

**Le Cabinet ACDL Expertise vous informe :**

## Faute simple, grave ou lourde : quelles différences ?

**En cas de faute simple, grave ou lourde, le dirigeant peut décider de licencier son salarié. Comment qualifier la faute ? Eclairage.**

Si un salarié commet une faute professionnelle, que celle-ci relève d'un comportement inapproprié ou d'une erreur technique, l'employeur peut prendre la décision de le licencier pour motif personnel, à condition que la rupture du contrat de travail soit justifiée et repose sur des causes réelles et sérieuses.

« Pour être justifiée, cette faute doit exister réellement dans les faits, être précise et vérifiable, et suffisamment importante pour justifier un licenciement », explique Alexandra Despres, directrice associée département social au sein du cabinet Michel Creuzot, membre du groupement France Défi. Simple, grave ou lourde... comment qualifier la faute du salarié ?

« Le degré de gravité de la faute commise par le salarié peut parfois être difficile à mesurer, et son appréciation dépend de chacun » Alexandra Despres

### Quel est le degré de gravité ?

Erreur ou négligence commise par le salarié dans le cadre de son travail, une faute simple constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement sans être pour autant qualifiée de grave, selon le Code du travail. « Elle peut par exemple être liée à une insuffisance professionnelle. Encore faut-il que l'employeur ait recruté le bon profil, renouvelé la période d'essai, et donné les moyens au salarié de bien prendre en main son poste en le formant ou en lui donnant les bons outils », souligne Alexandra Despres. Dans le cas d'une faute simple, le salarié est tenu d'effectuer son préavis.

### À LIRE AUSSI

#### Aggression physique entre salariés : ce que dit la loi

Une faute est considérée comme grave lorsque le salarié n'a pas rempli ses obligations et qu'elle rend impossible son maintien dans l'entreprise. Les plus couramment rencontrées sont les [abandons de poste](#) et les absences injustifiées. « On parle d'abandon de poste lorsque le salarié ne donne aucune nouvelle ni justificatif après 48h », relève Alexandra Despres. L'alcoolémie au travail peut également constituer un motif, mais peut être délicate à prouver. Dans tous les cas, la faute grave entraîne une mise à pied conservatoire laissant le temps à l'employeur d'instruire le dossier.

Pour être qualifiée de lourde, ce qui dans les faits arrive rarement, la faute doit avoir été commise volontairement par le salarié dans l'intention de nuire à l'entreprise.

## Réagir vite et constituer un dossier

Dans tous les cas, le dirigeant doit réagir rapidement. Il dispose d'un délai de prescription de deux mois à partir du moment où il a pris connaissance des faits. « *Plus le salarié a de l'ancienneté, plus c'est compliqué et plus ça peut coûter cher à l'entreprise* », remarque l'experte.

En cas d'erreur ou de comportement inadapté, il est conseillé d'adresser un courrier au salarié, remis en mains propres ou envoyé en recommandé. « *Qu'il s'agisse d'une simple lettre d'information rappelant le règlement intérieur de l'entreprise ou d'un avertissement, il faut constituer un dossier en amont d'une procédure de licenciement ou d'un contentieux.* »

Selon le degré de gravité de la faute, les conséquences financières ne sont pas les mêmes pour l'entreprise. En effet, en cas de faute simple, une indemnité de licenciement ainsi que des indemnités compensatrices de préavis et de congés payés sont dues au salarié. S'il s'agit d'une faute grave ou lourde, il reçoit uniquement une indemnité de congés payés. En revanche, quel que soit le motif personnel ayant donné lieu à une rupture du contrat de travail, l'employé licencié pourra prétendre à ses droits au chômage.

Publié le lundi 25 mars 2019 à 08h12  
Par Manuelle Tilly, Accroche-press' pour France Défi

**Les collaborateurs du cabinet se tiennent à votre disposition pour tout renseignement complémentaire.**

Votre expert-comptable : Guillaume GAHIDE 03.27.62.18.11 / ggahide@acdl.fr