



Erreurs et négligences : licenciement pour faute ?

Fiche pratique publié le **02/04/2015**, vu **1041 fois**, Auteur : Assistant-juridique.fr

Un salarié qui commet des erreurs peut être licencié pour faute dès lors qu'elles sont dues à sa mauvaise volonté et qu'elles ont eu une incidence sur l'entreprise ou la sécurité des tiers.

Si l'erreur a eu une incidence

Lorsque l'[erreur](#) résulte de l'incompétence ou de l'insuffisance professionnelle du salarié, il ne commet pas de faute. L'employeur peut licencier le salarié pour [insuffisance professionnelle](#) mais ne peut pas invoquer une faute car l'erreur n'est pas due à sa mauvaise volonté.

L'insuffisance professionnelle doit être appréciée en fonction d'un ensemble de données telles que la qualification qui était celle du salarié à l'embauche, les conditions de travail, l'ancienneté dans le poste, la formation professionnelle reçue. En effet l'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation de ses salariés à l'évolution de leur emploi (art L930-1).

A l'inverse, lorsqu'un salarié commet des erreurs parce qu'il est négligent, qu'il manque d'attention ou qu'il se désintéresse de son travail, il commet une [faute](#).

Si l'erreur n'a eu aucune conséquence

L'erreur peut être sanctionnée par l'employeur mais il ne s'agit normalement pas d'une faute grave.