

Tableau indicatif d'exemples de fautes graves

La faute pouvant recouvrir des situations très diverses et la gravité de la faute étant souvent une question d'appréciation, il est difficile de donner une liste précise des actes du salarié pouvant être constitutifs d'une faute grave. Voici quelques exemples les plus courants.

Faits reprochés	Éléments permettant d'apprécier la gravité de la faute	Exemples de faute grave
Absences, retards et abandons de poste	L'absence sans autorisation préalable ne constitue pas une faute si elle fait suite à un événement imprévisible (accident, problème familial...) et si l'employeur est prévenu dès que possible. Pour déterminer la gravité de la faute, les juges vont notamment prendre en compte les conséquences de l'absence du salarié sur la bonne marche du service.	Absence, après un refus de l'employeur de toute autorisation d'absence
		Absence de plusieurs semaines sans autorisation ni justification dans une période d'activité importante pour l'entreprise
		Prolongation anormale d'une absence, surtout si des mises en demeure sont restées sans effet
		Salarié qui ne se présente pas sur son lieu de travail à la date fixée de reprise et les jours suivants, sans donner d'explications à l'employeur
		Absentéisme systématique d'une salariée
Actes de concurrence, déloyauté	Le salarié a une obligation générale de fidélité envers son employeur. Même en l'absence de clause d'exclusivité dans le contrat de travail, le salarié ne peut pas exercer une activité concurrente de celle de son employeur. Les juges retiennent facilement l'existence d'une faute grave à l'encontre du salarié qui travaille pour son propre compte alors qu'il est toujours lié à son employeur. La faute n'est constituée que s'il y a un comportement déloyal de la part du salarié. La jurisprudence sanctionne les créations d'entreprises concurrentes menées directement ou par personnes interposées.	Participation directe d'un salarié à la création d'une société concurrente à celle de son employeur
		Réparation d'un véhicule par un salarié pour son propre compte durant un arrêt de travail pour maladie en faisant appel à un autre mécanicien de la société
		Utilisation par un salarié des moyens de commercialisation de son entreprise pour la vente de produits d'une autre société
		Acceptation d'un mandat d'administrateur dans une société concurrente
Critiques, accusations et dénigrement	Cas général : la liberté d'expression dont dispose le salarié ne doit pas dépasser certaines limites quant aux remarques faites envers son employeur. Les juges recherchent en général l'intention malveillante du salarié pour caractériser la faute grave. Cadres : leur obligation de loyauté et de réserve se trouve renforcée en raison de leur position (notamment pour les cadres supérieurs).	Appréciation injurieuse émise par un salarié dans une lettre adressée au gérant de l'entreprise à l'égard de son supérieur hiérarchique
		Salariée qui qualifie en public son directeur d'agence de « nul et incompétent » et les chargés de gestion de « bœufs » lors d'une réunion régionale
		Cadre supérieur qui mène une campagne de dénigrement de son entreprise auprès de ses subordonnés

Destruction de matériel	La faute peut être constituée si la destruction résulte d'un comportement volontaire ou d'un comportement professionnel fautif du salarié.	Destruction de coupons par une employée d'une entreprise de confection
		Destruction du groupe électrogène d'un hôpital provoqué par des négligences et la méconnaissance des règles de l'art par un salarié mécanicien diéséliste
Ébriété	La gravité de la faute est appréciée en fonction du poste du salarié et des conséquences résultant ou pouvant résulter de son état. L'intempérance d'un salarié peut ainsi constituer une faute grave lorsqu'il y a une répercussion sur la qualité de son travail ou lorsqu'il crée des risques pour lui-même ou pour d'autres personnes.	Ouvrier cariste (conduisant des véhicules de manutention) se présentant sur son lieu de travail en état d'ébriété avancée
		Conducteur de poids lourds ayant conduit son véhicule en état d'ébriété avancée malgré plusieurs avertissements et une mise à pied pour le même comportement
Indiscrétion et divulgation	Tout salarié est tenu de respecter une obligation de réserve sur les informations dont il a pu avoir connaissance dans l'exercice de ses fonctions. Le non-respect de cette obligation peut justifier un licenciement pour faute grave. Plus les responsabilités du salarié sont élevées, plus les juges sont sévères dans l'appréciation de la faute qui découle d'une indiscrétion ou d'une divulgation.	Auditeur de banque, ayant de par ses fonctions accès à des renseignements confidentiels, a consulté les comptes de ses collègues de travail à des fins de curiosité personnelle, ces faits constituant une violation du secret bancaire et une atteinte injustifiée à la vie privée des titulaires de comptes
		Simple fait de tenter de s'approprier des documents professionnels à caractère strictement confidentiel sans même qu'il soit établi qu'il y ait eu divulgation
		Salariée se trouvant en possession d'un nombre important de dossiers et classeurs de la société à caractère strictement confidentiel alors qu'elle quitte l'entreprise
Inconduite	L'inconduite peut justifier un licenciement pour faute grave si elle crée un trouble dans l'entreprise.	Attitude indécente réitérée d'un salarié à l'égard de ses collègues féminines
		Entretien d'une liaison avec l'épouse de son employeur pendant les heures de travail et le fait de s'en vanter publiquement
		Harcèlement sexuel d'un salarié par un supérieur hiérarchique
Injures	La gravité de la faute est appréciée en fonction des circonstances qui entourent l'acte d'incorrection. Ainsi, le comportement injurieux d'un salarié résultant d'une violente émotion, respectant certaines limites et ayant un caractère exceptionnel pourra ne pas être considéré comme constitutif d'une faute par les tribunaux.	Salarié prononçant des insultes racistes à l'égard d'un supérieur hiérarchique
		Salarié tenant des propos injurieux envers un client de l'entreprise
		Responsable d'atelier tenant des propos racistes, agressifs et méprisants envers les salariés placés sous son autorité et refusant de mettre à leur disposition des vêtements de protection, principalement lorsqu'ils étaient d'origine étrangère
		Salarié envoyant un courriel contenant des propos antisémites

