



Non, la faute grave ou lourde ne prive pas d'allocations chômage

publié le 13/04/2015, vu 10472 fois, Auteur : [Samir Zarouali](#)

Le licenciement pour faute grave ou faute lourde n'est pas privatif du bénéfice de l'allocation chômage.

Dans l'imaginaire collectif, il existe une idée reçue selon laquelle un licenciement pour faute grave ou faute lourde priverait un salarié de son droit à une indemnisation par le système d'assurance chômage. L'article qui suit démontre que cette idée est dénuée de tout fondement, puisque le salarié peut se prévaloir de la privation involontaire de son emploi afin d'être indemnisé par Pôle Emploi.

La privation involontaire d'emploi renvoie presque systématiquement au licenciement, et plus particulièrement au licenciement disciplinaire (faute simple ou faute sérieuse – non étudiées - faute grave ou faute lourde).

Le licenciement pour faute grave ou lourde est, certes, privatif de certaines indemnités (I), cependant, le motif du licenciement n'est pas pris en compte pour le bénéfice de l'assurance chômage (II).

I. Le licenciement pour faute grave ou lourde, privatif de certaines indemnités

En cas de faute grave, le salarié licencié se voit privé de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement (A) et se trouve, au surplus, privé de l'indemnité compensatrice de congés payés en cas de faute lourde (B).

A) Le licenciement pour faute grave, privatif de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement

En ce sens, l'article L.1234-9 du Code du travail dispose très clairement que : « *Le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte une année d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement.* »

Selon la loi, le licenciement pour faute grave est donc exclusivement privatif de l'indemnité de licenciement, qu'elle soit d'origine légale ou conventionnelle.

Par ailleurs, selon la jurisprudence, la faute grave est celle qui « *rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise* » (**Cass. Soc., 27 septembre 2007, n°06-43867**) et ce, y compris durant le préavis. Le licenciement pour faute grave est, également, « *privatif des autres indemnités de rupture* », sous entendu, autres que les indemnités compensatrices de congés payés (**Cass. Soc., 16 octobre 1980, n°79-40764**).

La faute grave prive le salarié de son indemnité compensatrice de préavis lorsque l'employeur en dispense le salarié de son exécution. Cependant, cette dispense doit être prévue lors du licenciement et non postérieurement (**Cass. Soc., 15 mai 1991, n°87-42473**).

Au regard de tout ce qui précède, aucun élément légal ou jurisprudentiel ne permet de constater que le licenciement pour faute grave est privatif du bénéfice de l'assurance chômage. En effet, ce type de licenciement prive seulement le salarié des indemnités de licenciement. En d'autres termes, il conserve le bénéfice de l'indemnité compensatrice de préavis, ainsi que de l'indemnité compensatrice de congés payés.

La faute lourde obéit à un régime proche de celui de la faute grave, à quelques détails près.

B) Le licenciement pour faute lourde, privatif des indemnités de licenciement et de congés payés

La faute lourde est caractérisée par un acte commise par un salarié avec l'intention de nuire à son employeur ou à son entreprise. Il s'agit la faute la plus grave qu'un salarié puisse commettre, son régime est donc particulièrement sévère. Son employeur a également la faculté de demander au salarié la réparation d'un éventuel préjudice.

A titre d'exemple : le sabotage des machines par un salarié qui en a faussé les réglages et qui y a introduit de la confiture (**Cass.Soc.,23 septembre 2009, n°08-42913**).

Comme vu ci-dessus, l'article L.1234-9 alinéa 1 du Code du travail précise que la faute grave est privative des indemnités de licenciement. A fortiori, la faute lourde du salarié prive également le salarié de cette indemnité. Mais, au surplus, le salarié se voit également privé de son indemnité compensatrice de congés payés.

Cependant, rien n'indique que la faute lourde est privative du bénéfice de l'assurance chômage, dès lors que l'on se place au stade du licenciement.

En d'autres termes, cela signifie que le motif du licenciement et ses conséquences sont totalement indépendants.

Par conséquent, le motif du licenciement n'est également pas prise en compte lors de l'inscription du salarié auprès du Pôle emploi.

II.

L'absence de prise en compte du motif de licenciement pour le bénéfice de l'assurance chômage

Il convient d'examiner les conditions du bénéfice de l'assurance chômage par un salarié licencié (A) afin de constater l'absence de caractère rédhibitoire de la faute grave ou lourde retenue lors du licenciement, pour bénéficier de cette assurance (B).

A) Les conditions du bénéfice de l'assurance chômage par un salarié licencié

Ces conditions sont énumérées par le règlement annexé à la convention d'assurance chômage du 14 mai 2014.

Le régime d'assurance chômage assure un revenu de remplacement pour les salariés « *involontairement privés d'emploi* » remplissant les conditions « *d'âge, d'aptitude physique, de chômage, d'inscription comme demandeur d'emploi, de recherche d'emploi.* » (**article 1er**)

Les personnes involontairement privées d'emploi ou assimilées sont, selon l'article 2 de ce même règlement, celles dont le contrat de travail fait l'objet des ruptures suivantes :

- licenciement ;
- rupture conventionnelle (article L.1237-11 du Code du travail) ;
- terme d'un CDD ;
- rupture du contrat de travail de l'article L.1233-3 du Code du travail :
 - pour cause économique ;
 - durant ou à l'issue d'une Période de Mobilité Volontaire Sécurisée (PMVS).

Par ailleurs, une condition de résidence sur le territoire français est également imposée.

Au niveau des démarches effectuées auprès du Pôle emploi par le salarié privé d'emploi, aucune élément ne permet de caractériser le fait qu'un licenciement pour faute grave ou faute lourde soit privatif du bénéfice de l'assurance chômage.

En d'autres termes, les salariés faisant l'objet d'un tel licenciement peuvent bénéficier du régime d'assurance chômage en cas de perte involontaire d'emploi. Le motif du licenciement n'est donc pas rédhibitoire lors de la prise de décision du Pôle emploi d'indemniser ces salariés.

B) L'absence de caractère rédhibitoire de la faute grave ou lourde retenue lors du licenciement

En tout état de cause, lors de l'inscription du candidat au Pôle emploi, le motif du licenciement n'est pas pris en compte. Seule la condition de privation involontaire d'emploi ouvre droit à un bénéfice de l'assurance chômage, sous réserve des autres conditions énumérées ci-dessus.

Ni le Code du travail, ni le règlement général annexé à la convention relative à l'assurance chômage du 14 mai 2014, ni la jurisprudence ne prohibent le bénéfice de l'indemnisation à un salarié licencié pour faute grave ou lourde.

L'idée reçue, citée en introduction se révèle donc totalement infondée.

Que les salariés étant sous la menace d'une telle sanction se rassurent : vous ne marchez pas seuls, même si votre entourage proche peut vous « lâcher » d'un moment à l'autre...