

Extrait du site UGTG.org

url : <http://ugtg.org/spip.php?article888>

La faute

- Droit des salariés - Fiches pratiques - Toutes les Fiches -

Date de parution : 29 novembre 1999

Date de mise en ligne : lundi 4 mai 2009

Mis   jour le : lundi 4 mai 2009

UGTG.org

Votre employeur estime que vous avez commis une faute. Comment la faute se définit-elle ? Y a-t-il une hiérarchie des fautes ? Quelles sont les conséquences pour vous ?

1. Définition de la faute

La faute n'est ni définie par le Code du travail, ni par les juges. Il n'existe pas proprement dit des faits constitutifs de la faute.

En revanche, le Code du travail dispose que la faute se caractérise par tout agissement de votre part que l'employeur considère comme fautif (article L. 1331-1 du Code du travail). Il revient donc à l'employeur d'apprécier si le fait commis est une faute ou non. En cas de litige, les juges effectueront un contrôle de la réalité de la faute.

2. Les types de fautes

Les juges et le Code du travail distinguent trois types de fautes en fonction de leur degré de gravité :

[-] La faute simple ou légère.

[-] La faute grave : Les juges ont considéré que la faute grave est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise (Cour de Cassation, Chambre sociale, 27 septembre 2007, n° 06-43867). A titre d'exemple, constitue une faute grave le refus du salarié de reprendre le travail malgré les injonctions répétées de l'employeur (Cour de Cassation, Chambre sociale, 27 mai 2003, n° 01-42374).

[-] La faute lourde : Elle est une gravité particulière et révèle une intention de nuire à l'employeur ou à l'entreprise (Cour de Cassation, Chambre sociale, 10 octobre 2007, n° 05-45898). Les juges ont ainsi considéré que le détournement de la clientèle au profit d'un concurrent témoigne une intention de nuire à l'entreprise et caractérise une faute lourde (Cour de Cassation, Chambre sociale, 30 septembre 2003, n° 01-45066).

3. La faute peut conduire à une sanction

En cas de faute, l'employeur peut vous sanctionner, la sanction peut aller de l'avertissement au licenciement.

Toutefois, il n'est pas nécessaire de commettre une faute pour faire l'objet d'une procédure de licenciement.

En effet, dès lors que sa décision repose sur un motif réel et sérieux, l'employeur peut décider de vous licencier. Il en va ainsi de l'insuffisance professionnelle. Les juges ont, par exemple, estimé qu'un manque de dynamisme du salarié ayant conduit à la perte de plusieurs clients caractérise une insuffisance professionnelle justifiant le licenciement (Cour de Cassation, Chambre sociale, 31 janvier 1995, n° 91-41409).

4. La faute, en cas de licenciement, peut vous priver de certaines indemnités

La gravité de la faute commise a des conséquences sur les indemnités versées après le licenciement.

Ainsi, en cas de licenciement pour faute grave ou lourde, vous perdez votre droit à l'indemnité de licenciement et à l'indemnité compensatrice de préavis (articles L. 1234-1 et L. 1234-9 du Code du travail).

La faute lourde fait perdre de plus l'indemnité compensatrice de congés payés.

5. Licenciement pour faute et droits aux allocations de chômage

Selon les dispositions de l'article L. 5421-1 du Code du travail, seuls les travailleurs involontairement privés d'emploi ont droit aux allocations de chômage.

Aux termes du règlement Unedic, sont considérés comme involontairement privés d'emploi les salariés dont la rupture du contrat résulte d'un licenciement. L'indication par votre employeur sur l'attestation destinée à l'ASSEDIC, selon laquelle votre contrat a pris fin suite à un licenciement, est suffisante pour caractériser le chômage d'involontaire.

Ainsi, tout licenciement quel qu'en soit le motif (faute grave ou lourde, économique, inaptitude...) ouvre droit à un revenu de remplacement