

## Le licenciement avec effet immédiat pour motif grave

### 1. Principe

Le licenciement avec effet immédiat constitue à l'égard du salarié une sanction plus lourde que le licenciement avec préavis; c'est pourquoi ce licenciement présuppose à la base un motif qui présente un caractère de gravité plus sévère pour l'employeur.

D'après l'article 124-10 du Code du travail, chacune des deux parties, l'employeur et le salarié, peut résilier le contrat de travail sans préavis pour un ou plusieurs motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'autre partie. La présente chronique se borne à présenter la résiliation du contrat de travail à l'initiative de l'employeur.

Contrairement au licenciement avec préavis, le licenciement pour motif grave est également possible dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée. Aucun licenciement ne peut intervenir lorsque le salarié se trouve en incapacité de travail. En revanche aucune disposition de la loi ne contient une défense faite à l'employeur de licencier pendant le congé de récréation (Tribunal de Travail 9 octobre 1992).

La partie dont la faute est à la base de la résiliation immédiate du contrat peut se voir condamner par le juge à des dommages-intérêts. Le salarié qui est licencié pour motif grave ne peut pas faire valoir le droit au paiement d'une indemnité de départ et n'a en principe pas droit aux indemnités de chômage.

Aux termes de la jurisprudence, le motif grave dûment constaté dans le chef d'un salarié n'entraîne cependant pas automatiquement et de plein droit la cessation du contrat, mais autorise uniquement l'employeur à procéder à la notification de la lettre de licenciement.

Le licenciement prend alors effet à la date de sa notification, mais ne rétroagit pas au moment où la faute grave a été commise.

### 2. Définition légale du motif grave et exemples de jurisprudence

D'après l'article 124-10 (2) du Code du travail, constitue un motif grave justifiant la résiliation immédiate du contrat de travail tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Cette définition générale doit être interprétée par le juge à la lumière du cas particulier qui lui est soumis.

Toutefois, il faut souligner qu'en cas de contestation de la part du salarié, il appartient à l'employeur de prouver l'existence du motif grave l'ayant amené à notifier le licenciement avec effet immédiat.

Nous voudrions donner par la suite quelques applications jurisprudentielles de ce qu'il faut considérer comme motif grave.

De simples négligences dans l'exécution du travail ne peuvent pas justifier un licenciement avec effet immédiat (Cour 11 juin 1975).

La jurisprudence a cependant admis qu'un fait unique peut, compte tenu des circonstances, revêtir un caractère de gravité suffisant pour rendre immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail (Cour 25 juin 1998).

Un exemple-type à cet égard est celui du vol commis par un salarié au détriment de son employeur, à condition bien sûr que ce dernier puisse rapporter la preuve de ce vol.

Un arrêt de la Cour a bien tracé la ligne de démarcation entre le licenciement avec préavis et le licenciement avec effet immédiat, en exigeant que le licenciement immédiat pour motif grave se réfère directement à une faute suffisamment grave, l'employeur ne pouvant se borner à invoquer une motivation qui est liée à l'inaptitude ou à la mauvaise conduite du salarié ou aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise (Cour 5 janvier 1995).

L'employeur peut invoquer la faute grave dans le chef d'un salarié même en cas de détachement de celui-ci dans une autre entreprise (Cour 10 juin 1983).

Il y a également lieu de relever que la loi oblige le juge à tenir compte, dans l'appréciation des faits ou fautes procédant de la conduite professionnelle du salarié, de son degré d'instruction, de ses antécédents professionnels, de sa situation sociale et, en général, de tous les éléments pouvant influencer sur sa responsabilité. Les juges sont également invités à tenir compte des conséquences du licenciement.

### **3. Forme et motivation du licenciement avec effet immédiat**

Tout comme le licenciement avec préavis, le licenciement avec effet immédiat doit être notifié, sous peine d'irrégularité pour vice de forme, sous la forme d'une lettre recommandée à la poste; la signature apposée par le salarié sur le double de la lettre de licenciement vaut également accusé de réception de la notification.

