

Licenciement pour faute : procédure

Mars 2016

L'employeur peut prononcer un licenciement pour faute lorsqu'il veut se séparer d'un salarié. Mais il doit impérativement justifier ce motif et respecter la procédure du Code du travail. Voici les règles à connaître.



1. Licenciement pour motif personnel
2. Licenciements pour faute
 1. Faute légère
 2. Faute grave
 3. Faute lourde
3. Autres motifs de licenciement
4. Procédure de licenciement
 1. Entretien préalable
 2. Motifs
 3. Notification du licenciement
5. Indemnités de licenciement
6. Chômage
7. Contestation

Les conseils de droit-finances.net, avec Me Michel Godest, avocat à Paris [VIDEO](#)

Licenciement pour motif personnel

Quelles que soient la taille de l'entreprise et l'ancienneté du salarié, un licenciement ne peut être prononcé que pour un motif « réel » et « sérieux ». Réel, c'est-à-dire qui doit reposer sur des raisons précises et objectives. Sérieux, c'est-à-dire assez grave pour empêcher la poursuite du contrat de travail.

Contrairement au licenciement économique où la responsabilité du salarié n'est pas engagée, la cause du licenciement pour motif personnel, est, comme son nom l'indique, intimement liée à la personne du salarié.

Mais il s'agit du salarié pris dans le cadre de l'entreprise. Un motif lié à la vie privée ne peut donner lieu à licenciement, sauf cas exceptionnels où le fait incriminé a des répercussions pour l'entreprise ou pour l'exécution du contrat de travail. De même, un licenciement pour discrimination (religion du salarié, activité syndicale, etc.) sera condamné par la justice. Une cause réelle et sérieuse ne suppose pas forcément l'existence d'une faute. Il peut s'agir d'un problème d'aptitude physique ou intellectuelle, d'insuffisance professionnelle, etc. Le licenciement pour motif personnel peut aussi intervenir après que le salarié a refusé une modification du contrat de travail, si du moins cette modification n'est pas mise en place pour motif économique.

Licenciements pour faute

La faute du salarié suppose un acte (ou un non-acte) susceptible de porter préjudice à l'entreprise.

Il peut y avoir faute sans que le salarié ait réellement porté préjudice à l'entreprise, par exemple quand les conséquences de l'acte ont pu être réparées à temps.

La faute n'est pas forcément intentionnelle de la part du salarié. Il peut s'agir d'une erreur professionnelle. Mais l'insuffisance professionnelle ne peut, à elle seule, constituer une faute.

En cas de litige, c'est à l'employeur de prouver l'existence et le degré de gravité de la faute, les tribunaux appréciant au cas par cas.

Le licenciement pour faute ne peut pas être prononcé si les mêmes faits ont déjà été sanctionnés.

La sanction d'une faute, et donc le licenciement éventuel pour faute, doit intervenir rapidement après que l'employeur a eu connaissance des faits. Ce dernier ne peut sanctionner une faute qui a eu lieu plus de deux mois auparavant.

Les tribunaux peuvent admettre un délai plus long pour les nécessités d'une éventuelle enquête.

Faute légère

La faute « légère » justifie une sanction mais ne peut constituer un motif réel et sérieux de licenciement.

Faute grave

La faute grave est une violation des obligations du contrat qui empêche le maintien du salarié dans l'entreprise pendant l'exécution du préavis. Le salarié est privé de son indemnité de licenciement et de son indemnité compensatrice de préavis.

Faute lourde

La faute lourde suppose une volonté de nuire de la part du salarié. Elle entraîne la suppression de toutes les indemnités, (y compris celle compensant les congés payés jusqu'au 2 mars 2016). Elle peut donner lieu à une demande de dommages-intérêts de la part de l'employeur.

Par décision du Conseil constitutionnel en date du 2 mars 2016, le salarié a droit à son indemnité de congés payés même en cas de licenciement pour faute lourde. Cette décision prend effet au 2 mars 2016 pour toutes les affaires non jugées définitivement à cette date.

Autres motifs de licenciement

Ils se résument essentiellement à une inaptitude du salarié à remplir la fonction prévue par le contrat de travail. La perte de confiance est également admise quand elle se caractérise par des faits graves et précis.

Exemples de motifs justifiés : insuffisance de résultats par rapport aux autres salariés ou aux objectifs fixés, usurpation de titres professionnels, suspension du permis de conduire pendant une longue période pour un VRP, dénigrement de l'entreprise auprès des clients, prise de participation importante dans une société concurrente...

Procédure de licenciement

Une phase obligatoire de conciliation doit précéder la notification du licenciement.

Entretien préalable

Dans tous les cas, l'employeur doit convoquer le salarié à un entretien préalable de licenciement.

La convocation du salarié à l'entretien préalable de licenciement (voir notre modèle de courrier gratuit) doit mentionner la possibilité, pour le salarié, de se faire assister par la personne de son choix appartenant à l'entreprise. En l'absence de représentants du personnel, le salarié peut faire appel à une personne extérieure, inscrite sur une liste. La lettre doit mentionner les lieux où cette liste peut être consultée par le salarié (mairie, inspection du travail, etc.).

La convocation doit également mentionner le projet de licenciement. Mais la mention des motifs précis est facultative. L'absence des mentions obligatoires rend le licenciement irrégulier mais ne préjuge en rien du caractère réel et sérieux du motif.

Le délai entre la réception de la lettre et la date de l'entretien doit être d'au moins cinq jours ouvrables.

Motifs

Pendant l'entretien, l'employeur doit exposer les motifs du licenciement envisagé et recueillir les explications du salarié.

L'employeur ne peut se faire assister que d'une personne appartenant au personnel de l'entreprise, la présence d'un huissier de justice rendant la procédure irrégulière (Cass. Soc. 30 mars 2011, arrêt n° 09-71412).

