



Le licenciement pour faute grave : procédure et effets

publié le 12/09/2010, vu 14668 fois, Auteur : [Xavier Berjot | SANCY Avocats](#)

Parmi les licenciements disciplinaires, le licenciement pour faute grave est peut-être celui qui est le plus usité par les employeurs. Souvent précédé d'une mise à pied à titre conservatoire, il est régi par une procédure spécifique et emporte des effets particuliers à l'égard du salarié.

Le licenciement pour faute grave : procédure et effets

Parmi les licenciements disciplinaires, le licenciement pour faute grave est peut-être celui qui est le plus usité par les employeurs.

Souvent précédé d'une mise à pied à titre conservatoire, il est régi par une procédure spécifique et emporte des effets particuliers à l'égard du salarié.

1. Définition de la faute grave

Selon la Cour de cassation, « *la faute grave, qui peut seule justifier une mise à pied conservatoire, est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise* » (Cass. Soc. 27 septembre 2007, n° 06-43867).

A la différence de la faute simple, la faute grave implique que le maintien du contrat de travail pendant le préavis n'est pas possible.

Par ailleurs, à la différence de la faute lourde, la faute grave ne suppose pas que le salarié ait agi avec une intention de nuire.

En définitive, la faute grave résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables au salarié qui constituent une violation des obligations découlant du contrat de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien de l'intéressé dans l'entreprise.

2. Exemples de fautes graves

Il n'existe pas de catalogue de fautes graves ou de comportements fautifs, mais des exemples tirés de la jurisprudence.

Ainsi, la Cour de cassation a pu considérer que constituaient une faute grave les comportements suivants :

- Le non-respect réitéré des consignes de l'employeur en matière d'horaires de travail (Cass. Soc.

15 novembre 2005, n° 03-45005) ;

- Le fait, pour une d'aide médico-pédagogique, de jeter volontairement de l'eau sur une résidente handicapée particulièrement vulnérable (Cass. Soc. 30 juin 2010, n° 09-65255) ;

- Le fait de tenir des propos très critiques à l'encontre de l'employeur en présence d'une cliente (Cass. Soc. 9 avril 2008, n° 06-46171) ;

- L'abandon de poste (Cass. Soc. 18 novembre 2009, n° 08-43327) ;

- La tenue de propos injurieux et menaçants à l'égard d'un client de l'entreprise (Cass. Soc. 13 juillet 2010, n° 09-42127) ;

- Les actes de violences d'un salarié à l'égard d'un collègue (Cass. Soc. 22 octobre 2008, n° 07-43551).

Des circonstances telles que l'ancienneté du salarié ou le comportement de l'employeur peuvent atténuer le caractère de gravité de la faute alléguée.

En définitive, quels que soient les faits reprochés au salarié, la Cour de cassation contrôle si ceux-ci sont d'une importance suffisamment grave pour rendre impossible son maintien dans l'entreprise.

3. Sanction et prescription des faits fautifs

Il résulte de l'article L. 1332-4 du Code du travail qu'aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de 2 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.

La connaissance des faits par l'employeur doit être comprise comme l'information exacte sur la réalité, la nature et l'ampleur des faits reprochés au salarié.

Selon la Cour de cassation, ce délai n'est pas suspendu ou interrompu par la maladie du salarié (Cass. Soc. 13 juillet 1993, n° 91-42964).

Par conséquent, l'employeur doit convoquer le salarié à l'entretien préalable à son éventuel licenciement dans ce délai.

A défaut, le licenciement sera jugé comme dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Enfin, aucune sanction antérieure de plus de 3 ans à l'engagement des poursuites disciplinaires ne peut être invoquée à l'appui d'une nouvelle sanction (article L. 1332-5 du Code du travail).

Ici encore, ce délai de 3 ans court à compter de la date de la convocation du salarié à l'entretien préalable.

4. Procédure du licenciement pour faute grave

a. La mise à pied à titre conservatoire

La mise à pied à titre conservatoire peut être définie comme l'acte par lequel l'employeur demande au salarié de ne plus se rendre à son poste de travail dans l'attente de la décision à intervenir.

L'employeur qui reproche une faute grave au salarié n'a pas l'obligation de prononcer à son égard une mise à pied à titre conservatoire.

Toutefois, cette mesure s'impose en pratique, puisque la faute grave implique que le maintien du salarié dans l'entreprise n'est plus possible.

La mise à pied à titre conservatoire a pour effet de suspendre immédiatement l'exécution du contrat de travail.

En pratique, elle est notifiée au salarié en même temps que sa convocation à l'entretien préalable au licenciement.

Pendant la période de mise à pied à titre conservatoire, le salarié ne perçoit aucune rémunération.

En revanche, si l'employeur estime finalement que les faits ne justifient qu'un licenciement pour faute simple, le salarié peut prétendre à la rémunération correspondant à la période de mise à pied à titre conservatoire (Cass. Soc. 3 février 2004, n° 01-45989).

b. L'entretien préalable

De manière classique, l'employeur doit convoquer le salarié à un entretien préalable à son éventuel licenciement.

Il est rappelé que l'entretien préalable ne peut pas avoir lieu moins de 5 jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée de convocation ou sa remise en main propre (article L. 1232-2 du Code du travail).

Au cours de l'entretien préalable, l'employeur doit indiquer les motifs de la décision envisagée et recueillir les explications du salarié.

c. L'incidence de dispositions conventionnelles

Certaines conventions collectives peuvent prévoir des dispositions spécifiques en matière de licenciement pour faute.

A titre d'exemple, certaines conventions collectives prévoient que le licenciement pour faute grave ne peut être décidé qu'après la saisine d'un conseil de discipline, appelé à donner son avis préalable sur le licenciement envisagé.

Ces garanties conventionnelles constituant des règles de fond, leur violation prive le licenciement de cause réelle et sérieuse.

L'employeur doit donc respecter scrupuleusement les dispositions conventionnelles qui sont applicables à son entreprise.

d. La notification du licenciement

La notification du licenciement pour faute grave ne peut intervenir au plus tôt que deux jours ouvrables après la tenue de l'entretien préalable.

Par ailleurs, il résulte de l'article L. 1332-2 du Code du travail que le licenciement pour faute grave ne peut intervenir plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien préalable.

Ici encore, la convention collective ou un accord collectif peuvent prévoir des dispositions impératives pour l'employeur.

5. Indemnités dues au salarié

La faute grave est privative d'indemnité de préavis (article L. 1234-5 du Code du travail).

Par ailleurs, elle ne donne pas droit, au profit du salarié, à l'indemnité de licenciement (article L. 1234-1 du Code du travail).

Certaines conventions collectives prévoient cependant que le licenciement pour faute grave n'est pas privatif d'indemnité de licenciement et/ou de préavis.

En ce cas, ces dispositions conventionnelles doivent être respectées par l'employeur.

Le salarié licencié pour faute grave a droit à son indemnité de congés payés et à la portabilité de son droit individuel à la formation (article L. 6323-17 du Code du travail) et de sa prévoyance complémentaire (accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008).

Enfin, contrairement à une croyance répandue, le salarié licencié pour faute grave peut prétendre aux allocations d'assurance-chômage.

Xavier BERJOT

Avocat Associé

OCEAN AVOCATS

www.ocean-avocats.com