

Licencier le salarié pour faute simple

La faute simple est constituée par la violation des obligations légales ou contractuelles du salarié. Cette violation doit être suffisamment sérieuse pour justifier la rupture du contrat. Tel n'est généralement pas le cas lorsque le comportement reproché au salarié est ponctuel ou inhabituel ou qu'il est excusé par les circonstances ou ne nuit pas durablement au fonctionnement de l'entreprise. Ce mode de rupture suppose le respect d'un préavis, le paiement de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement et de l'indemnité compensatrice de congés payés. Il ouvre également droit au salarié au bénéfice des allocations chômage.

Sommaire

- Champ d'application
- Motifs
- Procédure
- Délais
- Coûts
- Risques

• Champ d'application •

Le licenciement pour faute simple ne peut pas être notifié :

- si le contrat de travail du salarié est suspendu en raison d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle (C. trav. art. L1226-9) ;
- pendant la période d'état de grossesse médicalement constatée (à partir du moment où l'employeur en a connaissance), la durée du congé maternité ou d'adoption (même si ce congé n'est pas pris) et les congés payés pris immédiatement après le congé de maternité (C. trav. art. L1225-4) ;
- pendant les 10 semaines suivant le retour de la mère dans l'entreprise à l'issue d'un congé maternité ou d'adoption ou, le cas échéant, des congés payés qui y ont été accolés, et les 10 semaines suivant la naissance d'un enfant pour le père biologique (C. trav. art. L1225-4 et L1225-4-1) ;
- pendant les 13 semaines suivant le décès de l'enfant du salarié âgé de moins de 25 ans ou de la personne âgée de moins de 25 ans dont le salarié a la charge effective et permanente (C. trav. art. L1225-4-2).
- si l'employeur n'a pas respecté ses obligations en matière d'élections professionnelles lorsque la consultation du comité social et économique est obligatoire (licenciement d'un salarié élu ou assimilé), sauf s'il justifie de l'impossibilité d'organiser lesdites élections avant de saisir l'inspecteur du travail (Circ. DGT n° 07/2012 du 30 juillet 2012).

• Motifs •

Les faits doivent être imputables au salarié

L'employeur doit être en mesure de prouver que les faits ont été commis par le salarié (Cass. soc. 13.10.2015 n° 14-14358). En cas de faute collective, il doit être à même d'identifier les responsabilités de chacun. En cas de doute, il n'est pas possible de fonder un licenciement sur une mesure de précaution.

Les faits doivent avoir été commis dans le cadre de l'exécution du contrat de travail

En principe, les faits commis en dehors du temps de travail ne peuvent pas justifier un licenciement pour faute (Cass. Soc. 18.10.2017 n° 16-15030) sauf s'ils caractérisent un manquement à une obligation découlant du contrat de travail ou se rattachent à la vie professionnelle du salarié (Cass. Soc. 04.12.2007 n°06-42795).

Les faits doivent être suffisamment sérieux

A titre d'exemples, peuvent constituer une faute simple, en fonction des circonstances, une absence injustifiée, un abandon de poste, le refus d'accomplir le travail, les retards répétés, le départ prématuré du travail, le non-respect répété des méthodes de travail, le refus de suivre les directives de la hiérarchie, de graves erreurs professionnelles, l'abus d'autorité, la violation grave d'une obligation de confidentialité, le dénigrement public de l'entreprise, les propos injurieux, les accusations mensongères, etc. Le contexte des faits est à prendre en considération. Il peut constituer une circonstance aggravante (antécédents disciplinaires, importance du préjudice causé à l'entreprise, importance des responsabilités confiées au salarié, faits expressément sanctionnés par le règlement intérieur, etc.) ou au contraire atténuante (état physique ou psychologique du salarié, considérations familiales, ancienneté, faits habituellement tolérés par l'employeur, provocation de l'employeur etc.).