Les propos du salarié ne peuvent être utilisés contre lui pour justifier la cause réelle et sérieuse du licenciement.

La procédure du licenciement peut se poursuivre, même si le salarié ne s'est pas présenté à l'entretien. Mais cette absence ne peut être assimilée à une démission.

Notification du licenciement

Une fois sa décision prise, l'employeur envoie la notification du licenciement par lettre recommandée avec AR en précisant les motifs du licenciement. Un délai minimal de deux jours ouvrables doit s'écouler entre l'entretien et l'expédition de la lettre. (voir Lettre recommandée et notification du licenciement)

Exemple : la lettre est envoyée le mercredi, après l'entretien du lundi.

L'absence de motifs rend le licenciement abusif. Mais les motifs invoqués peuvent être éventuellement différents de ceux invoqués dans la lettre de convocation. Attention : quand il s'agit d'un licenciement pour faute, la lettre ne peut être envoyée plus d'un mois après l'entretien.

Une fois notifié le licenciement, l'employeur ne peut revenir sur sa décision sans l'accord du salarié concerné.

La jurisprudence considère que la remise au salarié de sa lettre de licenciement en main propre contre décharge est également valable. Si le salarié licencié refuse de signer la décharge, la jurisprudence considère que la preuve de la notification du licenciement peut être apportée par tous moyens, y compris par témoignage (arrêt n° 12-26.932 de la Cour de Cassation du 29 septembre 2014).

Indemnités de licenciement

Une fois la procédure de licenciement terminée, le salarié a en principe droit au versement d'indemnités. Le montant de celles-ci varient en fonction de l'ancienneté du salarié. Pour en savoir plus, voir le calcul et le montant des indemnité de licenciement.

Le montant des indemnités versées au salariés figure sur le reçu pour solde de tout compte remis au salarié par l'employeur le jour de son départ de l'entreprise.

Chômage

La faute du salarié licencié ne l'empêche pas de bénéficier des allocations chômage lorsqu'il devient demandeur d'emploi. Voir ainsi les conditions d'indemnisation du chômage.

Contestation

Lorsqu'il estime que la décision n'est pas justifiée ou que la procédure n'a pas été respectée, un salarié peut contester son licenciement en agissant aux prud'hommes. Le salarié dispose d'un délai de 2 ans pour agir en justice. Le point de départ de ce délai court à compter de la notification du licenciement.

Le conseil de prud'hommes vérifiera alors la régularité de la procédure ainsi que le caractère réel et sérieux des motifs du licenciement. Si le licenciement est considéré comme étant sans cause réelle et sérieuse ou irrégulier (en cas de non-respect des formalités liées à l'entretien préalable ou à la notification), l'employeur pourra être condamné à verser des indemnités à son ancien salarié.

Voir aussi

- [Le licenciement pour faute grave](#)
- [Le licenciement pour faute lourde](#)

Crédits photo : © Seamartini Graphics - Fotolia.com

[< Précédent](#)

- [38](#)
- [39](#)
- [40](#)
- [41](#)
- [42](#)
- [43](#)
- [44](#)
- [45](#)

- [46](#)
- [47](#)

[Suivant](#) >

Réalisé en collaboration avec des professionnels du droit et de la finance, sous la direction d'[Eric Roig](#), diplômé d'HEC

Ce document intitulé « [Licenciement pour faute : procédure](#) » issu de **Droit-Finances** (droit-finances.commentcamarche.net) est soumis au droit d'auteur. Toute reproduction ou représentation totale ou partielle de ce site par quelque procédé que ce soit, sans autorisation expresse, est interdite.

Les articles les plus lus

- [La rupture conventionnelle](#)
- [Le préavis d'un mois en zone tendue](#)
- [Calculer les droits de succession](#)
- [Calcul de l'impôt](#)
- [La prime d'activité 2016](#)
- [Smic 2016](#)
- [RSA 2016](#)
- [Le certificat de non-gage](#)

Dossier à la une



Guide pratique des Donations & Successions

Transmission du patrimoine : tout ce qu'il faut savoir

Nos conseils sur

- [Le certificat de cession d'un véhicule](#)
- [Le RSA \(revenu de solidarité active\)](#)
- [Formalités et décès](#)
- [Rédiger un testament](#)
- [Le barème kilométrique 2016](#)
- [La donation-partage](#)
- [Le congé d'adoption](#)
- [Palmarès de l'assurance-vie](#)
- [Barème des pensions alimentaires](#)
- [CESU, mode d'emploi](#)
- [Permis : barème des retraits de points](#)
- [Les indemnités de licenciement](#)
- [Faire une donation](#)



Notre lexique juridique

[Dictionnaire du droit : tous les mots-clés de A à Z.](#)

En pratique

- [L'assurance-vie](#)
- [Contrat de location](#)
- [Décès](#) : les formalités
- [Divorce](#) : la procédure
- [Donation au dernier vivant](#)
- [Entrepreneur individuel](#)
- [Extrait Kbis : commande en ligne](#)
- [Le contrat d'avenir](#)
- [Le certificat de non-gage](#)
- [Le licenciement économique](#)
- [Le solde de tout compte](#)
- [Micro entreprise](#)
- [Pacs](#) : formalités et obligations
- [Pajemploi](#) : garde d'enfant
- [Prime à la naissance](#)
- [Récupération des points du permis](#)
- [Préavis et location](#)
- [Rupture conventionnelle](#)
- [Salaire brut et salaire net](#)
- [SCI](#) : tous les avantages
- [Le statut de la Sarl](#)



Tous nos modèles de lettres

[Location](#), [justice](#), [banque](#), [assurances](#), [vacances](#), [formalités](#), [consommation](#), ...