

# Contestation du licenciement pour faute grave

publié le **01/07/2015**, vu **4235 fois**, Auteur : [Maître Lysa HALIMI](#)

**Un salarié peut être licencié pour faute simple, grave ou lourde. Les conséquences du licenciement varient en fonction de la qualification retenue par l'employeur. la faute grave se définit comme une faute rendant impossible le maintien du salarié dans l'entreprise.**

Un salarié peut être licencié pour faute simple, grave ou lourde.

Les conséquences du licenciement varient en fonction de la qualification retenue par l'employeur.

La faute simple peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement.

Toutefois, le salarié licencié pour faute simple peut prétendre à l'indemnité légale de licenciement, l'indemnité compensatrice de congés-payés et de préavis

A l'inverse, la faute grave se définit comme une faute rendant impossible le maintien du salarié dans l'entreprise.

La faute grave entraîne généralement le départ immédiat du salarié avec mise à pied.

La gravité de la faute est appréciée en fonction des circonstances.

,A titre d'exemple, la faute grave a été retenu dans les cas suivants :

- Insubordination du salarié
- abandon de poste,
- harcèlement,
- vols...

Cette faute prive le salarié de son droit à l'indemnité légale de licenciement, ainsi que celle de préavis et congés payés.

Le salarié mis à pied sera également privé de son salaire pendant cette période.

Le caractère de faute grave peut être contesté en justice afin de réclamer les indemnités injustement retenues par l'employeur dans le cas où les faits fautifs ne sont pas de nature à caractériser une telle faute.

L'analyse de la gravité des faits fautifs se fait au regard des motifs contenus dans la lettre de licenciement.

Il convient de vérifier si ces faits sont datés et dans cette éventualité qu'ils ne sont pas antérieures à deux mois. Dans le cas contraire, la faute étant prescrite elle ne peut justifier un licenciement.

En effet, l'article L.1332-4 du Code du travail dispose que : «*aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, à moins que ce fait ait donné lieu dans le même délai à l'exercice de poursuites pénales.* »

Ensuite il convient de vérifier que l'employeur apporte bien la preuve de la faute reprochée puisque dans le cas contraire, le grief sera écarté par le juge

Sur ce point, la jurisprudence constante considère en effet que l'employeur doit prouver la réalité de la faute grave, c'est-à-dire prouver que cette faute était telle qu'elle imposait le départ immédiat du salarié. (cass.soc., 5 mars 1981, n° 78-41.806:Bull.civ.V, n°187, Cass. soc., 9 oct. 2001, n° 99-42.204, n° 4132 F).

Lorsque la faute grave n'est pas caractérisée le salarié peut demander le paiement des indemnités suivantes :

- **indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse sur le fondement de l'article L.1235-3 du Code qui travail prévoit que :**

« *Si le licenciement d'un salarié survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, le juge peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis.*

*Si l'une ou l'autre des parties refuse, le juge octroie une indemnité au salarié. Cette indemnité, à la charge de l'employeur, ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois (...)*».

- **Dommmages et intérêts en raison des circonstances de la rupture**

La jurisprudence constante considère qu'un salarié peut prétendre à des dommages et intérêts sur le fondement de l'article 1382 du Code civil dès lors qu'il est établi que son licenciement s'est déroulé dans des conditions vexatoires ou humiliantes, y compris en cas de faute grave.

Dans ce cas, le licenciement peut donner lieu à deux réparations distinctes, l'une en tant que licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, et l'autre, au titre du préjudice matériel ou moral tenant aux conditions vexatoires du licenciement (cass.soc, 21 nov.2012 n°11-19.260).

Ainsi, est notamment considéré comme une mesure vexatoire, l'employeur qui fait preuve de mauvaise foi en invoquant contre un ancien salarié des griefs dont il ne pouvait ignorer qu'ils étaient infondés (cass.soc. 16 sept.2003, n°01-41.184).

- **Nullité de la mise à pied conservatoire et congés payés y afférents**
- **Indemnité légale de licenciement**
- **Indemnité compensatrice de préavis et congés payés y afférents**

Je suis à votre disposition pour tout complément d'information à ce sujet.

Lysa HALIMI

**HALIMI AVOCATS**

4, rue de l'Abbé de l'Epée-75005 Paris

Tél: 01 40 46 95 57

[lhalimi@halimiavocats.com](mailto:lhalimi@halimiavocats.com)

[www.halimiavocats.com](http://www.halimiavocats.com)