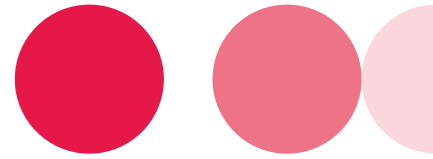


# PRONONCER UNE SANCTION DISCIPLINAIRE

Reconnaître  
une faute





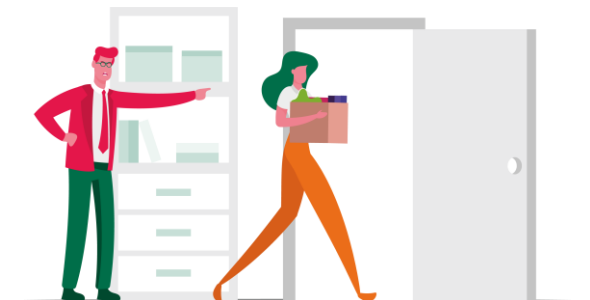
## Prononcer une sanction disciplinaire

### Dans toutes les entreprises et pour tous les salariés

Le pouvoir disciplinaire de l'employeur peut s'exercer dans toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, et vis-à-vis des personnes qui en sont salariées, quel que soit leur contrat de travail (à durée indéterminée, à durée déterminée, à temps complet, à temps partiel, etc.), leur ancienneté ou encore leur niveau hiérarchique.

Ainsi, l'employeur peut décider, s'il l'estime justifié, de sanctionner un salarié pour des agissements qu'il considère comme fautifs.

Les salariés bénéficiant d'un statut protecteur lié à un mandat syndical ou de représentation du personnel (ex. : un élu du comité social et économique ou un délégué syndical) peuvent certes être sanctionnés mais dans le cadre de règles spécifiques.



### Une sanction pour une faute

Tout agissement du salarié qui pourrait sembler « anormal » n'est pas nécessairement une faute disciplinaire. Avant d'enclencher une procédure disciplinaire, faut-il encore s'assurer que cet agissement est effectivement une faute. Or, certains faits ne peuvent jamais être qualifiés de fautifs tandis que d'autres ne peuvent l'être que sous certaines conditions (ex. : un fait relevant de la vie personnelle du salarié).

Une fois la faute établie, la sanction qui sera prononcée devra notamment être proportionnée à la gravité des faits reprochés au salarié. Elle peut aller du simple avertissement au licenciement pour faute grave voire lourde, compte tenu du règlement intérieur et, plus particulièrement, de l'échelle des sanctions disciplinaires qu'il prévoit.

Dès lors qu'il est bien dans les délais pour ce faire, l'employeur déclenche la procédure disciplinaire correspondant à la sanction envisagée. Si celle-ci est « légère » (ex. : un avertissement sans inscription au dossier), aucun entretien préalable n'est en principe requis alors qu'il doit être organisé pour les sanctions les plus graves (ex. : une mise à pied disciplinaire). À cet égard, des dispositions conventionnelles applicables à l'entreprise (convention collective, accord d'entreprise) peuvent ajouter des étapes à la procédure imposée par le code du travail (ex. : audition du salarié par un conseil de discipline).

Dans ce livre blanc, nous avons souhaité mettre en exergue comment reconnaître une faute. Pour en savoir plus sur les sanctions disciplinaires, reportez-vous au Cahier Juridique RF Social n°206 d'Avril 2020.



# SOMMAIRE

## CHAPITRE 1

Établir & qualifier une faute 4

## CHAPITRE 2

8 Faits ne pouvant être sanctionnés

## CHAPITRE 3

Différents types de fautes 11



The background of the page is a decorative pattern of overlapping circles in three colors: red, pink, and dark green. The circles are arranged in a somewhat grid-like but irregular pattern, with some circles overlapping others. The colors are vibrant and the overall effect is modern and clean.

# CHAPITRE 1

## ÉTABLIR ET QUALIFIER UNE FAUTE

La faute n'a pas de définition légale propre. Elle se caractérise notamment par une exécution anormale de la relation contractuelle.

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

### Un acte fautif

Dans le code du travail, il est seulement indiqué que la faute est un « agissement » du salarié considéré comme fautif par l'employeur (c. trav. [art. L. 1331-1](#)). Une circulaire a précisé ce qu'il fallait considérer comme une faute, qui est (circ. DRT [83-5](#) du 15 mars 1983, § 2.2) :

- soit un acte positif, le salarié ayant un comportement interdit par les règles applicables dans l'entreprise (ex. : fumer dans un bureau, voler un bien appartenant à l'entreprise, insulter des clients) ;
- soit une abstention de nature volontaire vis-à-vis d'une obligation contractuelle ou d'une prescription (ex. : irrespect des horaires, de l'obligation de discrétion, d'une consigne de sécurité ou du règlement intérieur).

Sur cette dernière définition, il convient de préciser que la frontière entre le volontaire et l'involontaire est parfois ténue. Aussi, l'administration indique-t-elle que l'appréciation se fait au cas par cas (circ. DRT [83-5](#) du 15 mars 1983, § 2.2).

### Un comportement « anormal »

Pour l'administration, un comportement fautif est celui qui ne correspond pas à l'exécution normale de la relation contractuelle (circ. DRT [83-5](#) du 15 mars 1983, § 2.2).



En pratique, un comportement peut être considéré comme tel, notamment lorsqu'il :

- contrevient au règlement intérieur de l'entreprise, lorsqu'il y en a un [voir Dictionnaire Social, « Règlement intérieur »] ;
- constitue une infraction pénale (ex. : diffamation, abus de confiance, séquestration) ;
- constitue une faute contractuelle (mauvaise exécution de la prestation de travail, manquement à une obligation du contrat de travail telle l'obligation de loyauté, etc.) (cass. soc. 20 février 1991, n° [90-41119](#), BC V n° 83 ; cass. soc. 26 mai 2015, n° [14-14219](#) D) ;
- contrevient à une directive de l'employeur donc au pouvoir de direction de celui-ci (non-respect d'une directive, insubordination, etc.).

### À noter

Le refus de suivre une formation est constitutif d'une faute grave lorsqu'un salarié refuse de suivre une formation proposée par son employeur, destinée à adapter l'intéressé aux évolutions technologiques de son emploi. Les juges ont décidé que cette formation constituait une modalité d'exécution du contrat de travail et répondait à l'intérêt de l'entreprise. Le licenciement était donc justifié (cass. soc. 3 décembre 2008, n° [07-42196](#) D).

## Dans le cadre professionnel

Les fautes qui peuvent être reprochées à un salarié sont celles commises dans le cadre professionnel. Les faits relevant de sa vie personnelle ne peuvent être considérés comme fautifs que dans les cas où s'ils se rattachent à la vie professionnelle.

### Surveillance des salariés

Pour identifier d'éventuelles fautes et être en mesure de les prouver, l'employeur peut être amené à organiser la surveillance des salariés.

Cette surveillance peut tout simplement être effectuée par le supérieur hiérarchique du salarié ou encore par un service interne à l'entreprise chargé de cette mission (cass. soc. 26 avril 2006, n° [04-43582](#), BC V n° 145 ; cass. soc. 5 novembre 2014, n° [13-18427](#), BC V n° 255).

Elle peut également être assurée par l'intermédiaire de divers procédés de contrôle spécifiques (badgeuse, vidéosurveillance, alcootest, contrôles informatiques, etc.). Dans ce cas, l'introduction ou la mise œuvre d'un dispositif de contrôle nécessite une consultation préalable du comité social et économique, une information des salariés (sur le dispositif de contrôle et en application du RGPD) ainsi que, pour certains dispositifs, une inscription dans le registre des activités de traitement ou la mise en œuvre d'une analyse d'impact des données avant installation [voir Dictionnaire Social, « Surveillance des salariés »].

