4.2.0 L'essentiel

**Chapitre 2 : Le licenciement pour motif personnel**

Le licenciement pour motif personnel est inhérent à la personne du salarié. Il peut résulter du pouvoir de direction de l'employeur ou de son pouvoir disciplinaire.

**Le licenciement disciplinaire**

* La faute disciplinaire est un agissement du salarié considéré par l'employeur comme fautif.
* La faute légère n'est pas un motif réel et sérieux de licenciement.
* La faute sérieuse peut justifier un licenciement.
* La faute grave résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables au salarié personnellement qui constitue une violation des obligations découlant du contrat de travail ou des relations de travail. Elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise pendant la durée du préavis. Elle est privative des indemnités de préavis et de licenciement.
* La faute lourde est une faute d'une exceptionnelle gravité qui implique l'intention de nuire à l'employeur. Elle entraîne la privation de toutes indemnités, y compris l'indemnité de congés payés.

**Le licenciement non disciplinaire**

* Il appartient à l'employeur d'établir l'insuffisance professionnelle du salarié par des éléments précis et objectifs. À défaut le licenciement est sans cause réelle et sérieuse.
* L'insuffisance de résultats ne peut en elle-même être une cause réelle et sérieuse de licenciement. Elle ne peut résulter que d'une faute du salarié ou de son insuffisance professionnelle.
* La perte de confiance ne peut jamais constituer en tant que telle une cause de licenciement, même quand elle repose sur des éléments objectifs. Seuls ces éléments objectifs peuvent, le cas échéant, constituer une cause de licenciement, mais non la perte de confiance qui a pu en résulter pour l'employeur.
* L'incompatibilité d'humeur ne peut justifier un licenciement que si elle repose sur des faits matériellement vérifiables.
* Pour être un motif légitime de licenciement, la mésentente doit reposer sur des éléments objectifs imputables au salarié et avoir une incidence sur la bonne marche de l'entreprise.

**Le licenciement pour inaptitude d'origine non professionnelle**

* L'employeur n'a pas le droit de licencier un salarié inapte si son inaptitude n'a pas été régulièrement constatée par le médecin du travail.
* L'avis d'inaptitude ne peut être prononcé par le médecin du travail qu'à l'issue d'une étude du poste du salarié et des conditions de travail dans l'entreprise et de deux examens médicaux espacés de 15 jours calendaires.
* Le licenciement intervenu en l'absence d'un avis d'inaptitude ou en présence d'un avis d'inaptitude nul doit être annulé car il est discriminatoire.
* Le salarié déclaré inapte peut être licencié lorsque le reclassement est impossible ou lorsque le salarié a refusé les propositions de reclassement.

**La procédure de licenciement**

* L'employeur qui envisage de licencier un salarié doit le convoquer à un entretien préalable.
* Au cours de l'entretien, le salarié peut se faire assister par un membre du personnel, ou s'il n'existe pas de représentants du personnel dans l'entreprise, par un conseiller extérieur.
* La lettre de licenciement doit énoncer les motifs du licenciement de façon suffisamment précise. L'imprécision équivaut à l'absence de motifs. Le licenciement est alors sans cause réelle et sérieuse.
* La sanction du non-respect de la procédure diffère selon l'ancienneté du salarié et l'effectif de l'entreprise.

# 4.2.1 Le licenciement disciplinaire

La rupture du contrat de travail pour motif disciplinaire découle nécessairement d'un comportement qualifié de fautif par l'employeur.

Si l'employeur invoque, dans la lettre de licenciement, une faute du salarié, il s'agit forcément d'une rupture pour motif disciplinaire ([Cass. soc. 9 janvier 2001, n° 98-42667](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007042252&fastReqId=845515240&fastPos=1)).
En l'absence de définition légale de la faute, la jurisprudence a élaboré une « échelle des fautes ». Cette échelle permet, notamment aux conseillers prud'hommes d'exercer un contrôle a posteriori sur la qualification ainsi que sur le degré de gravité donné à la faute.  En matière disciplinaire, les tribunaux ont également dégagé et précisé un certain nombre de motifs à l'appui du licenciement disciplinaire.

