



15 fautes à ne pas commettre si vous ne voulez pas vous faire licencier !

Par **Carole Anzil** | Modifié le 25-05-2015 |



Juritravail

*En tant que salarié, il peut arriver que votre comportement au travail ne soit pas toujours exemplaire. Qu'ils soient volontaires ou non, certains faits peuvent être considérés comme fautifs. En effet, vous devez respecter bon nombre de règles dans le cadre de la relation contractuelle qui vous lie à votre employeur. Si vous manquez à vos obligations, votre employeur peut vous **licencier pour faute**. Sachez qu'en droit du travail français, il existe 3 degrés de fautes (**simple, grave, lourde**). En voici les **définitions** accompagnées*

*d'**exemples concrets**, à ne surtout pas faire si vous souhaitez éviter tout licenciement, ou au contraire à suivre, pour être licencié !*

[>> Dossier conseillé : Le licenciement pour faute \(procédure, exemples, indemnisation, contestation...\)](#)

Faute simple

La **faute simple**, également appelée faute sérieuse est une faute qui peut justifier un licenciement sans pour autant être d'une **gravité suffisante** pour mettre un terme immédiat à la relation de travail. Il s'agit donc d'une **cause réelle et sérieuse de licenciement**.

Quand la faute simple a-t-elle été retenue par les juges et a-t-elle justifié le licenciement du salarié ?

En voici des exemples :

- **1.** Le fait pour un salarié de **rédiger des lettres personnelles** pendant son temps de travail et **aux frais de son employeur (1)**,
- **2.** L'**absence** d'un salarié une journée, mais présentée comme étant une **mesure de représailles** envers l'employeur (2),
- **3.** Le **refus de suivre une action de formation** décidée par l'employeur dans l'intérêt de l'entreprise (3),
- **4.** Le **refus du salarié de venir travailler** de façon exceptionnelle **un samedi** alors que cela lui incombe en raison de sa fonction (ingénieur système) et qu'il en a été prévenu plusieurs mois à l'avance (4),
- **5.** Un cadre supérieur qui **dénigre ouvertement** la politique menée par son entreprise et qui annonce que les chiffres communiqués sont tendancieux (5).

Vous avez commis une faute qualifiée de simple par votre employeur ? Vous conservez vos **droits à indemnité** conventionnelle ou légale de licenciement, vos droits liés au **préavis** (soit exécuté et payé ou, si l'employeur décide d'en dispenser le salarié, non effectué et payé), ainsi que vos droits à **congés payés**.

Faute grave

Est une **faute grave**, la faute d'une telle gravité que l'employeur ne peut maintenir, même temporairement, le salarié dans l'entreprise (6). Elle justifie la **cessation immédiate du contrat**.

Elle vous **prive** des **indemnités de préavis et de licenciement**.

[>> Dossier conseillé : Comment vérifier la validité de son licenciement pour faute grave ?](#)

Constituent des fautes graves les faits suivants :

- **6. Quitter son poste de travail** avant l'horaire prévu, s'être abstenu de s'y présenter le lendemain matin et avoir organisé son départ anticipé du site sur lequel il était affecté en mission depuis plusieurs mois, et ce, à la suite de son opposition manifestée lors d'une réunion de service (7) ;
- **7. Avoir insulté** son supérieur hiérarchique et d'avoir refusé de quitter l'entreprise malgré la mise à pied conservatoire qui lui avait été notifiée, obligeant l'employeur à faire appel aux forces de l'ordre (8) ;
- **8. S'obstiner à ne pas respecter les consignes de travail** données par l'employeur malgré un avertissement (9),
- **9.** Avoir eu à l'égard de plusieurs salariées, des **propos déplacés à connotation sexuelle** et avoir exercé sur l'une d'elles des pressions pour tenter d'obtenir des faveurs de nature sexuelle (10),
- **10.** Avoir **agressé verbalement puis physiquement** un collègue de travail qui était au moment des faits en position d'autorité à son égard, manifestant ainsi une absence de maîtrise de soi en passant des paroles aux actes dans deux scènes successives (11).

Faute lourde

La **faute lourde** est une faute :

- commise par le salarié, d'une particulière gravité, révélant de surcroît son **intention de nuire** à l'entreprise et à l'employeur.
- justifiant la **rupture immédiate** du contrat de travail, sans préavis, privant non seulement le salarié de l'indemnité de préavis mais également de l'indemnité de licenciement et de congés payés.
- suppose une **participation à la fois personnelle et active du salarié** à des faits illicites(12). L'élément intentionnel doit être établi.