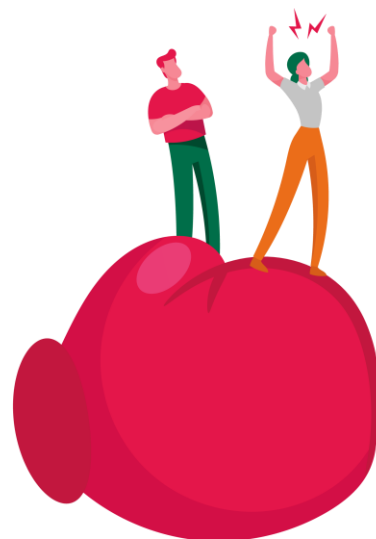
Lorsque l'employeur n'a pas respecté les règles de mise en place de ces dispositifs, il ne peut pas utiliser la preuve ainsi obtenue pour établir la faute du salarié dans le cadre d'un contentieux lié à un licenciement ou à une autre sanction (cass. soc. 20 novembre 1991, n° [88-43120](#), BC V n° 519 ; cass. soc. 4 juillet 2012, n° [11-30266](#), BC V n° 208).

### Faute personnelle

La faute doit être personnelle, c'est-à-dire que le salarié l'a commise lui-même. Dès lors que les faits résultent d'un élément ou d'une personne extérieure, l'employeur ne peut lui en imputer la responsabilité. Par exemple, des injures et menaces, proférées par la sœur du salarié en sa présence passive, ne justifient pas le licenciement de celui-ci (cass. soc. 21 mars 2000, n° [98-40130](#), BC V n° 113).

À l'inverse, une salariée, qui à la suite d'une altercation avec son employeur, fait appel à son compagnon pour menacer l'employeur devant des clients commet une faute justifiant son licenciement (CA Grenoble, chambre sociale 14 mars 2011, n° 10/00119).

Il est également difficile de reprocher une faute au salarié s'il s'y est trouvé « contraint ». Ainsi, un salarié ne peut pas être sanctionné pour ne pas avoir porté d'équipement de sécurité si l'entreprise ne lui en avait pas fourni. Les juges ont même écarté la faute dans un cas où un employeur, qui avait instauré un système frauduleux à son seul profit, avait reproché au salarié, embauché par la suite, d'avoir établi de fausses factures dans ce cadre (cass. soc. 13 juillet 2010, n° [09-42091](#) D).



# Qualifier un agissement de fautif

## Décision de l'employeur

Il appartient à l'employeur de juger si l'agissement d'un salarié constitue une faute (c. trav. [art. L. 1331-1](#)). L'employeur doit également la qualifier (faute légère, sérieuse, grave ou lourde) sachant que :

- certains agissements ne peuvent pas être qualifiés de fautifs ;
- certaines circonstances atténuent la gravité d'une faute.

L'employeur doit vérifier notamment dans la convention collective et le règlement intérieur si tel ou tel comportement est associé à une faute. En fonction du degré de gravité de la faute, l'employeur pourra prononcer différentes sanctions et le cas échéant licencier le salarié fautif.

## Contrôle du juge

En cas de contentieux, l'employeur doit fournir au conseil de prud'hommes les éléments nécessaires qu'il a retenus pour prendre une sanction. Ces éléments de preuves doivent avoir été obtenus loyalement [voir Dictionnaire Social, « Preuve »].

Les juges apprécient la qualification donnée aux faits fautifs et vérifient si les faits reprochés au salarié sont de nature à justifier une sanction .

## Tous les comportements ne sont pas fautifs

Certains faits ou comportements ne peuvent pas être considérés comme fautifs.

Ainsi, l'employeur ne peut pas sanctionner l'exercice de droits correctement utilisés. De même, il ne peut pas reprocher une faute à un salarié alors que seule une insuffisance professionnelle est à constater, cette dernière ne constituant pas une faute.

D'autres situations peuvent entraîner un licenciement, mais ne relèvent pas du droit disciplinaire (ex. : une absence prolongée ou des absences répétées perturbant le fonctionnement de l'entreprise et nécessitant un remplacement définitif) [voir Dictionnaire Social, « Maladie (absences prolongées et répétées) »].



Comment trouver des réponses facilement sur l'organisation et la gestion RH en toutes conditions ?

# SOCIAL

## DICTIONNAIRE PRATIQUE

Bien plus qu'un dictionnaire !

exemples

schémas

cas pratiques

The background of the page is a pattern of overlapping circles in three colors: red, dark green, and light pink. The circles are arranged in a somewhat irregular grid, with some overlapping and some separated. The text is centered on the page.

## CHAPITRE 2

# FAITS NE POUVANT PAS ÊTRE SANCTIONNÉS



## Exemple

Les juges ont annulé l'avertissement donné à une salariée qui avait refusé de continuer à occuper son poste de travail au motif que son maintien présentait un danger grave et imminent pour sa santé, le médecin du travail ayant préconisé des aménagements non pris en compte par l'employeur (cass. soc. 11 décembre 1986, n° [84-42209](#), BC V n° 597). De même, a été invalidé le licenciement d'un salarié qui avait refusé de conduire un autobus dont la direction était trop dure et la suspension trop ferme et exercé son droit de retrait, le médecin du travail lui ayant préconisé la conduite d'un véhicule à la direction souple (cass. soc. 10 mai 2001, n° [00-43437](#) D).

L'employeur ne peut pas considérer comme fautifs certains faits. Ce sont, d'une part, ceux liés à l'exercice d'un droit ou d'une liberté reconnu par la loi et, d'autre part, ceux qui relèvent de la vie personnelle du salarié. Par ailleurs, une protection contre les sanctions est accordée aux salariés se trouvant dans certaines situations « délicates » ou exerçant certaines fonctions en plus de leur travail.

## Exercice d'un droit ou d'une liberté

### Exercice d'un droit

Un salarié ne peut pas être sanctionné pour avoir exercé normalement un droit. Cette interdiction couvre, en pratique, de nombreuses situations.

Ainsi, aucune sanction ne peut être prononcée en raison de l'exercice d'activités syndicales ou mutualistes ou de l'exercice normal du droit de grève (c. trav. [art. L. 1132-1](#) et [L. 1132-2](#)). Toute sanction disciplinaire prise pour un tel motif est nulle (c. trav. [art. L. 1132-4](#)).

De même, toute sanction fondée sur l'exercice par le salarié de son droit d'agir en justice est nulle (voir encadré § 2-12) (cass. soc. 21 novembre 2018, n° [17-11122](#) FSPB ; cass. soc. 13 février 2019, n° [17-23720](#) D) [voir Dictionnaire Social, « Licenciement nul »].

L'exercice du droit de retrait par le salarié ne peut pas être sanctionné (c. trav. [art. L. 4131-3](#)). Ce droit permet au salarié de se retirer d'une situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou pour sa santé (voir Dictionnaire Social, « Droit d'alerte et de retrait en cas de danger »). En sens inverse, l'employeur ne peut pas non plus sanctionner un salarié au motif qu'il n'a pas exercé son droit de retrait (cass. soc. 9 décembre 2003, n° [02-47579](#) D), ni reprocher à la victime d'un accident du travail de ne pas s'être retiré d'une situation dangereuse (circ. DRT [93-15](#) du 25 mars 1993).

D'autres droits reconnus aux salariés ne peuvent pas être sanctionnés et notamment les suivants :

refuser des horaires à temps partiel (c. trav. [art. L. 3123-4](#)), peu important que cette modification ait été ou non prévue dans le contrat de travail (cass. soc. 29 juin 1999, n° [97-42248](#), BC V n° 306 [voir Dictionnaire Social, « Travail à temps partiel »] ;

- refuser d'effectuer des heures de travail au-delà des maximums autorisés (voir Dictionnaire Social, « Durée du travail ») ;
- refuser une modification du contrat de travail, telle une importante diminution des prérogatives et responsabilités (cass. soc. 6 avril 2011, n° [09-66818](#), BC V n° 94 ; voir Dictionnaire Social, « Modification du contrat de travail »).