**I – L'échelle des fautes**

La faute disciplinaire est « un agissement du salarié considéré par l'employeur comme fautif » ([Art. L. 1331-1 du C.T](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006901445&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20120208&fastPos=3&fastReqId=196740184&oldAction=rechCodeArticle)).
La faute peut être qualifiée de légère, sérieuse, grave ou lourde en fonction de sa gravité. Toutefois, toutes les fautes ne justifient pas un licenciement. Ainsi la faute légère ne permet pas de rompre le contrat de travail. Il faut qu'elle soit au moins sérieuse, grave ou lourde pour pouvoir légitimer la rupture du contrat de travail.

**\* La faute légère**Elle est réelle mais n'est pas de nature à rendre impossible le maintien du contrat de travail. Elle n'est donc pas un motif réel et sérieux de licenciement.
Elle suppose éventuellement que l'employeur puisse prendre une mesure disciplinaire moins grave que le licenciement, à titre de sanction comme l'avertissement ou le blâme. Les juges peuvent retenir notamment le caractère occasionnel et isolé des faits, la bonne foi du salarié, son ancienneté, la faible incidence des faits sur la bonne marche de l'entreprise.

**\* La faute sérieuse**Elle peut justifier un licenciement sans pour autant rendre impossible le maintien du salarié dans l'entreprise pendant la durée du préavis.
Par voie de conséquence, le salarié bénéficiera de son indemnité de préavis (Art. [L. 1234-1](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006901112&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20120208&fastPos=2&fastReqId=2025167399&oldAction=rechCodeArticle) et [L. 1234-5](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006901118&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20120208&fastPos=2&fastReqId=2076533063&oldAction=rechCodeArticle)du C.T.), de son indemnité de licenciement (Art. [L. 1234-9](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000019071120&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20120208&fastPos=2&fastReqId=1036989382&oldAction=rechCodeArticle) du C.T.) et de son indemnité de congés payés.

**\* La faute grave**Elle résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables au salarié personnellement ([Cass. soc. 23 fév. 2005, n° 02-46271](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007452398&fastReqId=614032437&fastPos=1)) qui constitue une violation des obligations découlant du contrat de travail ou des relations de travail ([Cass. soc. 25 avril 1990, n° 87-45275](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007024658&fastReqId=551036855&fastPos=1)). Elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise pendant la durée du préavis ([Cass. soc. 27 sept. 2007, n° 06-43867](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000017912121&fastReqId=670247818&fastPos=1)).
Elle prive le salarié du bénéfice des indemnités de licenciement et de préavis.

L'impossibilité dans laquelle se trouve l'employeur de maintenir le contrat de travail est un élément essentiel. En effet :

* la rupture du contrat de travail doit être immédiate sans l'accomplissement d'un préavis ; si l'employeur permet au salarié d'effectuer son préavis, il ne peut plus invoquer la faute grave puisqu'il admet lui-même que le contrat pouvait se poursuivre ([Cass. soc. 12 juil. 2005, n° 03-41536](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007051022&fastReqId=17882349&fastPos=1)) ;
* toutefois, le fait que l'employeur verse au salarié son indemnité compensatrice de préavis ne le prive pas de la possibilité d'invoquer la faute grave, à partir du moment où le salarié n'est plus physiquement présent dans l'entreprise ([Cass. soc. 27 sept. 2007, n° 06-43867](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000017912121&fastReqId=784831657&fastPos=1)) ;
* l'employeur ne peut pas invoquer la faute grave lorsqu'une proposition de mutation a été formulée pendant l'entretien préalable puisque dans cette hypothèse le contrat de travail est maintenu ([Cass. soc. 12 janv. 2005, n° 02-42721](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007488574&fastReqId=207327120&fastPos=2)).

Il appartient donc à l'employeur, lors de l'évocation des motifs de la rupture, d'indiquer en quoi les faits reprochés empêchent le maintien du salarié dans l'entreprise, pendant le préavis. À notre avis, si ce n'est pas indiqué, les motifs invoqués ne sont pas précis puisqu'ils ne permettent pas au juge de vérifier en quoi ces faits empêchent le salarié de demeurer dans l'entreprise. Dès lors, la lettre étant insuffisamment motivée, les juges doivent prononcer un licenciement sans cause réelle et sérieuse puisqu'ils ne peuvent exercer leur vérification par rapport aux faits énoncés dans la lettre.