La procédure de l'entretien préalable au licenciement est applicable dans les entreprises occupant plus de 150 salariés.

La lettre de licenciement pour motif grave doit énoncer avec la plus grande précision possible le ou les faits ou fautes reprochés au salarié ainsi que les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave.

Le défaut de motivation ou l'imprécision des motifs ne constitue pas seulement une irrégularité pour vice de forme, mais rend le licenciement entier abusif.

Il est important de noter que les motifs du licenciement doivent être fournis dans la lettre de licenciement elle-même, contrairement au licenciement avec préavis.

La précision des motifs doit permettre à la partie qui subit la résiliation du contrat de connaître exactement le ou les faits ou fautes qui lui sont reprochés et de pouvoir ainsi juger, en pleine connaissance de cause, de l'opportunité d'une action en justice. Elle doit être de nature à empêcher l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture du contrat. Elle doit enfin permettre aux juges d'apprécier la gravité de la faute commise et d'examiner si les griefs invoqués devant eux s'identifient avec les motifs notifiés (Cour 19 janvier 1989).

A titre d'exemple, des termes tels que "comportement insupportable", "refus d'ordre et comportement agressif", "absences répétées sans excuse", "propos injurieux tenus à l'égard de l'employeur", "irrégularités répétées de votre caisse" manquent de la précision requise par la loi.

La motivation contenue dans la lettre de licenciement peut cependant également faire référence à d'autres éléments ou documents, à condition que cette référence soit certaine et précise et qu'elle vise des éléments connus du salarié (Cour 28 juin 1984).

La loi autorise l'employeur à apporter en cours d'instance des précisions complémentaires par rapport aux motifs initialement énoncés. L'employeur ne pourra cependant invoquer des motifs nouveaux par rapport à ceux indiqués dans la lettre de licenciement (Cour 8 juillet 1993).

De même, la possibilité de compléter les précisions fournies initialement ne peut suppléer à une absence de précision originaires des motifs énoncés (Cour 18 juin 1992).

### **4. Délai d'invocation des faits ou fautes constituant le motif grave**

L'employeur ne peut invoquer à l'appui du licenciement des faits ou fautes qui lui sont connus depuis plus d'un mois.

Ce délai d'un mois n'est cependant pas applicable au cas où les faits reprochés ont donné lieu à des poursuites pénales contre le salarié.

L'employeur peut cependant invoquer des faits ou des fautes antérieurs à l'appui d'un fait nouveau ou d'une faute nouvelle.

Il a également été jugé qu'un même fait, ne pouvant être sanctionné deux fois, ne pourra plus justifier un licenciement si l'employeur a décidé dans un premier temps de la sanctionner uniquement par un avertissement (Cour 26 janvier 1995).

Au cas où le licenciement pour motif grave doit être précédé de la procédure de l'entretien préalable, celle-ci doit être entamée dans le délai d'un mois à compter du jour où l'employeur a eu connaissance du fait ou de la faute grave.

L'interdiction absolue édictée par l'article 121-6 (3) du code du Travail de notifier à un salarié la résiliation de son contrat de travail, ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable visé à l'article L. 124-2 pendant son incapacité de travail suspend ce délai d'un mois (Cour 29 avril 2004).

## **5. La mise à pied conservatoire**

L'employeur peut prononcer avec effet immédiat et sans autre forme la mise à pied conservatoire du salarié, avec maintien des salaires, traitements, indemnités et autres avantages jusqu'à la notification du licenciement en bonne et due forme.

En cas de mise à pied conservatoire, la lettre de licenciement pour motif grave doit être notifiée au salarié au plus tôt le jour qui suit la mise à pied et au plus tard huit jours après cette mise à pied.

Au cas où le licenciement doit être précédé de l'entretien préalable, il doit être notifié au plus tôt le jour qui suit l'entretien préalable et au plus tard huit jours après cet entretien préalable.