## Exercice d'une liberté

L'exercice d'une liberté ne peut, en principe, constituer une faute. Néanmoins, l'employeur peut encadrer l'exercice des libertés individuelles et collectives dans l'entreprise et y apporter des restrictions dès lors qu'elles sont justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché (c. trav. [art. L. 11211](#)). Un salarié peut donc être sanctionné s'il ne respecte pas ces restrictions.

En respectant ces conditions de justification et de proportionnalité, l'employeur peut apporter des restrictions à la liberté des salariés quant à leur apparence physique (ex. : vêtements, coiffure) pour des raisons d'hygiène ou de sécurité (ex. : port d'un filet sur les cheveux) ou de contact avec la clientèle (interdiction de travail en survêtement). Le refus du salarié de respecter les consignes en termes de tenue vestimentaire pendant le travail constitue alors une faute (cass. soc. 18 février 1998, n° [95-43491](#), BC V n° 90). Indépendamment d'une contrainte vestimentaire imposée dans l'entreprise, un salarié qui adopterait une tenue incorrecte ou indécente pourrait aussi être sanctionné à ce titre compte tenu des circonstances (voir Dictionnaire Social, « Vêtements »).

Toujours en respectant les conditions de justification et de proportionnalité, l'employeur peut encadrer la liberté d'expression dans l'entreprise (cass. soc. 14 décembre 1999, n° [97-41995](#), BC V n° 488). Il peut sanctionner tout abus dans l'exercice de cette liberté, par exemple en cas de propos injurieux, racistes, sexistes, diffamatoires ou excessifs (cass. soc. 15 janvier 2020, n° [18-14177](#) D) [voir Dictionnaire Social, « Expression (liberté d') »]. La sanction

peut aller jusqu'au licenciement pour faute grave, voire lourde quand il y a une intention caractérisée de nuire à l'entreprise (cass. soc. 7 octobre 1997, n° [93-41747](#), BC V n° 303 ; cass. soc. 21 avril 2010, n° [09-40848](#) D).

Les propos publics (et non privés) concernant l'entreprise, tenus par le salarié sur un site Internet ou sur les réseaux sociaux, peuvent également être sanctionnés en cas d'abus (voir Dictionnaire Social, « Informatique »).

### Exemple

Les propos injurieux et offensants d'un salarié sur son compte Facebook accessibles à quelques personnes agréées constituent une conversation privée et ne peuvent fonder un licenciement pour faute grave (cass. soc. 12 septembre 2018, n° [16-11690](#) FSPB). En revanche, tenir des propos déloyaux et malveillants à l'égard de l'employeur, sur un site Internet public accessible à tous, justifie un licenciement pour faute grave (cass. soc. 11 avril 2018, n° [16-18590](#) D).

## Cas des libertés politiques et religieuses

Aucune sanction ne peut être prononcée en raison des opinions politiques ou des convictions religieuses du salarié (c. trav. [art. L. 1132-1](#)). Cependant, l'employeur peut encadrer leur expression dans l'entreprise, notamment en inscrivant une clause de neutralité dans le règlement intérieur restreignant la manifestation des convictions des salariés. Ces restrictions doivent être justifiées par l'exercice d'autres libertés et

droits fondamentaux ou par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise et proportionnées au but recherché (c. trav. [art. L. 1321-2-1](#) ; cass. soc. 22 novembre 2017, n° [13-19855](#), BC V n° 200) [voir Dictionnaire Social « Religion » et « Règlement intérieur »].

Par exemple, des restrictions peuvent être apportées à la liberté de se vêtir et à la liberté religieuse pour tenir compte des impératifs liés aux contacts avec la clientèle sous réserve pour l'employeur de respecter différentes conditions et notamment d'inscrire une clause de neutralité dans le règlement intérieur (cass. soc. 22 novembre 2017, n° [13-19855](#), BC V n° 200).

Le salarié qui refuse de se conformer à cette clause de neutralité peut être licencié pour faute, sous réserve que l'employeur ait au préalable cherché à le « reclasser » sur un poste de travail n'impliquant pas de contact visuel avec les clients, tout en tenant compte des contraintes inhérentes à l'entreprise et sans que celle-ci ait à subir une charge supplémentaire.

### À noter

En l'absence de clause de neutralité, seule une exigence professionnelle nécessaire et déterminante peut justifier une restriction à la liberté politique ou religieuse. La volonté de l'employeur de suivre le souhait d'un client ne constitue pas une telle exigence (cass. soc. 22 novembre 2017, n° [13-19855](#), BC V n° 200).

## Faits relevant de la vie personnelle

### Notion de « vie personnelle »

La notion de « vie personnelle » détermine la sphère où le pouvoir disciplinaire de l'employeur ne peut pas, en principe, s'exprimer. Tous les comportements du salarié qui ont lieu en dehors du lieu et des horaires de travail relèvent de la vie personnelle.

### Principe : pas de sanction disciplinaire pour un motif tiré de la vie personnelle

Un motif tiré de la vie personnelle du salarié ne peut pas, en principe, justifier une sanction ou un licenciement disciplinaire (cass. soc. 23 juin 2009, n° [07-45256](#), BC V n° 16 ; cass. soc. 3 mai 2011, n° [09-67464](#), BC V n° 105).

1. Le salarié qui a été condamné pour aide au séjour irrégulier d'un étranger ne peut être licencié pour faute grave (cass. soc. 16 décembre 1997, n° [95-41326](#), BC V n° 441).
2. De même, ne constitue pas une faute l'exercice par une secrétaire médicale, en dehors de ses horaires de travail, d'une activité de voyante tarologue (cass. soc. 21 octobre 2003, n° 00-452941 et [01-44761](#), BC V n° 259).

Toutefois, à titre d'exception, un fait issu de la vie personnelle peut justifier :

- une sanction ou un licenciement disciplinaire s'il se rattache à la vie professionnelle ;
- un licenciement non disciplinaire s'il crée un trouble objectif caractérisé dans l'entreprise.

Cela signifie que l'employeur ne peut pas, sauf ces deux exceptions, sanctionner un salarié pour un motif tiré de sa vie personnelle, quand bien même ce manquement serait répréhensible.

### Protection de la maternité et faute grave

L'employeur ne peut pas licencier une salariée enceinte, sauf faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à la grossesse (c. trav. [art. L. 1225-4](#)).

Par exemple, la faute grave a été retenue en présence de multiples erreurs, pour la plupart antérieures à la grossesse, et dont la répétition était révélatrice d'une mauvaise volonté délibérée qui ne pouvait pas être expliquée par une surcharge de travail ou par la grossesse (cass. soc. 21 mars 2012, n° [11-10944](#) D). À l'inverse, l'employeur ne peut pas reprocher à une salariée d'avoir quitté son poste pour passer une visite médicale liée à sa maternité (cass. soc. 18 avril 2008, n° [06-46119](#), BC V n° 98).

Quoi qu'il en soit, le licenciement ne peut en aucun cas être notifié ni prendre effet pendant le congé de maternité, sous peine de nullité [voir RF Social, Cahier juridique n° 205, « Parentalité dans l'entreprise », §§ 9-1 à 9-12].

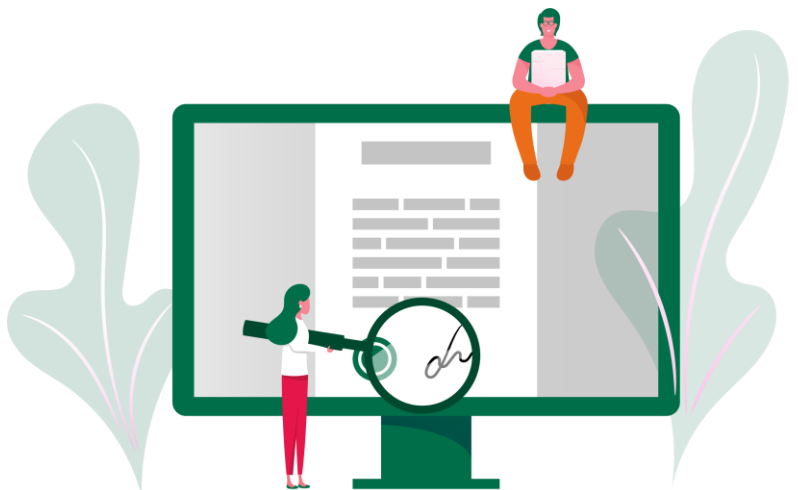


## Exception : manquement du salarié à une obligation professionnelle

Par exception, un fait tiré de la vie personnelle du salarié peut justifier une sanction disciplinaire, à condition qu'il constitue un manquement aux obligations découlant du contrat de travail (cass. soc. 3 mai 2011, n° [09-67464](#), BC V n° 105 ; cass. soc. 24 octobre 2018, n° [17-16099](#) D). Cela signifie qu'il faut absolument pouvoir reprocher au salarié un manquement à ses obligations professionnelles.