**\* La faute lourde**La faute lourde est une faute d'une exceptionnelle gravité tant par ses conséquences que par l'aspect inadmissible du comportement du salarié, avec comme élément essentiel, l'intention de nuire à l'entreprise ou à l'employeur ([Cass. soc. 31 mai 1990, n° 88-41419](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007024495&fastReqId=971136138&fastPos=1)).
L'intention de nuire implique **la volonté** du salarié de porter préjudice à l'employeur dans la commission du fait fautif : elle ne résulte pas de la seule commission d'un acte préjudiciable ([Cass. soc. 22 octobre 2015, n°14-11291](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000031375856&fastReqId=78068&fastPos=1)).
La charge de la preuve de l'intention de nuire repose intégralement sur l'employeur.Par ailleurs, la faute lourde entraîne la privation de toutes indemnités : indemnité compensatrice de préavis, indemnité de licenciement ainsi que la portabilité des couvertures santé et prévoyance.
Toutefois, depuis 2016, il doit bénéficier de son indemnité compensatrice de congés payés ([Art. L. 3141-28 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000033020681&cidTexte=LEGITEXT000006072050)).
Enfin, en cas de faute lourde, l'employeur peut engager la responsabilité contractuelle du salarié afin d'obtenir la réparation du préjudice causé à l'entreprise ([Cass. soc 22 juin 2016, n°15-16880](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000032782810)).

**II – Règles gouvernant les faits fautifs**

**\* Les faits ne doivent pas avoir fait l'objet d'une sanction antérieure**Une même faute ne peut être sanctionnée qu'une fois. L'employeur ne peut s'appuyer sur des faits qu'il a déjà sanctionnés pour justifier un licenciement. À défaut le licenciement doit être considéré comme sans cause réelle et sérieuse.
Cependant si le salarié persiste dans un comportement fautif et même si les agissements ont déjà été sanctionnés, l'employeur peut les invoquer pour procéder à un licenciement  ([Cass. soc. 30 sept. 2004, n° 02-44030](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007048818&fastReqId=567236650&fastPos=1)).

**\* Les faits ne doivent pas être prescrits**Il résulte de l'article [L. 1332-4](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006901450&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20120208&fastPos=3&fastReqId=1336389905&oldAction=rechCodeArticle) du Code du travail qu'aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance. De même, aucune sanction antérieure de plus de trois ans ne peut être invoquée à l'appui d'une nouvelle sanction ([Art. L. 1332-5 du C.T.](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006901451&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20120208&fastPos=3&fastReqId=1170037747&oldAction=rechCodeArticle)).

**À NOTER**Si l'employeur, informé de plusieurs faits fautifs, choisit de notifier au salarié une sanction disciplinaire seulement pour certains d'entre eux, il éteint son pouvoir disciplinaire. Par conséquent, il ne peut plus prononcer un licenciement disciplinaire pour les autres faits antérieurs à la notification de la sanction ([Cass. soc. 16 mars 2010, n° 08-43057](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000021998826&fastReqId=1891615911&fastPos=1)).

**III – Les principaux motifs de licenciement disciplinaire**

Le juge a pour mission d'apprécier l'existence de la faute ainsi que son degré de gravité. Pour apprécier le degré de gravité de la faute, il prend en compte les circonstances qui peuvent, selon le cas, aggraver ou atténuer le comportement du salarié. Constituent notamment des circonstances atténuantes : le caractère exceptionnel, isolé, ou involontaire des faits reprochés au salarié, son inexpérience ou encore le comportement fautif de l'employeur, etc.
En revanche, peuvent constituer des circonstances aggravantes : le préjudice causé à l'entreprise, la position hiérarchique du salarié, la volonté délibérée de nuire, le caractère réitéré du fait fautif, etc.

**\* L'insubordination, l'indiscipline**Le salarié est tenu d'exécuter les tâches relevant de ses obligations professionnelles conformément aux instructions de l'employeur, à défaut le salarié peut être licencié. Le refus de se soumettre aux instructions de l'employeur peut être constitutif d'une faute réelle et sérieuse ([Cass. soc. 13 oct. 1982, n° 80-41231](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007011186&fastReqId=1776465507&fastPos=1)) ou d'une faute grave notamment si le refus est réitéré ([Cass. soc. 16 oct. 1996, n° 94-45593](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007310756&fastReqId=1933887946&fastPos=1)).
Cependant, le licenciement n'est pas justifié quand le travail refusé n'entre pas dans les attributions ou les qualifications du salarié ([Cass. soc. 20 janv. 1983, n° 80-41616](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007011718&fastReqId=304765438&fastPos=1)) ou lorsqu'il s'agit d'ordres donnés devant être exécutés en dehors des heures de travail ([Cass. soc. 17 fév. 2004, n° 01-45889](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007473856&fastReqId=1473184316&fastPos=1)).

