

# Le saviez-vous

## Les conséquences d'un licenciement pour faute

### Qu'est ce qu'une faute ?

Une action, un comportement, une omission, identifiés comme ne correspondant pas à l'exécution normale de la relation contractuelle par l'employeur.

### Mais, il y a des fautes plus ou moins graves ?

Oui. Il existe trois degrés de faute : la faute simple, la faute grave et la faute lourde. La faute grave est celle qui provoque des troubles sérieux ou des pertes pour l'entreprise et rend impossible le maintien du salarié dans celle-ci. La faute lourde a toutes les caractéristiques de la faute grave, renforcée par l'intention du salarié de nuire à l'employeur ou à l'entreprise. Quoi qu'il en soit, pour être valable, la cause du licenciement doit être à la fois réelle et sérieuse c'est-à-dire reposer sur des faits existants, exacts, objectifs et d'une certaine gravité.

Mais, c'est à l'employeur que revient le choix de la qualification de la faute. Pour le salarié cette qualification est importante car elle engage des conséquences bien différentes.

### En termes de préavis ?

Oui. Les licenciements pour faute grave et pour faute lourde sont immédiats. Il n'y a aucun préavis. La faute grave et la faute lourde rendent impossible le maintien du salarié dans l'entreprise, même durant la courte période du préavis.

Le licenciement pour faute simple ou dit pour cause réelle et sérieuse est soumis lui, à préavis. La durée de ce préavis dépend de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

### Et les indemnités de licenciements sont-elles différentes ?

Absolument. Plus qu'une simple différence de montant : seul le licenciement pour faute simple donne lieu à versement d'une indemnité de licenciement.

Un salarié licencié pour faute grave ou pour faute lourde se retrouve donc sans emploi ni indemnité du jour au lendemain ?

Oui, ni emploi, ni indemnité de licenciement. MAIS l'employeur devra verser au salarié licencié la partie de salaire correspondant aux jours travaillés le mois du licenciement. Par ailleurs, une indemnité sera versée au titre des congés payés acquis mais non pris.

### Même en cas de faute lourde ?

En cas de faute lourde, la responsabilité du salarié est engagée dans un acte commis dans l'intention de nuire à l'entreprise ; ou en tout état de cause, qualifié comme tel par l'employeur... Le salarié licencié pour faute lourde se voit privé des indemnités de congés payés. Il ne bénéficie donc ni de préavis, ni d'indemnité de licenciement, ni d'indemnité de congés payés, seule la portion travaillée du mois en cours est due.

### Et en plus, il ne peut même pas prétendre à l'assurance chômage !

**Bien sûr que si !** L'assurance chômage couvre tous les salariés privés involontairement d'emploi, ce qui est le cas du salarié licencié pour faute, qu'elle soit simple, grave ou lourde. Rappelons d'ailleurs que cette qualification est du seul pouvoir de l'employeur...

### Quelles sont les démarches à effectuer ?

Une fois le licenciement effectif, l'employeur doit remettre à son ancien salarié un dossier complet de documents comprenant : la dernière fiche de paie mentionnant le mois écourté et les indemnités de congés payés, un certificat de travail reprenant la date d'entrée et de sortie ainsi que la qualification et la catégorie professionnelle, un solde de tout compte remis contre reçu et une attestation Pôle emploi.

Les services de Pôle emploi conseillent de réaliser l'inscription dès la réception de la lettre de notification de licenciement, même en cas de préavis ou si le salarié n'a pas encore reçu tous les documents, afin de faciliter et d'accélérer l'accès aux prestations (allocations, services, accompagnements).

### Mais puis-je contester ce licenciement ?

Oui absolument, tout licenciement peut être contesté devant le Conseil des prud'hommes.