1. Se rattache à la vie de l'entreprise et caractérise une faute grave le fait pour une salariée, après la fin de son service, de violer ostensiblement l'interdiction de fumer imposée sur le lieu de travail et d'y tenir des propos à connotation raciste à l'égard d'un membre du personnel (cass. soc. 16 octobre 2013, n° [12-19670](#) D).
2. Se rattachent également à la vie de l'entreprise des faits de menaces, insultes et comportements agressifs commis par un salarié à l'égard de collègues et supérieurs lors d'un voyage d'agrément organisé par l'entreprise (cass. soc. 8 octobre 2014, n° [13-16793](#), BC V n° 227) ou encore des menaces adressées à une collaboratrice sur son téléphone personnel, visant à la « détruire de façon très professionnelle et faire circuler des bruits sur elle » (cass. soc. 10 novembre 2016, n° [15-19736](#) D).
3. Manque à son obligation de loyauté et commet une faute justifiant son licenciement, le salarié qui effectue une formation au sein d'une société concurrente de son employeur pendant une période de suspension du contrat de travail (cass. soc. 10 mai 2001, n° [99-40584](#), BC V n° 159) ou qui escroque son assurance complémentaire santé, par ailleurs client de l'employeur (cass. soc. 16 janvier 2019, n° [17-15002](#) D).

4. À l'inverse, ne commet pas de manquement à ses obligations contractuelles :
  - le salarié qui, utilisant un véhicule dans l'exercice de ses fonctions, commet, dans le cadre de sa vie personnelle, une infraction au code de la route entraînant la suspension ou le retrait de son permis de conduire (cass. soc. 3 mai 2011, n° [09-67464](#), BC V n° 105 ; cass. soc. 24 octobre 2018, n° [17-16099](#) D). Néanmoins, dans ce cas, si la voie disciplinaire est exclue, le licenciement peut être justifié par le trouble causé au bon fonctionnement de l'entreprise (voir § [2-8](#)) ;
  - le salarié qui envoie, depuis sa messagerie personnelle en dehors du temps et du lieu de travail, à la messagerie personnelle d'un collègue de travail un courriel dénigrant sa supérieure hiérarchique (cass. soc. 26 janvier 2012, n° [11-10189](#) D) ;
  - le salarié qui blesse accidentellement une de ses collègues lors d'une soirée festive organisée entre deux journées de séminaire professionnel, dès lors que la qualité du travail réalisée le lendemain n'a pas été affectée par l'absence ou la fatigue des salariés (cass. soc. 18 octobre 2017, n° [16-15030](#) D).



## Licenciement non disciplinaire en cas de trouble objectif caractérisé

Par exception, si un fait de la vie personnelle crée un trouble objectif dans le fonctionnement de l'entreprise et que ce trouble rend la rupture inévitable, l'employeur peut procéder à un licenciement mais non disciplinaire.

En effet, le trouble objectif dans le fonctionnement de l'entreprise ne permet pas en lui-même de prononcer une sanction disciplinaire à l'encontre d'un salarié même si le trouble occasionné est grave (cass. ch. mixte 18 mai 2007, n° [05-40803](#) B, ch. mixte n° 3 ; cass. soc. 9 mars 2011, n° [09-42150](#), BC V n° 69) [voir RF [Social](#), Cahier juridique 200 « Licenciement personnel : les motifs », § 14-16].



### Exemple

A été admis le licenciement, mais pas pour faute, du salarié :

- qui avait volé les enjoliveurs d'un collègue en dehors de l'entreprise, ce qui avait créé un trouble objectif dans le fonctionnement de l'entreprise (cass. soc. 19 septembre 2007, n° [05-45294](#) D) ;
- chargé de rechercher des lieux d'implantation pour son entreprise, qui n'avait pas informé son employeur de la mise en vente d'un établissement qui aurait pu être racheté par cette dernière, alors que l'épouse du salarié avait ensuite acquis le centre en question pour l'exploiter avec son gendre et sa fille (cass. soc. 17 mars 2010, n° [08-43275](#) D) ;
- qui avait été condamné à 8 ans de prison pour viol sur mineure, dont la mère travaillait dans l'entreprise, ce qui avait fortement affecté les salariés du service et nécessité la mise en place d'une cellule psychologique (cass. soc. 26 septembre 2012, n° [11-11247](#) D) ;
- qui utilisait un véhicule dans l'exercice de son travail et qui avait commis, dans le cadre de sa vie personnelle, une infraction entraînant la suspension ou l'annulation de son permis de conduire, l'empêchant ainsi d'exécuter sa prestation de travail (cass. soc. 15 janvier 2014, n° [12-22117](#) D ; cass. soc. 28 février 2018, n° [17-11334](#) D) ;
- qui ne disposait plus de véhicule personnel par suite d'une saisie, alors que sa possession était une condition d'exercice de son activité professionnelle (distributeur de journaux) (cass. soc. 28 novembre 2018, n° [17-15379](#), FPB).

### Incarcération du salarié

L'incarcération du salarié relève de sa vie personnelle. Elle n'est pas, en elle-même, une cause de licenciement, qu'il s'agisse d'un licenciement disciplinaire ou non, dès lors que les faits reprochés au salarié (cass. soc. 21 novembre 2000, n° [98-41788](#), BC V n° 383 ; cass. soc. 26 février 2003, n° [01-40255](#) D) :

- sont intervenus en dehors du travail ;
- n'ont aucun lien avec l'activité professionnelle ;
- et que l'incarcération ne cause aucun trouble dans l'organisation de l'entreprise.

Dans ce cas, le contrat de travail du salarié est suspendu.

En revanche, une faute grave peut être reprochée au salarié qui n'informe pas l'employeur de son absence liée à son incarcération (cass. soc. 29 octobre 2008, n° [06-46189](#) D). La faute grave a ainsi été retenue à l'encontre d'un salarié qui n'avait fait aucune démarche pour informer son employeur, sans démontrer qu'il lui était impossible de le contacter depuis son lieu d'incarcération, cette carence ayant désorganisé le fonctionnement de l'entreprise (cass. soc. 20 mai 2015, n° [14-10270](#) D). Dans ce cas, le licenciement n'est pas fondé sur l'incarcération du salarié en elle-même mais sur l'abandon de poste du salarié [voir Dictionnaire Social, « Incarcération »].

# Victimes ou témoins de discriminations ou harcèlement

## Protection contre les discriminations

Aucun salarié ne peut être sanctionné en raison de critères discriminatoires. Il est interdit de sanctionner un salarié en raison de (c. trav. [art. L. 1132-1](#)) :

- son origine ;
- son sexe ;
- ses mœurs
- son orientation sexuelle ou identité de genre ;
- son âge ;
- sa situation de famille ;
- sa grossesse ;
- ses caractéristiques génétiques ;
- la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue ;
- son appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race ;
- ses opinions politiques ;
- ses activités syndicales ou mutualistes ;
- son exercice d'un mandat électif local ;
- ses convictions religieuses ;
- son apparence physique ;
- son nom de famille ;
- son lieu de résidence ou sa domiciliation bancaire ;
- son état de santé, perte d'autonomie ou handicap ;
- sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français.

