

Licenciement pour faute simple, grave ou lourde : quelles différences ?

Un salarié peut être licencié pour faute simple, faute grave ou faute lourde à la fin d'une procédure disciplinaire. Les conséquences du licenciement sur les droits du salarié sont différentes en fonction du motif de licenciement retenu par l'employeur. Nous vous présentons les informations à retenir.

Faute simple

La faute simple répond aux 2 critères suivants :

- **Agissement du salarié contraire à ses obligations à l'égard de l'employeur**
- **Gravité insuffisante pour imposer la rupture immédiate du contrat de travail**

Procédure licenciement pour faute simple :

- **Constat des faits.**
- **Convocation à un entretien préalable de licenciement.**
- **Entretien préalable de licenciement.**
- **Notification du licenciement**
- **Réalisation du préavis (sauf dispense).**
- **Remise des documents de fin de contrat.**

Le salarié doit en principe effectuer un préavis. Toutefois, il peut en être dispensé.

L'indemnisation du préavis diffère selon les situations suivantes :

- Dispense par l'employeur d'effectuer le préavis : **OUI**
- Demande de dispense du salarié d'effectuer le préavis : **NON**

Le salarié perçoit une indemnité de licenciement (sauf si ancienneté < 8 mois)

Risques en cas de requalification en un licenciement sans cause réelle et sérieuse par le CPH :

1. Indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.
2. Éventuels dommages et intérêts.

Faute grave

La faute grave répond aux 2 critères suivants :

- **Agissement du salarié contraire à ses obligations à l'égard de l'employeur**
- **Gravité de la faute et impossibilité du maintien du salarié dans l'entreprise, même pour la durée du préavis.**

Elle peut être due à de la négligence, de l'insubordination, une attitude inacceptable mais sans intention de nuire à l'employeur ou à l'entreprise.

La gravité de la faute est étudiée en fonction des circonstances propres à chaque fait.

Procédure licenciement pour faute grave :

- **Constat des faits.**
- **Mise à pied à titre conservatoire.**
- **Convocation à un entretien préalable de licenciement.**
- **Entretien préalable de licenciement.**
- **Notification du licenciement + documents de fin de contrat.**

La faute grave prive le salarié des règles concernant le préavis, **il n'effectue donc pas son préavis et ne perçoit pas d'indemnité compensatrice.**

Le salarié ne perçoit pas d'indemnité de licenciement.

Risques en cas de requalification en un licenciement sans cause réelle et sérieuse par le CPH :

1. Indemnité licenciement.
2. Indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse
3. Indemnité compensatrice de préavis.
4. Éventuels dommages et intérêts.

Faute Lourde

La faute lourde répond aux 2 critères suivants :

- **Faute d'une particulière gravité, révélant une intention de nuire à l'employeur**
- **Situation qui rend le maintien du salarié dans l'entreprise impossible, même pendant la durée du préavis.**

Procédure licenciement pour faute lourde :

- **Constat des faits.**
- **Mise à pied à titre conservatoire.**
- **Convocation à un entretien préalable de licenciement.**
- **Entretien préalable de licenciement.**
- **Notification du licenciement + documents de fin de contrat.**

La faute lourde prive le salarié des règles concernant le préavis, **il n'effectue donc pas son préavis et perçoit pas d'indemnité compensatrice.**

Le salarié ne perçoit pas d'indemnité de licenciement.

Il s'agit du seul cas où la responsabilité civile du salarié peut être recherché (réparation du préjudice)

Risques en cas de requalification en un licenciement sans cause réelle et sérieuse par le CPH :

1. Indemnité licenciement.
2. Indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.
3. Indemnité compensatrice de préavis.
4. Éventuels dommages et intérêts.

Le salarié est-il indemnisé par France Travail s'il est licencié pour faute ?

Oui, le licenciement n'empêche pas le salarié de percevoir l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) s'il remplit les conditions pour en bénéficier.