ATTENTION

Le salarié ne doit pas être sanctionné pour avoir :

- dénoncé des faits de harcèlement sexuel ou moral,
- exercé son droit de retrait pour danger grave et imminent,
- exercé normalement son droit de grève,
- relaté ou témoigné, de bonne foi, de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions,
- signalé une alerte dans le respect de la loi n° 2016-1691 du 09.12.2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique,
- signalé de bonne foi aux autorités de marchés l'un ou plusieurs des manquements mentionnés à l'article L. 634-1 du code monétaire et financier.

Les faits ne doivent pas être prescrits

Les faits ne doivent pas avoir été commis plus de 2 mois à compter du jour où l'employeur a eu une connaissance exacte de la nature et de l'ampleur des faits fautifs (C. trav. art. L1332-4). Si la faute est constituée par une accumulation de faits ou une persistance des faits dans le temps, le délai de 2 mois doit être décompté à partir de la date du dernier manquement constaté (Cass. soc. 21.06.2000 n° 98-42784). Si l'employeur invoque des sanctions anciennes à l'appui d'une nouvelle sanction, il ne doit pas remonter au-delà de 3 ans (C. trav. art. L1332-5). Le délai de prescription est interrompu par la convocation du salarié à un entretien préalable (Cass. soc. 05.02.1997 n°94-44538), par le prononcé d'une éventuelle mise à pied conservatoire (Cass. soc. 13.01.1993 n°90-45046) ou par l'engagement de poursuites pénales (C. trav. art. L1332-4). En revanche, il continue à courir en cas de maladie du salarié (Cass. soc. 13.07.1993 n°91-42964), d'accident du travail (Cass. soc. 17.01.1996 n°92-42031), de tentative de conciliation engagée par l'employeur ou de signature d'une rupture conventionnelle (Cass. soc. 03.03.2015 n°13-23348) ou d'une mesure conservatoire autre qu'une mise à pied (Cass. soc. 07.01.1992 n°87-44014).

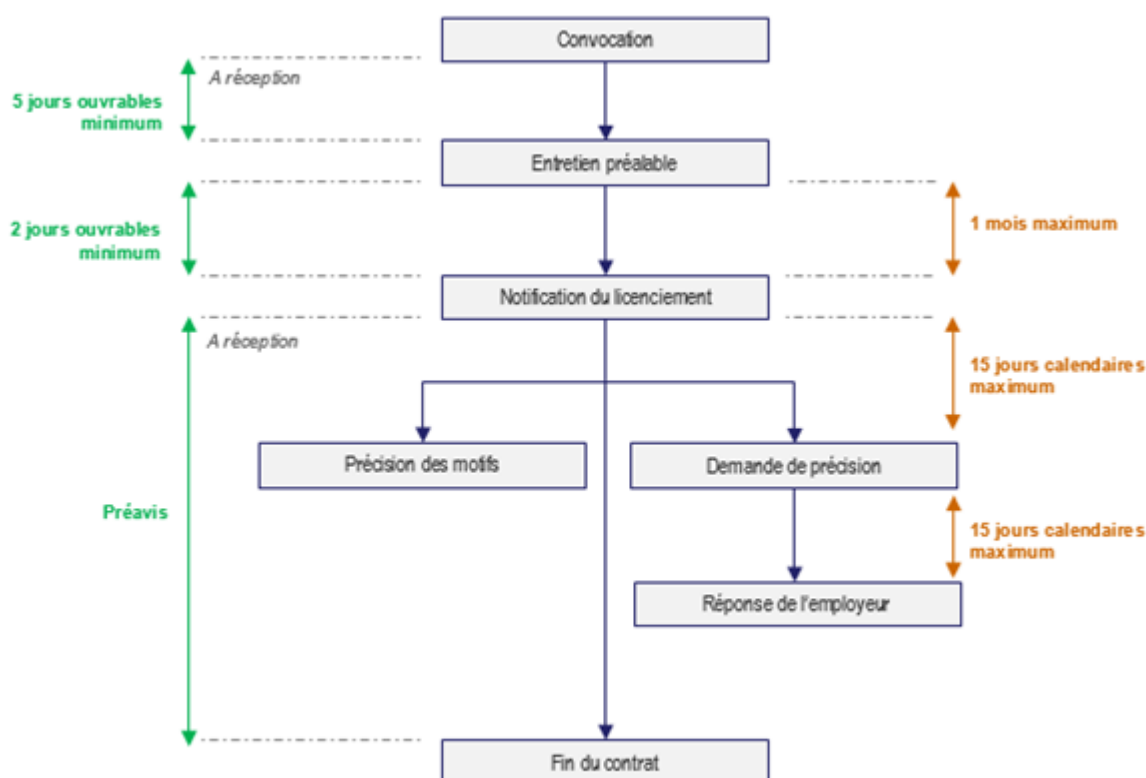
Les faits ne doivent pas avoir déjà été sanctionnés