De plus, aucun salarié ne peut être sanctionné pour avoir témoigné d'agissements discriminatoires ou pour les avoir relatés (c. trav. [art. L. 1132-3](#)).

Enfin, aucun salarié ne peut être sanctionné pour avoir refusé en raison de son orientation sexuelle une mutation géographique dans un État incriminant l'homosexualité (c. trav. [art. L. 1132-3-2](#)).

Toute sanction prononcée sur un de ces critères discriminatoires est nul (c. trav. [art. L. 1132-4](#)).

## Protection contre le harcèlement

Aucun salarié ne peut être sanctionné pour avoir subi, ou refusé de subir, des agissements de harcèlement moral ou sexuel ou pour avoir

témoigné de tels agissements ou les avoir relatés (c. trav. [art. L. 1152-2](#), [L. 1153-2](#) et [L. 1153-3](#)).

Toute sanction est nulle de plein droit (c. trav. [art. L. 1152-3](#) et [L. 1153-4](#)).

Les agissements sexistes et discriminations qui pourraient en résulter sont aussi interdits (c. trav. [art. L. 1142-2-1](#) ; loi [2008-496](#) du 27 mai 2008, art. 1 et 2, JO du 28).

Néanmoins, le bénéfice de la protection suppose que le salarié soit de bonne foi. En cas de mauvaise foi, la protection tombe. Par exemple, si le salarié dénonce des faits inexistant de harcèlement moral dans le but de « déstabiliser l'entreprise » et de « se débarrasser » d'un autre salarié, il peut être licencié pour faute grave (cass. soc. 6 juin 2012, n° [10-28345](#), BC V n° 172).

## À noter

Le salarié peut également être poursuivi au pénal pour dénonciation calomnieuse en cas de mauvaise foi, c'est-à-dire s'il a connaissance, au moment de la dénonciation, de la fausseté des faits allégués (cass. civ., 1re ch., 28 septembre 2016, n° [15-21823](#), BC I n° 182), ou pour diffamation publique, lorsqu'il dénonce des faits de harcèlement à d'autres personnes que l'employeur ou les organes chargés de veiller à l'application des dispositions du code du travail (ex. : inspection du travail) (cass. crim. 26 novembre 2019, n° [19-80360](#) FSPBI).

## Protection en cas d'action en justice contre l'employeur

Il est interdit de licencier un salarié suite à son action en justice fondée sur le non-respect de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (c. trav. [art. L. 1144-3](#)). Il est également interdit de licencier un salarié à la suite d'une action en justice engagée par ce salarié, ou en sa faveur, en raison d'une discrimination (c. trav. [art. L. 1134-4](#)). Le licenciement prononcé en méconnaissance de l'un de ces principes est nul. Plus largement, il est interdit de sanctionner, et a fortiori de licencier, un salarié pour avoir exercé sa liberté fondamentale d'agir en justice, quel que soit l'objet de cette action.

# Protection des lanceurs d'alerte et des personnes exerçant certaines fonctions

## Protection des lanceurs d'alerte

Un lanceur d'alerte est une personne physique qui révèle ou signale :

- un délit ou un crime ;
- une violation grave et manifeste d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement, de la loi ou du règlement ;
- une menace ou un préjudice graves pour l'intérêt général.

Le lanceur d'alerte doit en avoir eu personnellement connaissance et agir de manière désintéressée et de bonne foi, sinon il encourt une condamnation pour diffamation (loi [2016-1691](#) du 9 décembre 2016, art. 6 et 13, JO du 10). L'administration en déduit que les personnes qui n'agissent pas dans l'intérêt général mais pour leur propre compte ou qui cherchent à nuire ne relèvent pas du statut protecteur des lanceurs d'alertes (circ. CRIM/2018-01/G3 du 31 janvier 2018 ; voir Dictionnaire Social, « Lanceur d'alerte »).

Les lanceurs d'alerte ne doivent pas, de ce fait, être sanctionné (c. trav. [art. L. 1132-3-3](#)).

## À noter

Plus largement, pour la Cour de cassation, « le licenciement d'un salarié prononcé pour avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, des faits dont il a eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions et qui, s'ils étaient établis, seraient de nature à caractériser des infractions pénales » est nul. En effet, un tel licenciement porte atteinte à la « liberté d'expression », et en particulier au droit pour les salariés de signaler les conduites ou actes illicites constatés par eux sur leur lieu de travail (cass. soc. 30 juin 2016, n° 15-10557, BC V n° 140). Ce principe général d'immunité concerne les faits qui sont portés à la connaissance du procureur de la République ainsi que ceux dénoncés à des tiers (ex. : inspection du travail) (note explicative relative, [www.courdecassation.fr](http://www.courdecassation.fr))

## Protection des jurés

Aucun salarié ne peut être sanctionné pour avoir exercé les fonctions de juré ou de citoyen assesseur (c. trav. [art. L. 1132-3-1](#)).

## Protection des représentants du personnel

Sur la protection des salariés ayant un mandat de représentation du personnel ou un mandat syndical, reportez-vous au Cahier Juridique RF Social n°206 d'Avril 2020.







The background of the page is a decorative pattern of overlapping circles in three colors: a vibrant red, a soft pink, and a dark forest green. The circles are scattered across the page, creating a modern and abstract aesthetic.

## CHAPITRE 3

# DIFFÉRENTS TYPES DE FAUTES

Selon la gravité de l'acte reproché, l'employeur peut sanctionner le salarié pour avoir commis une faute légère, sérieuse, grave ou lourde. Il revient à l'employeur de qualifier la faute, notamment en fonction d'éventuelles circonstances aggravantes ou atténuantes.

## Faute légère

### Pas de licenciement envisageable

La faute légère est celle qui ne rend pas impossible le maintien du contrat de travail. Elle n'autorise donc pas l'employeur à le rompre (cass. soc. 1er décembre 1976, n° [75-40758](#), B. n° 632).

Il peut s'agir de retards occasionnels, d'oublis de pointage ou de tout autre agissement ou négligence professionnels isolés ou sans conséquence sérieuse pour l'entreprise.

### À noter

Certains faits ne peuvent pas, par principe, être qualifiés de fautifs (voir Chapitre 2).

L'employeur ne peut donc pas mentionner dans la lettre de licenciement une faute légère. Le salarié qui serait licencié, à tort, pour une faute légère, pourrait prétendre, devant les prud'hommes, non seulement aux indemnités de rupture, mais aussi à des indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse [voir Dictionnaire Social, « Licenciement sans cause réelle et sérieuse »].

### Autres sanctions possibles

La faute légère peut faire l'objet d'un rappel à l'ordre verbal ou écrit ou être sanctionnée par un avertissement.

## Faute sérieuse

### Licenciement envisageable

Seule une faute au minimum « sérieuse », qualifiée aussi de « simple », peut, a priori, justifier un licenciement. Dans ce cas, le salarié n'est pas privé de son droit à préavis, ni de ses indemnités de rupture [voir Dictionnaire Social, « Indemnité de licenciement » et « Préavis »].

L'employeur conserve la possibilité d'opter pour une sanction moindre, telle qu'une mise à pied ou une rétrogradation.



## Requalification possible de la faute par le juge

En l'absence de définition légale, la qualification de la faute revient entièrement à l'employeur sous réserve, en cas de contentieux, du contrôle du juge. Dans ce cas, l'employeur doit pouvoir démontrer que les agissements du salarié sont effectivement fautifs et que la sanction est proportionnée à la faute (c. trav. [art. L. 1333-2](#)). Le juge peut décider de conserver la qualification retenue par l'employeur ou de requalifier la faute en en minorant le degré de gravité, voire d'écartier toute notion de faute, notamment en tenant compte des circonstances de fait.

