

Licenciement pour faute simple, grave ou lourde : quelles conséquences pour le salarié ?

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.

Licenciement d'un salarié du secteur privé pour motif personnel

Déroulement

Motifs du licenciement

Procédure de licenciement

Préavis de licenciement d'un salarié

Licenciement nul, injustifié ou irrégulier

Indemnités

Indemnité de licenciement du salarié en CDI

Indemnité compensatrice de préavis (licenciement, démission...)

Indemnité compensatrice de congés payés

Protections spécifiques

Licenciement pour maladie

Représentants du personnel

Femme enceinte ou en congé maternité

Qu'est-ce qu'une 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

Cependant, la faute commise peut, dans certains cas, constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement

La faute simple peut être reconnue, par exemple, à l'occasion d'une erreur ou d'une négligence commise par le salarié dans le cadre de son travail.

Un même fait peut être qualifié de faute simple ou grave. La qualification de la faute peut tenir compte de critères tels que l'ancienneté, les fonctions du salarié dans l'entreprise, mais aussi le contexte ou le caractère répétitif de la faute. L'employeur doit respecter la procédure de licenciement pour motif personnel.

Le salarié perçoit-il une indemnité de licenciement en cas de faute simple ?

Oui, le salarié perçoit une indemnité de licenciement s'il remplit les conditions d'ancienneté lui permettant d'en bénéficier.

Le salarié perçoit-il une indemnité de préavis s'il est licencié pour faute simple ?

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

L'indemnisation du préavis diffère selon les situations suivantes :

Préavis effectué par le salarié

Dispense par l'employeur d'effectuer le préavis

Demande de dispense du salarié d'effectuer le préavis

Le salarié perçoit une indemnité de préavis correspondant à son salaire habituel.

Le salarié ne travaille pas. L'employeur lui verse une indemnité compensatrice de préavis correspondant au salaire qu'il aurait perçu s'il avait travaillé pendant cette période.

Si l'employeur donne son accord, le salarié ne travaille pas. Il ne perçoit pas d'indemnité compensatrice de préavis.

Le salarié perçoit-il une indemnité de congés payés s'il est licencié pour faute simple ?

Oui, le salarié perçoit une indemnité compensatrice de congés payés s'il en remplit les conditions.

Le salarié est-il indemnisé par France Travail (anciennement Pôle emploi) s'il est licencié pour faute simple ?

Oui, le salarié qui **remplit les conditions**, notamment d'une période minimale de travail, peut bénéficier de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE).

Peut-on contester un licenciement pour faute simple ?

Le salarié en désaccord avec son employeur sur la nature de la faute et sur le licenciement peut saisir le conseil de prud'hommes.

C'est le juge qui détermine si le salarié a commis une faute et s'il s'agit d'une faute simple.

Le juge peut également condamner l'employeur à des sanctions pour licenciement injustifié ou annuler le licenciement.

Qu'est-ce qu'une 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.

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

La faute grave peut être reconnue même si la faute est commise pour la 1^{re} fois.

En pratique, la faute grave est souvent admise dans les cas suivants :

État d'ivresse pendant les heures de travail

Absences injustifiées

Indiscipline ou insubordination du salarié (refus d'effectuer une tâche de travail prévue dans le contrat)

Harcèlement, violences ou injures envers l'employeur ou d'autres salariés

Vols dans l'entreprise.

L'employeur doit respecter la procédure de licenciement pour motif personnel.

Le salarié perçoit-il une indemnité de licenciement en cas de faute grave ?

Non, le salarié ne perçoit pas d'indemnité de licenciement.

Le salarié perçoit-il une indemnité de préavis s'il est licencié pour faute grave ?

Non, le salarié ne perçoit pas d'indemnité de préavis. La faute grave prive le salarié des règles concernant le préavis.

Le salarié perçoit-il une indemnité de congés payés s'il est licencié pour faute grave ?

Oui, le salarié perçoit une indemnité compensatrice de congés payés s'il en remplit les conditions.

Le salarié est-il indemnisé par France Travail (anciennement Pôle emploi) s'il est licencié pour faute grave ?

Oui, le salarié qui **remplit les conditions**, notamment d'une période minimale de travail, peut bénéficier de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE).

Peut-on contester un licenciement pour faute grave ?

