



Faute simple, grave ou lourde : quelles différences pour le salarié licencié ?

Vérfié le 18 mai 2021 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

Un salarié peut être licencié pour faute simple, faute grave ou faute lourde, au terme d'une procédure disciplinaire. Les conséquences du licenciement varient en fonction de la qualification retenue par l'employeur. En cas de litige, c'est au juge de déterminer si le salarié a commis une faute et s'il s'agit d'une faute simple, grave ou lourde.

Faute simple

Conditions

La faute simple n'oblige pas l'employeur à faire cesser immédiatement le contrat de travail.

Cette faute simple peut justifier une sanction disciplinaire (avertissement, mise à pied, blâme).

Dans certains cas, elle peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement. L'employeur doit respecter la procédure de licenciement pour motif personnel (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2839>) et le salarié licencié effectue son préavis (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2855>), sauf dispense de l'employeur.

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.

➔ **À savoir :** un juge peut requalifier un licenciement pour faute grave (ou lourde) en un licenciement pour faute simple.

Effet sur les indemnités de rupture du contrat

Le salarié licencié pour faute simple a droit de percevoir, s'il remplit les conditions permettant d'en bénéficier, les indemnités suivantes :

- Indemnité de licenciement (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F987>)
- Indemnité compensatrice de préavis (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F24660>)
- Indemnité compensatrice de congés payés (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F24661>)

Faute grave

Conditions

La faute grave suppose que l'employeur ne peut pas maintenir le salarié dans l'entreprise, même temporairement. L'employeur doit respecter la procédure de licenciement pour motif personnel (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2839>).

La faute grave est le résultat d'un fait ou d'un ensemble de faits qui constituent une violation des obligations du contrat de travail ou des relations de travail.

La gravité de la faute est appréciée en fonction des circonstances propres à chaque fait. La faute grave peut être reconnue même si la faute est commise pour la première fois.

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

- État d'ivresse pendant les heures de travail
- Absences injustifiées ou abandon de poste (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F31209>)
- Indiscipline ou insubordination du salarié (refus d'effectuer une tâche de travail prévue dans le contrat)
- Harcèlement (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2354>), violences ou injures envers l'employeur ou d'autres salariés
- Vols dans l'entreprise

Effet sur les indemnités de rupture du contrat

L'indemnité de licenciement et l'indemnité compensatrice de préavis ne sont pas versées au salarié. Il reçoit l' indemnité compensatrice de congés payés (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F24661>), s'il en remplit les conditions (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F24661>).

Faute lourde

Conditions

La faute lourde est une faute d'une particulière gravité, révélant une intention de nuire du salarié à l'encontre de l'entreprise et de l'employeur. La faute lourde justifie la rupture immédiate du contrat de travail. L'employeur doit respecter la procédure de licenciement pour motif personnel (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2839>).

C'est à l'employeur d'apporter la preuve de cette intention de nuire. En l'absence de preuve, la faute lourde ne peut pas être reconnue.

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
- Divulgateion d'informations secrètes ou confidentielles

Effet sur les indemnités de rupture du contrat

L'indemnité de licenciement et l'indemnité compensatrice de préavis ne sont pas versées au salarié. Il reçoit l' indemnité compensatrice de congés payés, (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F24661>) s'il en remplit les conditions (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F24661>).

⚠ Attention : si la faute commise a causé un préjudice à l'employeur, le salarié peut être condamné à le réparer en versant à l'employeur des dommages-intérêts.

Textes de loi et références

- Code du travail : article L1234-1 à L1234-8 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGIARTI000006901118/) (<https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGIARTI000006901118/>)
Droit à indemnité compensatrice de préavis
- Code du travail : article L1234-9 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGIARTI000035644154/) (<https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGIARTI000035644154/>)
Droit à indemnité de licenciement
- Code du travail : article L3141-28 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000033020681/) (https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000033020681/)
Droit à indemnité compensatrice de congés payés