Il a été jugé que le délai de huit jours est suspendu en cas de maladie, les dispositions instituant une protection spéciale contre le licenciement du salarié incapable de travailler par suite de maladie ou d'accident étant claires et non équivoques et ne prévoyant ni restriction, ni exception (Cour 22 juin 1995).

La mise à pied conservatoire n'entraîne pas la résiliation du contrat. Cette résiliation ne peut découler que de la notification de la lettre de licenciement dans les formes et délais prévus par la loi.

## **6. Exemples de motifs invoqués à l'appui du licenciement d'un salarié**

### **6.1. Motifs qui ont été retenus pour justifier un licenciement avec effet immédiat.**

#### **a) Inaptitude du salarié**

- Les travaux de façade, dont un salarié a été chargé, ont été effectués de façon si négligente et désastreuse que la société n'a pas pu envoyer une facture au propriétaire et a été obligée d'offrir de refaire les travaux en totalité; ces faits justifient un licenciement avec effet immédiat.

#### **b) Insubordination**

- Le refus d'ordre, pour pouvoir constituer un motif grave justifiant un licenciement sans préavis, doit être persistant, systématique et répété afin d'éviter que le licenciement ne puisse procéder d'une réaction précipitée d'un employeur exaspéré à la suite d'un écart unique de son salarié.
- Un refus d'ordre, accompagné d'un abandon du poste de travail, même s'il s'agit d'un fait unique, est d'une gravité telle qu'il justifie parfaitement la sanction du licenciement avec effet immédiat.
- Le fait pour un salarié de partir en congé, sans avoir reçu l'autorisation préalable de l'employeur, constitue un acte d'insubordination ayant un caractère de gravité suffisant pour justifier le renvoi immédiat sans préavis.
- En présence du refus non justifié de travailler, l'employeur est en droit de licencier son salarié avec effet immédiat.
- L'inobservation d'un ordre de service constitue une faute grave justifiant un licenciement sans préavis, si l'attention du salarié a été attirée à plusieurs reprises sur le caractère illicite de telles pratiques.

#### **c) Comportement intolérable du salarié**

- S'agissant d'injures et de menaces proférées par un salarié, la Cour les qualifie de fautes graves lorsqu'elles dénotent une volonté manifeste d'insubordination de nature à détruire l'autorité de l'employeur, indispensable à la bonne marche de l'entreprise, rendant impossible la poursuite du contrat de travail.
- Constitue une faute grave le fait par le salarié de menacer l'employeur avec une tronçonneuse, accompagné d'injures verbales à son encontre.
- Le fait par un chauffeur-livreur, conscient de ce qu'il est seul à bord du camion et responsable de la marchandise transportée, d'abandonner le véhicule ouvert, hayon hydraulique entièrement baissé, en plein centre-ville en se rendant dans les rues adjacentes, dépasse de loin le stade de l'inadvertance et de l'imprudence et constitue une faute professionnelle grave.
- Constitue une faute grave le fait par un salarié travaillant dans un foyer hébergeant des personnes non seulement âgées mais de surcroît aveugles de solliciter et d'obtenir un emprunt d'argent de la part d'un des pensionnaires.
- Les qualités premières d'un serveur doivent être d'une part l'amabilité envers la clientèle, l'honnêteté, la collégialité et le respect envers l'employeur. Un comportement contraire peut constituer un motif grave.
- Constitue une faute grave le fait pour une salariée d'abuser du téléphone professionnel mis à disposition par son employeur pour y passer des communications privées, compte tenu de l'envergure extraordinaire de l'abus commis (communications internationales sur une période 3 mois pour presque 200.000 francs).

#### **d) Ivresse du salarié**

- Le fait de se servir sans autorisation du patron d'une voiture entreposée dans le garage et d'avoir causé en état d'ivresse un accident de la circulation avec endommagement de la voiture constitue une faute grave.
- Le fait par un chauffeur-livreur d'exécuter son travail - qui consiste notamment dans la conduite d'un véhicule - alors qu'il se trouve en état d'ivresse, constitue une faute grave.
- Il est sans importance de savoir si le chauffeur a exécuté son travail en état d'ivresse, ou si cet état l'a empêché d'exécuter son travail.