### Exemple

Dans les affaires suivantes, il a été jugé que le salarié n'avait pas commis d'acte fautif :

- le fait, pour une éducatrice spécialisée en internat, d'avoir administré une gifle à l'un des résidents, s'agissant d'un acte isolé dans une situation de conflit difficile à maîtriser, et la salariée étant une personne pondérée dont les qualités professionnelles étaient unanimement appréciées (cass. soc. 6 avril 2016, n° [14-26611 D](#)) ;
- la seule cession gratuite à des clients de l'employeur de deux produits d'infime valeur marchande (cass. soc. 21 mars 2002, n° [00-40776 D](#)) ;
- le fait de ne pas avoir informé l'employeur de sa recherche d'emploi (cass. soc. 26 janvier 2010, n° [08-44972 D](#)) ;
- le fait de proposer une négociation financière de son licenciement éventuel, en dehors de l'utilisation de termes polémiques ou injurieux (cass. soc. 19 juin 2008, n° [07-40939](#), BC V n° 137) ;
- le vol isolé, en 14 années d'ancienneté, par un salarié d'une paire de lunettes d'une valeur de 39 €, alors que son comportement avait été jusque-là irréprochable (cass. soc. 6 mars 2007, n° [05-44569 D](#)).

## Prendre en compte les circonstances pour apprécier la faute

En cas de contentieux lié à une faute du salarié, les juges peuvent fonder leur appréciation en prenant en compte les circonstances entourant l'acte reproché.

Ainsi, afin de déterminer si le salarié a effectivement commis une faute et de mesurer le degré de celle-ci (sérieuse, grave, lourde), les juges peuvent tenir compte de différents paramètres, constituant des circonstances « atténuantes » ou « aggravantes », tels que :

- le caractère isolé ou répété du fait reproché ;
- la position hiérarchique du salarié, son niveau de responsabilité ;
- son ancienneté ;
- la tolérance antérieure de l'employeur envers le comportement mis en cause ;
- les conséquences dommageables pour l'entreprise (« répercussions sur la marche de l'entreprise ») ou pour d'autres salariés ;
- le comportement éventuellement fautif de l'employeur, pouvant légitimer le fait reproché du salarié ;
- d'autres circonstances « excusant » l'acte du salarié (état de santé, etc.).

Ces paramètres peuvent guider l'employeur dans sa qualification du comportement en cause.

1. Compte tenu de ses 26 années d'ancienneté, la faute grave n'a pas été retenue contre un gardien qui s'était endormi à son poste de travail après avoir effectué 72 heures de service les jours précédents (cass. soc. 12 décembre 2018, n° [17-17680 D](#)).
2. Une responsable adjointe de restaurant de chaîne qui avait commis des manipulations frauduleuses sur les encaissements, a pu être licenciée pour faute grave, malgré son ancienneté et la modicité des sommes concernées, compte tenu de la répétition des faits fautifs et de son niveau de responsabilité (cass. soc. 17 février 2010, n° [08-45033 D](#)).
3. Un salarié qui avait violemment insulté et menacé son employeur devant le personnel ne commet pas une faute grave dans la mesure où ses propos répondaient au comportement agressif et blessant de l'employeur à son égard (cass. soc. 6 mai 2009 n° [08-40048 D](#)).



## Faute grave

### Impossibilité de maintenir le contrat de travail

Le code du travail ne définit pas la faute grave. Pour les juges, elle résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables au salarié qui constituent une violation des obligations découlant du contrat de travail ou des relations de travail. Elle est d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise (cass. soc. 27 septembre 2007, n° [06-43867](#), BC V n° 146).

La faute grave nécessite la volonté délibérée du salarié de se soustraire à ses obligations contractuelles ou à une consigne (cass. soc. 2 avril 2014, n° [12-19573](#), BC V n° 94).

### Tenir compte des circonstances

Certaines fautes, commises une fois, constituent à elles seules des fautes graves. La gravité de certains comportements ne peut en effet être minimisée par les circonstances.

Il en a été jugé ainsi à propos de :

- la diffusion de propos antisémites via la messagerie électronique de l'entreprise (cass. soc. 2 juin 2004, n° [03-45269](#), BC V n° 152) ;
- la diffusion mensongère d'accusations de maltraitance à l'encontre de responsables d'un centre éducatif (cass. soc. 6 juin 2012, n° [10-28199](#), BC V n° 173) ;
- la contestation brutale et injustifiée par le salarié du pouvoir de direction et disciplinaire de l'employeur en présence de clients (cass. soc. 12 juin 2019, n° [17-24589](#) D) ;
- faits de harcèlement moral, malgré plus de 20 ans d'ancienneté sans fautes reprochées (cass. soc. 13 juillet 2016, n° [15-16458](#) D) ;
- actes de harcèlement sexuel (cass. soc. 15 mai 2019, n° [18-12666](#) D).

La répétition de l'acte reproché peut parfois justifier la qualification de faute grave. Dans ces affaires la faute grave a été confirmée par les juges :

- le salarié, après un arrêt de travail, avait cessé de justifier ses prolongations ultérieures et persisté à ne pas répondre à cinq mises en demeure de son employeur, chacune d'elles étant accompagnée d'une convocation à se présenter à une visite de reprise auprès du médecin du travail (cass. soc. 29 novembre 2006, n° [04-47302](#), BC V n° 361) ;
- une hôtesse de caisse avait commis des erreurs de caisse réitérées sous l'emprise de l'alcool (cass. soc. 7 mai 2014, n° [13-10985](#) D) ;
- un salarié persistait, malgré les observations antérieures de son employeur et un avertissement, dans son comportement agressif vis-à-vis de ses collègues, y compris devant la clientèle, et dans son refus de déférer aux ordres de son supérieur (cass. soc. 5 décembre 2006, n° [04-43599](#) D).

Enfin, la position hiérarchique supérieure peut également constituer une circonstance aggravante.

1. Un directeur international export s'était rendu à un rendez-vous commercial avec un client de l'entreprise malgré une instruction de son employeur qui lui demandait de l'annuler. La faute grave était caractérisée de par l'important niveau de responsabilité et de rémunération du salarié (cass. soc. 6 novembre 2013, n° [12-17412](#) D).
2. Un directeur administratif, financier et juridique avait dénigré le président de la société avec des mots particulièrement insultants et méprisants auprès de ses collaborateurs, attitude constituant une faute grave (cass. soc. 18 juin 2014, n° [13-16653](#) D).
3. Une DRH avait trompé son employeur à deux reprises sur un mois pour obtenir des paiements indus (un double remboursement d'une même dépense de 100 € de frais postaux, ainsi qu'un remboursement de 1 500 € de frais liés à l'annulation d'une location de vacances alors que ces frais étaient en réalité inexistantes). Or, de la part d'une DRH, ces tromperies étaient de nature à rompre la confiance tant à l'égard de l'employeur que du personnel placé sous sa responsabilité (cass. soc. 9 avril 2014, n° [13-14129](#) D).

## Incidence de poursuites pénales

La simple mise en garde judiciaire d'un salarié assortie d'un non-lieu ne prouve pas les faits qui lui sont reprochés. L'employeur doit donc démontrer la réalité des faits en cause pour justifier, en cas de contentieux, le licenciement de ce salarié (cass. soc. 25 septembre 2013, n° [11-25942](#) D).

De même, si, après une plainte pénale, un salarié s'est vu notifier par le procureur un simple rappel à la loi, cette seule circonstance ne suffit à établir ni les faits reprochés ni sa culpabilité. Par conséquent, le licenciement pour faute grave prononcé en raison de ce fait est dépourvu de cause réelle et sérieuse (cass. soc. 21 mai 2008, n° [06-44948](#), BC V n° 107).

Par ailleurs, le classement sans suite d'une plainte par le procureur de la République constitue un acte dépourvu de l'autorité de la chose jugée, peu important son motif. Ainsi, dès lors que les faits reprochés sont avérés (ex. : vol), le licenciement pour faute grave peut être jugé valable. Autrement dit, la décision de ne pas poursuivre le salarié au pénal n'invalide pas pour autant le licenciement, en l'occurrence pour faute grave (cass. soc. 20 novembre 2001, n° [99-45756](#) D ; cass. soc. 5 juillet 2000, n° [98-43106](#) D ; cass. soc. 19 février 2014, n° [13-14247](#) D).