Le salarié en désaccord avec son employeur sur la nature de la faute et sur le licenciement peut saisir le conseil le conseil de prud'hommes.

C'est le juge qui détermine si le salarié a commis une faute et s'il s'agit d'une faute grave.

Le juge peut également condamner l'employeur à des sanctions pour licenciement injustifié ou annuler le licenciement.

Qu'est-ce qu'une 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

En pratique, la faute lourde peut être admise dans les cas suivants :

Blocage de l'accès à l'entreprise aux salariés non-grévistes par des salariés grévistes

Dégradation volontaire d'un outil de l'entreprise

Violence physique et menace de mort envers l'employeur

Séquestration d'un membre du personnel de l'entreprise

Détournement de clientèle au profit d'un concurrent

Divulgaration d'informations secrètes ou confidentielles

L'employeur doit respecter la procédure de licenciement pour motif personnel.

À savoir

Si la faute commise a causé un préjudice à l'employeur, le salarié peut être condamné par le juge à le réparer en versant à l'employeur des dommages-intérêts.

Le salarié perçoit-il une indemnité de licenciement en cas de faute lourde ?

Non, le salarié ne perçoit pas d'indemnité de licenciement.

Le salarié perçoit-il une indemnité de préavis s'il est licencié pour faute lourde ?

Non, le salarié ne perçoit pas d'indemnité de préavis. La faute lourde prive le salarié des règles concernant le préavis.

Le salarié perçoit-il une indemnité de congés payés s'il est licencié pour faute lourde ?

Oui, le salarié perçoit une indemnité compensatrice de congés payés s'il en remplit les conditions.

Le salarié est-il indemnisé par France Travail (anciennement Pôle emploi) s'il est licencié pour faute lourde ?

Oui, le salarié qui **remplit les conditions**, notamment d'une période minimale de travail, peut bénéficier de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE).

Peut-on contester un licenciement pour faute lourde ?

Le salarié en désaccord avec son employeur sur la nature de la faute et sur le licenciement peut saisir le conseil le conseil de prud'hommes.

C'est le juge qui détermine si le salarié a commis une faute et s'il s'agit d'une faute lourde.

Le juge peut également condamner l'employeur à des sanctions pour licenciement injustifié ou annuler le licenciement.

**Questions –
Réponses**

- Qu'est-ce qu'un abandon de poste par un salarié dans le secteur privé ?
- Faute grave ou lourde commise par le salarié pendant un préavis : quelles conséquences ?
- Le salarié et l'employeur peuvent-ils régler un conflit à l'amiable ?

Toutes les questions réponses

Et aussi...

- Allocation chômage d'aide au retour à l'emploi (ARE) d'un salarié du secteur privé dont la fin de contrat de travail intervient avant le 1er avril 2025

**Où s'informer
?**

- Pour obtenir des informations portant sur l'indemnisation du chômage et les démarches auprès de France Travail :

France Travail pour demandeurs d'emploi – 3949

Par téléphone

39 49

Pour actualiser votre situation, signaler un changement de situation, vous informer d'un paiement : service automatisé 7 jours/7, 24 heures/24 – Service gratuit + prix appel

Pour être mis en relation avec un conseiller pour vous inscrire, vous renseigner, modifier un rendez-vous : service accessible aux horaires fixés par chaque agence France Travail (anciennement Pôle emploi) – Service gratuit + prix appel

Depuis l'étranger : + 33 1 77 86 39 49

Par messagerie

Accès via le [formulaire de contact](#)

Et aussi...

- Allocation chômage d'aide au retour à l'emploi (ARE) d'un salarié du secteur privé dont la fin de contrat de travail intervient avant le 1er avril 2025

**Textes de
référence**

- Code du travail : articles L1234-1 à L1234-8
Droit à indemnité compensatrice de préavis
- Code du travail : article L1234-9
Droit à indemnité de licenciement
- Code du travail : article L3141-28
Droit à indemnité compensatrice de congés payés



**Ville de
Palavas-les-Flots**

Mairie de Palavas-les-Flots

Horaires : Du lundi au vendredi de 8h30 à 12h et de 13h30 à 17h.

Adresse : 16 Boulevard Maréchal Joffre – BP 106 – 34250 Palavas-les-Flots

Tél. : [04 67 07 73 00](tel:0467077300)