Un même fait ne peut pas être sanctionné deux fois (Cass. Soc. 27.06.2001 n°99-42216).

L'employeur ne peut donc pas valablement fonder un licenciement sur des faits qui ont déjà fait l'objet d'un blâme ou d'un avertissement ou qui ont justifié une mise à pied ou une rétrogradation. Des faits distincts ne peuvent pas non plus faire l'objet de deux sanctions successives dès lors que l'employeur avait connaissance de l'ensemble de ces faits lors du prononcé de la première sanction (Cass. Soc. 25.09.2013 n° 12-12976).

• Procédure •

Schématiquement, le licenciement pour faute simple se déroule selon les étapes suivantes



* hors salarié protégé

• Délais •

En dehors du temps nécessaire à la constitution du dossier, les délais de procédures varient entre 10 jours au minimum et 2 ou 3 semaines en fonction des dates choisies pour l'entretien préalable et ses reports éventuels. Il faut également tenir compte de la durée du préavis pendant lequel le salarié peut être, à la discrétion de l'employeur, dispensé de travail.

• Coûts •

Coûts	Application
Respect du préavis ou paiement d'une indemnité compensatrice	oui
Indemnité légale ou conventionnelle de licenciement	oui

Coûts	Application
Indemnité compensatrice de congés payés	oui
Maintien des garanties complémentaires pendant 12 mois*	oui

* pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail. Les dispositions du contrat de travail et/ou de la convention collective peuvent induire des coûts supplémentaires (clause parachute, indemnité de non-concurrence, etc.).

• Risques •

	Licenciement irrégulier <i>C. trav. art. L1235-2</i>	Licenciement sans cause réelle et sérieuse <i>C. trav. art. L1235-3</i>	Licenciement nul <i>C. trav. art. L1235-3-1</i>
Cas d'application	Non-respect de la procédure	Défaut de motivation, motif imprécis, non suffisamment sérieux ou dont la réalité n'est pas établie	Violation d'une liberté fondamentale, à des faits de harcèlement moral ou sexuel, à un licenciement discriminatoire ou consécutif à une action en justice, en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et en cas de dénonciation de crimes et délits, ou à l'exercice d'un mandat par un salarié protégé, ainsi qu'aux protections applicables en matière de maternité et de paternité et d'accident du travail et de maladie professionnelle.
Possibilité pour le salarié de demander sa réintégration	NON	NON	OUI
Dommages-intérêts	1 mois de salaire maximum	De 1 à 20 mois de salaire maximum en fonction de l'ancienneté du salarié Pour le détail du barème : C. trav. art. L1235-3	A défaut de réintégration : au moins égal au salaire des 6 derniers mois Pas de plafonnement
Remboursement des allocations de chômage	Remboursement de tout ou partie des indemnités de chômage versées au salarié licencié du jour de son licenciement au jour du jugement prononcé, dans la limite de 6 mois d'indemnités de chômage (C. trav. art. 1235-4). Non applicable au licenciement d'un salarié de moins de 2 ans d'ancienneté et au licenciement opéré dans une entreprise employant moins de 11 salariés (C. trav. art. L1235-5)		