Le droit à la présomption d'innocence n'interdit pas à l'employeur de licencier un salarié qui n'a pas été poursuivi pénalement en se fondant sur des faits dont il a eu connaissance de manière parfaitement régulière au cours d'une procédure pénale. Dans cette affaire, le salarié suspecté de trafic de cannabis au sein de l'entreprise avait été auditionné par les services de police, mais n'avait finalement pas fait l'objet de poursuites pénales. L'entreprise avait eu accès au dossier pénal (notamment au procès-verbal de l'audition du salarié) car elle s'était constituée partie civile (cass. soc. 13 décembre 2017, n° [16-17193](#), BC V n° 216).

Enfin, lorsque des faits ont été sanctionnés pénalement, ils peuvent être considérés comme fautifs (cass. soc. 13 juin 2001, n° [99-41102](#) D). Pour autant, si un salarié est condamné au pénal pour des faits d'imprudence ou de négligence, ces faits ne sont pas de nature, à eux seuls, à rendre impossible le maintien du salarié dans l'entreprise pendant la durée du préavis. Autrement dit, ils peuvent justifier un licenciement pour cause réelle et sérieuse, mais pas nécessairement un licenciement pour faute grave (cass. soc. 20 octobre 2004, n° [02-44227](#) D).

Si le salarié est condamné au pénal pour des faits relevant de sa vie personnelle, il ne peut être sanctionné ou licencié que sous certaines conditions.

## Conséquences de la faute grave

La faute grave ne dispense pas l'employeur de convoquer le salarié à l'entretien préalable au licenciement ni de respecter les délais de notification du licenciement. La faute grave impliquant la rupture du contrat de travail dans un délai restreint, l'employeur doit agir vite pour engager la procédure de licenciement disciplinaire et notifier le licenciement rapidement, ce licenciement étant sans exécution du préavis ni versement d'une indemnité compensatrice.

Cela n'empêche pas pour autant l'employeur de recourir à la mise à pied conservatoire si une enquête s'avère nécessaire pour avoir une connaissance exacte de la nature, des circonstances et de l'ampleur de l'acte mis en cause, afin de prendre la sanction la plus adéquate. Cette mesure de procédure (il ne s'agit pas d'une sanction disciplinaire) suspend immédiatement le contrat de travail du salarié (c. trav. [art. L. 1332-3](#)).

Un licenciement pour faute grave exclut le versement de l'indemnité de licenciement (c. trav. [art. L. 1234-9](#)). Même si cette hypothèse reste exceptionnelle, l'employeur et le salarié peuvent convenir du versement de l'indemnité en cas de licenciement pour faute grave (cass. soc. 31 mars 2009, n° [07-44564](#), BC V n° 94).



# Faute lourde

## Intention du salarié de nuire à l'entreprise

La faute lourde est une faute d'une gravité exceptionnelle, commise dans l'intention de nuire à l'employeur (cass. soc. 2 décembre 1998, n° [96-42382](#), BC V n° 530).

### Exemple

Un salarié avait organisé une conférence de presse pour « ternir l'image » de l'employeur en portant des accusations infondées de harcèlement moral et de faits de discrimination dénaturés et volontairement sortis de leur contexte (cass. soc. 5 juillet 2018, n° 17-17485 D).

Il ne suffit pas que le salarié ait commis un acte particulièrement grave. De même, plusieurs fautes graves ne débouchent pas sur une faute lourde (cass. soc. 29 septembre 2010, n° [09-41465](#) D).

Pour que la faute lourde soit reconnue en cas de contentieux, il faut établir que, par ses agissements, le salarié a sciemment cherché à causer un préjudice à l'entreprise (cass. soc. 8 février 2017, n° [15-21064](#), BC V n° 22). Ainsi, l'employeur qui souhaite licencier un salarié pour faute lourde doit démontrer l'intention de nuire du salarié et rapporter :

- la réalité et la gravité des faits reprochés au salarié ;
- l'intention de nuire de ce dernier ;
- le préjudice subi par l'entreprise du fait de la faute du salarié.

L'employeur doit éviter deux écueils.

D'une part, l'employeur ne peut pas déduire automatiquement l'intention de nuire de l'acte fautif ayant causé un préjudice à l'entreprise. Ainsi, la commission intentionnelle de plusieurs actes préjudiciables à l'entreprise ne peut, en elle-même, caractériser l'intention de nuire du salarié (cass. soc. 6 mars 2019, n° [16-27960](#) D).

De même, le vol ou la fraude n'implique pas nécessairement une faute lourde, même si ces agissements sont particulièrement graves, s'ils comportent un élément intentionnel et causent un préjudice à l'entreprise. En effet, encore faut-il que ces actes aient été effectivement commis dans le but de nuire à l'entreprise (cass. soc. 22 octobre 2015, n° [14-11291](#), BC V n° 201 ; cass. soc. 22 octobre 2015, n° [14-11801](#), BC V n° 201).

### Exemple

Dans les affaires suivantes, les juges ont estimé que le salarié n'avait pas commis de faute lourde et ont invalidé le licenciement fondé sur ce motif :

- un directeur d'agence avait critiqué la politique tarifaire pratiquée par son employeur devant ses clients, alors que, pour l'employeur, il ne pouvait pas ignorer l'impact de ses propos et leur caractère préjudiciable ; toutefois, cela ne suffisait pas pour prouver l'intention de nuire, car celle-ci ne peut donc pas se déduire des responsabilités et de la qualification du salarié (cass. soc. 8 février 2017, n° [15-21064](#), BC V n° 22) ;
- détournements de fonds pour un montant de 20 000 € par un directeur de magasin qui, de par ses fonctions, incarnait l'image de la chaîne de restaurants, les valeurs de la marque et se devait notamment de préserver les biens de la société (cass. soc. 9 avril 2014, n° [13-10175](#) D) ;
- détournement de fonds pour un montant de 60 000 € sur son compte personnel par un responsable import-export (cass. soc. 22 octobre 2015, n° [14-11291](#), BC V n° 201) ;
- le directeur d'un établissement d'accueil pour personnes âgées s'était fait octroyer une augmentation de sa rémunération, de son coefficient ainsi qu'une prime exceptionnelle de 3 000 €, il s'était accordé des « acomptes » sur salaires de 15 000 € sans prévoir les modalités de remboursement et il avait fait bénéficier d'avantages anormaux deux salariés, dont sa sœur qu'il avait engagée (cass. soc. 22 octobre 2015, n° [14-11801](#), BC V n° 201) ;
- établissement de factures falsifiées visant à soustraire le prix de vente des marchandises vendues à la comptabilité de son employeur : les juges ont estimé que le salarié n'avait été animé que par l'intention de réduire le passif de la société dont il avait été le gérant et qui était en redressement judiciaire à la date des faits (cass. soc. 12 septembre 2018, n° [17-15333](#) D).

D'autre part, l'employeur doit démontrer que l'intention de nuire a été déterminante, même si elle n'a pas été le seul mobile du salarié fautif. Tel est le cas, par exemple, d'un vendeur qui détruit des fichiers informatiques et vole la sauvegarde, rendant impossibles les opérations de comptabilité de l'entreprise, alors qu'il connaît l'impossibilité de gestion comptable normale que ces agissements entraînaient (cass. soc. 16 novembre 2005, n° [03-40806](#) D).

