



# Licenciement pour faute grave : conditions

publié le **24/03/2014**, vu **4346 fois**, Auteur : [Maître Marc WAHED](#)

**Par principe, l'employeur peut rompre un contrat de travail conclu à durée indéterminée : il s'agit du licenciement du salarié. En effet, si vous êtes salarié au sein d'une entreprise, l'employeur est susceptible de procéder à votre licenciement pour faute grave lorsque vous avez commis notamment une faute grave : un fait fautif justifiant la rupture de votre contrat de travail. Pour que le licenciement pour faute grave soit valable, il doit être pourvu d'une cause réelle et sérieuse.**

Par principe l'employeur peut rompre un contrat de travail conclu à durée indéterminée : il s'agit du licenciement du salarié. En effet, si vous êtes salarié au sein d'une entreprise, l'employeur est susceptible de procéder à votre licenciement pour faute grave lorsque vous avez commis notamment une faute grave : un fait fautif justifiant la rupture de votre contrat de travail. Pour que le licenciement pour faute grave soit valable, il doit être pourvu d'une cause réelle et sérieuse.

## I Identification de la notion de faute grave

### A. Absence de définition légale

Depuis la loi 13 juillet 1973, la validité du licenciement est soumise à l'existence d'une cause réelle et sérieuse posée à l'article L 1232-1 alinéa 2 du Code du travail. Il existe plusieurs fondements justifiant le prononcé par l'employeur du licenciement pour faute grave parmi lesquels figure la faute grave qui est visée pour l'essentiel à l'article L1234-5 du Code du travail.

En dépit de l'existence de ce texte, il ne fournit pas de définition précise de cette faute grave. C'est pourquoi, afin de pallier la carence du législateur en ce domaine, il incombe à la jurisprudence de préciser les critères de fautes graves.

### B. Critères jurisprudentiels d'identification

Par un arrêt en date du 27 septembre 2007, la chambre sociale de la Cour de Cassation considère que la faute grave est celle "qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise". Cette faute doit constituer un fait fautif.

### C. Nécessité de l'existence d'un fait fautif

Faute et cause réelle et sérieuse du licenciement pour faute grave sont des notions distinctes : toute faute n'est pas une cause réelle et sérieuse et toute cause réelle et sérieuse n'est pas nécessairement fautive. La chambre mixte de la Cour de Cassation par un arrêt du 18 mai 1997 considère que La faute grave et la faute lourde sont alors des fautes disciplinaires résultant d'un "manquement aux obligations résultant de son contrat" par le salarié.

## II Conditions d'existence de la faute grave

### A Une cause existante et exacte

La cause réelle et sérieuse du licenciement pour faute grave "doit être à la fois une cause existante et une cause exacte», tout comme la faute grave. Le juge apprécie donc si le motif invoqué par l'employeur existe, c'est-à-dire que le comportement du salarié doit pouvoir être établi par l'employeur. Le juge vérifie également si le motif allégué est celui qui est réellement à l'origine du licenciement pour faute grave.

### B Objectivité

La faute grave doit être "objective, indépendante de la bonne ou de la mauvaise humeur de l'employeur». La faute grave doit, en outre, reposer sur des éléments matériellement vérifiables.

### C Nécessité du caractère personnel

Le fait, susceptible de constituer une faute grave, doit être personnellement imputable au salarié afin que l'employeur puisse valablement prononcer un licenciement pour faute grave. Il appartient au juge du fond de rechercher cette imputabilité.

Si vous avez été victime d'un licenciement pour motif personnel à raison d'une faute grave que l'employeur vous reproche mais que vous n'estimez pas fondé, il vous est possible de contacter un avocat afin de pouvoir régler votre litige devant le Conseil des Prud'hommes compétent.

### **Cabinet de Maître MARC WAHED**

23 Rue Breteuil 13006 Marseille

**Tel : 0491989658/ Fax 0981408953**

**[marc.wahed@gmail.com](mailto:marc.wahed@gmail.com)**