**À NOTER**Les juges doivent prendre en compte les circonstances du refus. En effet, certaines circonstances légitiment le refus du salarié ([Cass. soc. 18 déc. 2007, n° 06-43801](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000017739897&fastReqId=1014033059&fastPos=1)). Par exemple si une mutation au sein d'un même secteur géographique porte atteinte à sa santé, son repos ainsi qu'à sa vie de famille ([Cass. soc. 10 février 2016, n°14-17576](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000032059148)).

**\* Le non-respect des règles d'hygiène et de sécurité**Le manquement par le salarié aux règles prescrites d'hygiène et de sécurité constitue un comportement fautif pouvant être sanctionné par un licenciement pour faute.En vertu de l'obligation générale de sécurité, le salarié doit prendre soin de sa santé, de sa sécurité et de celle des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail, à défaut le salarié commet une faute grave ([Cass. soc. 23 mars 2005, n° 03-42404](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007051548&fastReqId=256446791&fastPos=1),[Cass. soc. 4 octobre 2011, n°10-18862](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000024648657)).
Ainsi, le fait de refuser, à plusieurs reprises, de porter un casque antibruit peut être considéré comme une faute grave ([Cass. soc. 5 mars 2008, n° 06-42435](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000018235493&fastReqId=1085657743&fastPos=1)). De même, la violation de l'interdiction de fumer pour des raisons de sécurité justifie un licenciement pour faute grave ([Cass. soc. 1er juil. 2008, n° 06-46421](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000019127838&fastReqId=1556271037&fastPos=1)).

**\* Les absences, les retards et l'abandon de poste**Les absences injustifiées ainsi que les retards répétés d'un salarié, peuvent constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement ou une faute grave.
Mais, il faut d'une part, que l'absence injustifiée ou le retard entraîne une désorganisation de l'entreprise ([Cass. soc. 19 déc. 1991, n° 91-40966](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007027864&fastReqId=1946605353&fastPos=1)), sauf pour les absences refusées par l'employeur ou les juges n'ont pas besoin de rechercher si le comportement a causé une perturbation dans l'entreprise ([Cass. soc. 23 mars 2004, n° 01-45225](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007473128&fastReqId=1825985582&fastPos=1)).
D'autre part, le comportement ne doit pas avoir un caractère isolé ([Cass. soc. 26 oct. 1994, n° 93-40043](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007240096&fastReqId=974626139&fastPos=1)).S'agissant des retards, ils doivent être significatifs ([Cass. soc. 22 nov. 2000, n° 98-45061](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007416271&fastReqId=1245970420&fastPos=1)), fréquents et ne pas avoir été toléré par l'employeur ([Cass. soc. 4 fév. 1981, n° 79-40813](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007007178&fastReqId=2055361429&fastPos=1)). Tout comme les absences ou les retards, l'abandon de poste peut être une cause réelle et sérieuse de licenciement ou constituer une faute grave. Il suppose une perturbation de la bonne marche de l'entreprise ([Cass. soc. 1er mars 1995, n° 91-43718](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007265620&fastReqId=1704604265&fastPos=1)), et l'absence de justification légitime ([Cass. soc. 3 juil. 2001, n° 99-41738](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007045371&fastReqId=66159903&fastPos=1)).