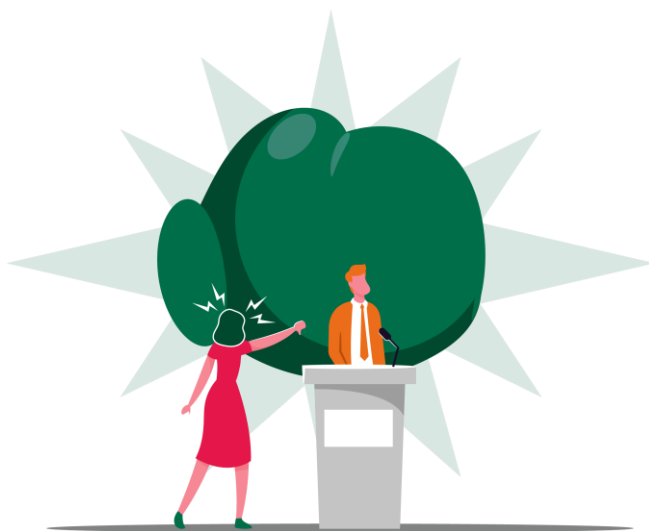
C'est en matière d'actes de concurrence que la faute lourde est le plus souvent invoquée par l'employeur et retenue par les juges.

1. Un directeur comptable et financier avait détourné des fonds (340 000 €), falsifié des documents pour dissimuler ses agissements, établi de fausses factures et de fausses opérations comptables, retenu et perdu des documents comptables et financiers importants et manqué à l'exécution de ses missions de directeur en omettant notamment de procéder aux déclarations fiscales et sociales nécessaires ou d'établir les comptes sociaux (cass. soc. 8 juin 2017, n° [15-25193](#) D).
2. Un directeur d'usine avait utilisé ses fonctions pour s'attribuer le bénéfice d'une prime exorbitante représentant plus de 6 fois son salaire annuel, dont il connaissait l'impact sur l'entreprise et le caractère irrégulier de la fixation (cass. soc. 2 juin 2017, n° [15-28115](#) D).
3. Un responsable projet avait dissimulé à l'employeur la démission des autres salariés de l'entreprise, qu'il avait orientés vers une société concurrente créée par son propre fils, pris contact avec des clients pour dénigrer la qualité des services de l'employeur et sa capacité à maintenir et développer ses produits, et les avait incités à travailler avec la société de son fils (cass. soc. 18 décembre 2013, n° [12-15009](#) D).
4. La directrice régionale d'un laboratoire avait dénigré, en présence de candidats au recrutement, le laboratoire en soutenant que l'ensemble des visiteurs médicaux n'aspirent qu'à quitter l'entreprise (cass. soc. 5 avril 2005, n° [02-46628](#) D).
5. Un salarié avait adressé un courriel au directeur général d'un concurrent direct en lui transférant des échanges entre son employeur et une société cliente sur un marché en cours et avait incité la société concurrente à présenter une contre-proposition par un contact direct avec un

membre de la société cliente, et ce dans le but affirmé de faire perdre le marché à son employeur (cass. soc. 27 novembre 2019, n° [17-27933](#) D).

6. Un directeur général du pôle électronique avait entrepris des démarches pour mener à bien un projet personnel de rachat de l'activité d'une société filiale du groupe sans aucune concertation avec les actionnaires du groupe, son président et la direction générale du pôle sécurité, et avait à cette fin détourné des documents internes sensibles et confidentiels appartenant à la filiale, avec comme objectif de s'approprier la société filiale dont il avait la charge (cass. soc. 23 octobre 2019, n° [18-10085](#) D).

Le fait que l'employeur subisse un préjudice résultant de l'exercice, par le salarié, d'une activité pouvant entrer en concurrence avec la sienne, et ce en violation de la clause d'exclusivité, ne suffit pas à caractériser la faute lourde du salarié (cass. soc. 26 juin 2019, n° [18-10061](#) D).



## Faute grave ou lourde pendant le préavis

### Effets de la faute lourde

La faute lourde suppose que l'employeur prononce une rupture immédiate du contrat de travail, c'est-à-dire sans préavis. La qualification de faute lourde ne peut donc pas être retenue si l'employeur diffère la date de rupture des relations contractuelles (cass. soc. 21 novembre 2000, n° [98-45609](#), BC V n° 385).

Tout comme pour la faute grave, la faute lourde a pour effet de priver le salarié de l'indemnité de licenciement (c. trav. [art. L. 1234-9](#)). En revanche, l'indemnité compensatrice de congés payés est due (c. trav. [art. L. 3141-28](#)).

Une faute grave ou lourde commise ou découverte pendant un préavis exécuté (préavis de licenciement ou de démission) permet à l'employeur de l'interrompre immédiatement. Il n'est pas nécessaire de réitérer la procédure de licenciement (cass. soc. 22 janvier 1991, n° [86-40617](#), BC V n° 32). Le salarié conserve son droit à l'indemnité de licenciement (cass. soc. 7 mars 1990, n° [86-45685](#), BC V n° 99).

Cependant, une telle faute permet à l'employeur de ne pas lui payer la fraction de l'indemnité compensatrice de préavis correspondant à la partie de préavis non effectué, peu important que l'employeur ait mis en œuvre la procédure de licenciement disciplinaire alors que rien ne l'y obligeait (cass. soc. 9 mai 2000, n° [97-45294](#), BC V n° 171 ; cass. soc. 11 décembre 2013, n° [12-25149](#) D).

Enfin, si une faute grave ou lourde a été commise ou découverte au cours du préavis que le salarié a été dispensé d'exécuter, ce dernier conserve le bénéfice de l'indemnisation du préavis (cass. soc. 9 mai 2000, n° [97-45294](#), BC V n° 171).



RETROUVEZ VOTRE DOSSIER COMPLET SUR LE  
DROIT DISCIPLINAIRE DANS VOTRE ABONNEMENT

**RF Social**

La revue pratique de la gestion du personnel

Testez vite ici ! →

Je découvre





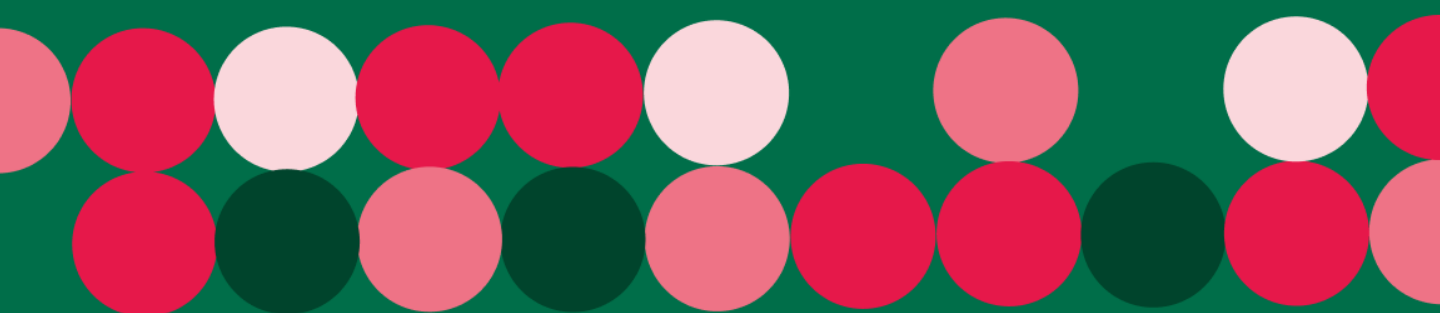
Il y a tant de  
paramètres à saisir  
dans notre gamme

**PAYE**



Revue Fiduciaire

Cliquez ici  
pour la découvrir



La Revue Fiduciaire s'adresse aux professionnels des chiffres et du droit. Elle propose des publications, services et solutions expertes, aux spécialistes du droit fiscal, de la comptabilité, des ressources humaines et du social.

**100** ans d'expertise métiers

**70** juristes rédacteurs avec au minimum 5 ans de pratique en entreprise ou en cabinet

**6** expertises métiers

FISCAL SOCIAL PAYE VIE DES AFFAIRES COMPTABILITÉ PATRIMOINE

**5** supports de diffusion  
Presse | Digital | Édition | Formation | Logiciels

**Contactez-nous :**

01 48 00 59 66

[contact@grouperf.com](mailto:contact@grouperf.com)



Revue Fiduciaire