Insubordination	Le salarié est tenu de respecter certaines obligations découlant du contrat de travail qui le lie à son employeur. S'il refuse d'effectuer certaines tâches entrant dans ses obligations contractuelles, son comportement peut constituer une faute justifiant un licenciement pour faute grave. Les juges vérifient si le refus peut être justifié par un motif légitime.	Refus du salarié d'exécuter une tâche entrant dans ses attributions normales, sans aucune justification
		Refus réitéré du salarié de se soumettre aux instructions de l'employeur
		Refus d'accomplir un travail à plusieurs reprises alors qu'une sanction avait déjà été prononcée à ce titre
Malversations, manœuvres et détournements		Détournements de fonds, faux et usages de faux pratiqués et reconnus par un salarié
		Salarié, responsable des services techniques et de maintenance, ayant demandé à un fournisseur de surestimer un devis afin de faire financer par son employeur une porte de garage destinée à son équipement personnel
		Photocopie de documents couverts par le secret professionnel afin de les utiliser dans un contentieux engagé contre l'employeur
Négligences	Le salarié est tenu de respecter les obligations découlant de son contrat de travail. Il doit, entre autres, accomplir ses tâches professionnelles de manière consciencieuse. Le fait de faire preuve de négligence dans l'exécution de ses obligations peut constituer une faute grave.	Incapacité d'un ouvrier à exécuter un travail conforme à sa qualification en raison d'un désintérêt manifeste et d'un manque de soin, et ce, malgré de multiples avertissements
		Négligences d'un responsable qui ont entraîné de graves conséquences financières et commerciales pour la société qui l'emploie
Vol et utilisation du matériel de l'entreprise à des fins personnelles	Le vol commis par un salarié, au préjudice de son employeur, caractérise une faute grave, même si le bien soustrait n'a qu'une faible valeur marchande. Mais les juges peuvent parfois tenir compte de l'ancienneté du salarié, du caractère isolé de la faute et du faible préjudice subi par l'employeur.	Vol d'une paire de lacets par un vendeur dans un supermarché
		Utilisation abusive et répétée du téléphone à des fins personnelles
Violation des règles d'hygiène et de sécurité	La gravité de la faute en cas d'inobservation des règles et mesures de sécurité va dépendre des fonctions du salarié et/ou du cadre de travail.	Salarié fumant dans l'établissement malgré l'interdiction de fumer, l'établissement étant classé « dangereux de première catégorie »
		Chef de chantier ne respectant pas lui-même les prescriptions élémentaires de sécurité en présence d'ouvriers

Violences physiques	L'appréciation de la gravité de la faute se fait en se basant sur les antécédents du salarié et les conséquences de son acte sur la bonne marche de l'entreprise. De manière générale, les tribunaux vont rechercher si les actes de violence du salarié résultent d'un comportement volontairement provocateur ou s'ils résultent d'un comportement spontané suite à des tensions existant sur le lieu de travail.	Actes d'insubordination, menaces et violences à l'égard de l'employeur
		Altercations et riposte d'un salarié avec une violence démesurée, ces faits ayant gravement perturbé la bonne marche de l'atelier
		Salarié qui gifle un de ses collègues, s'en vante et profère ensuite des menaces de nouvelles voies de fait sur la même personne