[>> Dossier conseillé : Votre licenciement pour faute grave vous semble injustifié : contestez-le !](#)

Pourra ainsi être caractérisée de faute lourde, le fait pour le salarié de :

- **11. Détourner la clientèle** de son entreprise au profit d'un concurrent (13) ;
- **12. Dégrader volontairement** un outil de l'entreprise (14) ;
- **13.** Participer à des **malversations** portant préjudice à l'entreprise (15) ;
- **14.** Envoyer un **courrier diffamatoire** anonyme au seul client de sa société (16) ;
- **15.** Retenir avec des collègues de travail grévistes un membre du service des Ressources Humaines dans un bureau de l'entreprise pendant plusieurs heures (17).

En bref,

Faits	Faute simple	Faute grave	Faute lourde
Abandon de poste		X	
Absences	X	X	
Retour tardif de congés	X	X	
Retards répétés	X	X	
Attitude critique émanant de cadres	X	X	
Accusation, dénigrement	X	X	
Divulgence propre à discréditer l'entreprise		X	X
Insultes		X	
Violence		X	

Retenez cependant qu'un même fait peut, selon les circonstances qui entourent la commission de cette faute, être différemment qualifié par votre employeur ou être apprécié de façon différente par les juges.

En effet, un **même fait** peut relever de la qualification de faute simple dans certains cas et de faute grave dans d'autres cas. La **qualification va dépendre de nombreux éléments** annexes à prendre en compte, tels que l'**ancienneté** du salarié, ses **fonctions** dans l'entreprise, s'il a déjà un passé disciplinaire ou non, etc.

Si vous pensez que les faits que votre employeur vous reprochent ne sont pas suffisamment grave pour justifier votre licenciement, vous pouvez contacter un avocat expérimenté, qui vous éclairera sur la légitimité de votre licenciement et qui vous aidera, le cas échéant, à vous défendre et faire respecter vos droits si tel n'est pas le cas.

Vous ne connaissez pas d'avocat en droit du travail qui exerce dans votre département. Vous pouvez faire gratuitement une [demande de devis afin que 3 avocats vous contactent sous 48 heures](#). Vous n'avez rien à y perdre.

Attention ! Etre licencié pour faute est préjudiciable à la carrière professionnelle. En effet, lorsque votre futur recruteur cherchera à prendre des renseignements sur vous, en contactant notamment vos précédents employeurs indiqués sur votre CV, de gros nuages gris pourraient venir ternir vos chances de recrutement. Il est préférable de quitter son dernier emploi en bons termes avec son employeur et à la suite d'une relation contractuelle fructueuse ou après rupture amiable.

Notre dossier [Faute Grave ou Lourde : que faire en cas de licenciement ?](#)

Références :

- (1) Cass. Soc. 3 mai 2001, n°[99-41141](#)
- (2) Cass. Soc. 5 octobre 1978, n°[77-40630](#)
- (3) Cass. Soc. 5 décembre 2007, n°[06-42905](#)
- (4) Cass. Soc. 27 novembre 1991, n°[88-44110](#)
- (5) Cass. Soc. 13 mai 1981, n°[79-41497](#)
- (6) Cass. Soc. 27 septembre 2007, n°[06-43867](#)

- (7) Cass. Soc. 15 mai 2013, n°[11-28749](#)
- (8) Cass. Soc. 5 février 2014, n°[12-19518](#)
- (9) Cass. Soc. 2 avril 2014, n°[13-11695](#)
- (10) Cass. Soc. 18 février 2014, n°[12-17557](#)
- (11) Cass. Soc. 12 février 2014, n°[12-27302](#)
- (12) Cass. Soc. 19 décembre 2007, n°[06-43739](#)
- (13) Cass. Soc. 30 septembre 2003, n°[01-45066](#)
- (14) Cass. Soc. 24 juin 2009, n°[08-41979](#)
- (15) Cass. Soc. 15 novembre 2011, n°[10-22789](#)
- (16) Cass. Soc. 21 avril 2010, n°[09-40848](#)
- (17) Cass. Soc. 2 juillet 2014, n°[13-12562](#)

Article suivant

[Faute grave non reconnue : l'indemnité de préavis ...](#)