**\* Le détournement, le vol et l'usage de faux**Le détournement des fonds ou des marchandises de l'entreprise est une cause réelle et sérieuse de rupture du contrat de travail ([Cass. soc. 3 oct. 2001, n° 99-42342](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007425474&fastReqId=96994185&fastPos=1)), ou de faute grave ([Cass. soc. 3 mars 1999, n° 96-44477](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007399477&fastReqId=1696248119&fastPos=1)).
La faute lourde peut également être retenue. Par exemple en cas d'utilisation de manière volontaire et délibérée de la carte bleue de l'entreprise à des fins personnelles pour des montants importants ([Cass. soc. 27 septembre 2011, n°10-16721](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000024623941&fastReqId=1740429248)). Néanmoins il n'y a pas faute grave si la marchandise détournée est d'une valeur négligeable ([Cass. soc. 9 déc. 2003, n° 01-44168](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007474484&fastReqId=1964995941&fastPos=1)).
Le vol doit porter préjudice à l'entreprise ou avoir un lien avec celle-ci pour être un motif réel et sérieux de licenciement ou une faute grave ([Cass. soc. 7 avril 2016, n°15-13258](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do;jsessionid=3B8EA814E282F1A3940AC61037BFCE23.tpdila16v_2?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000032391458&fastReqId=577006458&fastPos=14)).
En principe, les juges doivent apprécier la légitimité de la rupture en fonction de l'ancienneté et du passé du salarié dans l'entreprise ([Cass. soc. 6 mars 2007, n° 05-44569](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007530674&fastReqId=1230045563&fastPos=1)), ainsi que de l'importance du préjudice subit par l'employeur lié le plus souvent à la valeur de la chose volée ([Cass, soc, 21 mars 2002, n° 00-40776](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007434704&fastReqId=1829006881&fastPos=1)). Mais les décisions des tribunaux sont contradictoires en la matière. Les juges ont considéré, par exemple, qu'il y a faute grave si le vol a un retentissement sur le crédit et la réputation de l'entreprise, même si la valeur du bien est faible ([Cass. soc. 16 janv. 2007, n° 04-47051](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000017625683&fastReqId=1313110728&fastPos=1)).
Il a aussi été jugé que ne constitue pas une faute grave mais une cause réelle et sérieuse de licenciement, le vol d'un bien d'une faible valeur par une salariée n'ayant fait l'objet d'aucune remarque durant les sept ans passés dans l'entreprise ([Cass. soc. 29 janv. 2008, n° 06-43501](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000018074988&fastReqId=1652948209&fastPos=1)).
La falsification de documents justifie un licenciement pour faute. Il peut s'agir de la falsification d'un CV mais seulement si le salarié n'a pas les compétences effectives pour exercer la fonction qu'il occupe ([Cass. soc. 30 mars 1999, n° 96-42912](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007040480&fastReqId=1118488235&fastPos=1)).Peut également constituer une faute grave la présentation de fausses notes de frais ([Cass. soc. 10 novembre 2010, n°09-42077](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000023057205)).

**\* Les violences physiques et verbales**Les actes de violences physiques envers un collègue de travail ou un supérieur hiérarchique sont constitutifs de faute grave, voire de faute lourde si l'intention de nuire à l'entreprise ou l'employeur est établie.
Exceptionnellement, des agissements ayant été commis à l'extérieur et en dehors des heures de travail peuvent justifier un licenciement s'il existe un lien avec la vie professionnelle ([Cass. soc. 6 fév. 2002, n° 99-45418](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007449812&fastReqId=1105501323&fastPos=1)). Afin d'apprécier la gravité de la faute, les juges examinent notamment les antécédents du salarié, les conséquences de ses actes sur la désorganisation de l'entreprise ([Cass. soc. 11 fév. 2002, n° 00-42629](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007448224&fastReqId=1391750299&fastPos=1)) ou encore l'importance du scandale public produit.
Les violences verbales comme les injures, les propos déplacés, les incorrections peuvent, selon les circonstances, légitimer un licenciement pour faute grave. Il s'agit, par exemple, des menaces et insultes envers un autre collègue en présence de clients ([Cass. soc. 2 juil. 2003, n° 01-43736](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007474830&fastReqId=1547630730&fastPos=1)) ou des propos portant une connotation raciste ou antisémite ([Cass. soc. 2 juin 2004, n° 03-45269](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007048221&fastReqId=328364953&fastPos=1)).

**\* Le harcèlement sexuel ou moral**La loi dispose que l'employeur doit prendre des sanctions disciplinaires à l'encontre du salarié qui se livre à des agissements de harcèlement sexuel ([Art. L. 1153-1 et suivants du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006177846&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20080529)). L'employeur qui ne sanctionne pas le salarié harceleur commet une faute.
Il est de jurisprudence constante de considérer que les agissements de harcèlement sexuel constituent nécessairement une faute grave, dès lors que les faits sont établis ([Cass. soc. 5 mars 2002, n° 00-40717](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007043179&fastReqId=1436610631&fastPos=1)), même si le salarié ayant commis les actes de harcèlement a 20 ans d'ancienneté et n'a jamais fait l'objet de remarque ([Cass. soc. 7 juin 2011, n°09-43-113](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000024179357&fastReqId=769245091&fastPos=1)).Le salarié qui procède à des agissements constitutifs de harcèlement moral est le plus souvent passible d'un licenciement pour faute grave ([Cass. soc. 17 oct. 2001, n° 99-41766](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007431786&fastReqId=1618828619&fastPos=1)).

