite une faute du salarié, contrairement au licenciement pour motif économique. Les conséquences du licenciement sur les droits du salarié sont différentes en fonction du motif de licenciement retenu par l'employeur.

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

### Qu'est-ce qu'une faute simple ?

Le licenciement pour **faute simple** est une sanction que l'employeur peut prendre lorsqu'un salarié **ne respecte pas ses obligations professionnelles**. Ce manquement n'est **pas assez grave** pour justifier un licenciement immédiat, mais il mérite quand même une sanction.

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

### Faute simple, grave ou lourde : comment les différencier ?

**La faute simple est un manquement minime aux obligations du salarié**, comme des retards ou des absences non justifiées. Elle peut donner lieu à un licenciement, mais le salarié conserve ses droits au préavis et à l'indemnité de licenciement.

[La faute grave](#), en revanche, est un manquement sérieux **rendant impossible le maintien du salarié dans l'entreprise**. Elle entraîne un licenciement immédiat sans préavis ni indemnité de licenciement. Par exemple, cela peut inclure des vols, des comportements injurieux ou de grandes négligences professionnelles.

La faute lourde est la plus grave. Elle suppose **une intention de nuire à l'employeur**. Comme la faute grave, elle entraîne un licenciement immédiat sans préavis ni indemnité de licenciement. On peut parler de licenciement pour faute lourde en cas de concurrence déloyale.

**A noter:** la qualification de la faute et le choix du type de licenciement relèvent de l'appréciation de l'employeur, mais peuvent être contestés devant le conseil de prud'hommes.

## Rupture conventionnelle et licenciement pour faute simple

La rupture conventionnelle et le licenciement pour faute **simple diffèrent principalement par leur nature et leur procédure**. La rupture conventionnelle est **un accord mutuel** entre l'employeur et le salarié, sans besoin de justification, et nécessite une homologation par la **DIRECCTE**. En revanche, le licenciement pour faute simple est **initié par l'employeur en raison d'une faute du salarié** et suit une procédure de licenciement. Les indemnités de rupture conventionnelle sont négociées mais doivent être au moins égales aux indemnités légales de licenciement, tandis que le licenciement pour faute simple donne droit aux indemnités légales, sauf en cas de faute grave.

**Bon à savoir :** Les deux procédures permettent tout de même de bénéficier des allocations chômage.

## Quelle est la procédure de licenciement pour faute simple ?

Comme toutes les autres formes de licenciement pour motif personnel, l'employeur est soumis à une procédure stricte à respecter en cas de licenciement pour faute simple.

### La convocation à l'entretien préalable

Avant de licencier un salarié, l'employeur doit le **convoquer à un entretien préalable**. Cette convocation doit respecter certaines conditions spécifiques. La lettre de convocation doit **indiquer clairement l'objet de l'entretien**, la date, l'heure et le lieu. Elle doit également informer le salarié de son droit à se faire assister, soit par un autre salarié de l'entreprise, soit par un conseiller du salarié.

**A 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.

## Le déroulement de l'entretien préalable

L'entretien préalable au licenciement vise à instaurer **un dialogue constructif entre l'employeur et le salarié**. Durant cet entretien, **l'employeur explique les motifs** qui le poussent à envisager le licenciement, **tandis que le salarié a l'opportunité de fournir ses explications** et de défendre sa position. L'employeur respecte un délai **de 5 jours ouvrables** entre la remise de la lettre de convocation et la date de l'entretien, afin de permettre au salarié de se préparer adéquatement.

## La notification du licenciement

Après l'entretien préalable, si l'employeur décide de licencier le salarié, il doit formaliser cette décision par écrit. Pour ce faire, il envoie une lettre de licenciement par courrier recommandé avec accusé de réception. L'employeur respecte un **déla minimum de 2 jours ouvrables après l'entretien** avant d'envoyer cette lettre, afin de laisser le temps de réflexion nécessaire. De plus, l'employeur dispose d'un délai maximum 1 mois pour envoyer la lettre de licenciement.

**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.

## Le préavis

En cas de licenciement pour faute simple, la rupture du contrat de travail n'est généralement pas immédiate. Le salarié doit effectuer une période de préavis pendant laquelle **il continue de travailler normalement**, sauf exceptions.

La durée de ce préavis dépend de l'ancienneté du salarié :

- Si elle est inférieure à 6 mois, la durée est déterminée par la convention collective, l'accord collectif, le contrat de travail ou les usages de la profession ;
- Entre 6 mois et 2 ans, le préavis est d'un mois ;
- Au-delà de 2 ans, il est de deux mois.

L'entreprise peut toutefois prévoir un préavis plus favorable que la durée légale ou exonérer le salarié d'effectuer un tel préavis.

**A 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.

## La fin du contrat de travail

À la fin du délai de préavis, le contrat de travail se termine. L'employeur **doit alors fournir au salarié plusieurs documents de fin de contrat**, qu'il s'agisse d'un CDI ou d'un CDD.

Ces documents incluent :

Le certificat de travail ;

L'attestation France Travail (anciennement Pôle emploi) ;

Le solde de tout compte ;

Ainsi qu'un état récapitulatif des dispositifs de participation, d'intéressement, et des plans d'épargne salariale au sein de l'entreprise, détaillant l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées.

## 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.**

## Quelles sont les conséquences du licenciement pour faute simple ?

Le licenciement pour faute simple donne droit à une panoplie d'indemnités de nature différente. Voyons cela en détail dans ce chapitre.

### Indemnité de licenciement

En cas de licenciement pour faute simple, le salarié a droit à une indemnité de licenciement s'il a **plus de 8 mois d'ancienneté en CDI**.

Cette indemnité est calculée en fonction de la rémunération et de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

- Elle ne peut être inférieure à 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les 10 premières années ;
- Et à 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

## Indemnité de préavis

Si l'employeur **décide de dispenser le salarié de préavis**, il doit lui verser une **indemnité compensatrice**. Cette indemnité équivaut à la totalité de la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé durant la période de préavis. Cela inclut non seulement le salaire de base, mais aussi les heures supplémentaires et autres avantages financiers.

## Indemnité de congés payés

Si le salarié n'a pas pu prendre tous ses congés payés, il a droit à une **indemnité compensatrice de congés payés**.

## Comment contester un licenciement pour faute simple ?

Pour **contester un licenciement** pour faute simple, le salarié peut saisir le Conseil de prud'hommes dans les **12 mois suivant la notification du licenciement**. Il doit prouver que le licenciement est injustifié, disproportionné ou sans cause réelle et sérieuse.

## 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.

## **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.