**\* L'intempérance**L'état d'ivresse sur le lieu de travail peut être constitutif d'une faute sérieuse ou d'une faute grave. Par exemple, l'ébriété peut être une cause réelle et sérieuse de licenciement lorsque l'état du salarié :

* porte atteinte à l'image de l'entreprise ([soc. 2 avril 1992, n° 90-42030](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007027887&fastReqId=859636146&fastPos=1)) ;
* provoque une perturbation dans son organisation ([soc. 27 juin 2001, n° 99-45121](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007431672&fastReqId=1384192185&fastPos=1)) ;
* ou résulte de comportements réitérés ([soc. 22 fév. 1995, n° 93-43331](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007249670&fastReqId=1702172019&fastPos=1)). La faute grave peut être caractérisée si le  salarié a déjà fait l'objet de sanctions antérieures ([Cass. soc. 6 oct. 1998, n° 96-42290](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007395351&fastReqId=1565456661&fastPos=1)) ou met en danger la sécurité des salariés ([Cass. soc. 22 oct. 2003, n° 01-41321](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007472293&fastReqId=27299003&fastPos=1)).

**\* L'incarcération du salarié**La mise en détention provisoire d'un salarié, présumé innocent, créant des perturbations dans la bonne marche de l'entreprise ne peut justifier un licenciement disciplinaire. De plus, ne constitue pas une faute grave la seule absence de justification par le salarié de la durée de son incarcération dès lors que l'employeur a été informé du placement en détention provisoire et de la fin de cette mesure. Le salarié doit cependant informer l'employeur en cas d'incarcération sous peine de sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement ([Cass. soc. 26 janv. 2010, n° 08-41052](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000021771275&fastReqId=1256451639&fastPos=1)).

**\* La déloyauté**Le salarié est tenu d'exécuter de bonne foi son contrat de travail. Il commet donc une faute grave ou une faute lourde s'il exerce une activité professionnelle concurrençant celle de son employeur, pour son propre compte ou pour le compte d'un tiers. Par conséquent le comportement déloyal du salarié peut constituer une faute grave ([Cass. soc. 23 nov. 2010, n° 09-67249](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000023147404&fastReqId=812120238&fastPos=1)) ou une faute lourde lorsque le salarié avait l'intention de nuire à l'employeur ([Cass. soc. 30 sept. 2003, n° 01-45066](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007475786&fastReqId=1642413155&fastPos=1)).Par exemple, le détournement de clientèle ou le débauchage du personnel caractérise le comportement fautif ([Cass. soc. 3 mai 2001, n° 99-40067](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007420504&fastReqId=2030169529&fastPos=1)).
De même, le fait pour un salarié d'utiliser des moyens obtenus par le biais de son travail pour mettre en place une activité concurrente à celle de son employeur, est une violation de son obligation de loyauté ([Cass. soc. 22 oct. 2008, n° 07-41792](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000019686297&fastReqId=1384150959&fastPos=1)).

**\* La liberté d'expression**En principe, le salarié bénéficie de la liberté d'expression en dehors et dans l'entreprise. L'employeur ne peut restreindre cette liberté, mais le salarié ne doit pas en abuser.La Cour de cassation a posé les limites de la liberté d'expression du salarié, en énonçant qu'il y a abus dès lors que les propos sont injurieux, diffamatoires ou excessifs ([Cass. soc. 18 nov. 2003, n° 01-43682](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007474823&fastReqId=1954387553&fastPos=1)).
Dans cette hypothèse, le salarié peut être licencié pour faute sérieuse, grave ou lourde, même si les propos sont tenus en dehors du temps du lieu et du temps de travail dès lors qu'ils se rattachent à la vie de l'entreprise ([Cass. soc. 10 déc. 2008, n° 07-41820](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000019923004&fastReqId=987885611&fastPos=1)). Pour être caractérisée de faute grave, le comportement du salarié doit être guidé par une volonté malveillante. Sinon le licenciement n'est pas justifié ([Cass. soc. 25 juin 1997, n° 95-43638](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000019923004&fastReqId=1391232489&fastPos=1)).
Le licenciement est sans cause réelle et sérieuse si l'employeur ne démontre pas le trouble causé à l'entreprise, la répercussion commerciale néfaste due à l'usage de cette liberté ou encore l'incompatibilité des propos tenus avec les fonctions du salarié ([Cass. soc. 8 nov. 2006,n° 05-41504](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007054436&fastReqId=1634777907&fastPos=1)).