#### **e) Vol commis par le salarié**

- Le vol d'objets ou de matériel appartenant à l'employeur constitue un motif suffisamment grave justifiant un licenciement sans préavis.

#### **f) Arrivées tardives au lieu de travail**

- Des retards répétés causant une désorganisation de l'entreprise, notamment un refus d'ordre caractérisé, constituent des fautes rendant immédiatement impossible le maintien des relations de travail.
- L'arrivée tardive d'un employé au bureau peut constituer un motif grave, si les retards sont répétés de nombreuses fois et cela malgré les observations et mises en demeure qui ont été faites à ce sujet par le patron au salarié.

#### **g) Absences injustifiées**

- Il appartient au salarié qui affirme avoir été incapable de travailler pour cause de maladie de prouver les faits justifiant son absence.
- Le fait de quitter le chantier sans prévenir et sans donner les raisons d'un abandon de poste alors que des travaux urgents et supplémentaires étaient en vue, constitue une faute grave.
- Il est de jurisprudence constante qu'une absence injustifiée de 5 jours constitue une faute grave.

- Une absence injustifiée de 2 ou 3 jours ne constitue pas nécessairement un motif grave, mais peut cependant être retenue à ce titre par les circonstances qui l'entourent.
- Le licenciement opéré par l'employeur le quatrième jour après la fin de l'effet d'un premier certificat médical est légitime, alors qu'à ce moment le salarié n'avait ni informé son employeur du prolongement de son état de maladie ni mis l'employeur en possession d'un nouveau certificat médical.

#### **h) Non-respect des consignes de sécurité**

- Le fait par un agent de sécurité participant à un transport de fonds de méconnaître le dispositif de sécurité du véhicule constitue une faute grave.

#### **i) Refus de prester des heures supplémentaires**

- Le refus du travail portait sur un refus de prester des heures supplémentaires le samedi; un tel refus peut constituer une faute grave, lorsque l'employeur prouve que le salarié s'était formellement engagé à se présenter sur le lieu de travail ce jour-là et qu'il a ainsi désorganisé le service de son employeur.

#### **j) Concurrence déloyale**

- Le fait par le salarié de toucher de la part de tiers et à l'insu du patron des commissions constitue une faute grave.
- Toute concurrence directe ou indirecte faite en cours de contrat par le salarié à son employeur constitue une faute grave justifiant un licenciement sans préavis. Ex.: Le cas du salarié qui s'absente pour participer à la constitution d'une entreprise rivale, le cas du salarié ayant constitué une société devant avoir les mêmes activités que son employeur.

#### **k) Travail clandestin**

- Le salarié exécutait pour compte de particuliers un travail clandestin en posant notamment du carrelage à l'intérieur de leur maison, tout en sachant que ces particuliers étaient en relation contractuelle avec son employeur et avaient notamment commandé le carrelage auprès de son employeur; ce fait peut constituer un motif grave justifiant le licenciement avec effet immédiat.

### **6.2. Faits qui n'ont pas été retenus comme justifiant un licenciement avec effet immédiat.**

#### **a) Inaptitude du salarié**

- Il a été jugé que l'incapacité ou l'inaptitude d'un salarié d'accomplir la tâche qui lui est confiée ne peut à elle seule être considérée comme une faute grave pouvant justifier un licenciement avec effet immédiat.

#### **b) Arrivées tardives au lieu de travail**

- Le refus du salarié de se présenter au travail à l'heure fixée par l'employeur ne constitue pas un refus d'ordre susceptible de contribuer à la constitution d'un motif grave, dès lors que le salarié avait rendu l'employeur attentif aux difficultés éprouvées par lui en raison de sa situation familiale.

#### **c) Absence injustifiée**

- Un seul jour d'absence injustifiée ne constitue normalement pas une faute grave.
- Le fait de s'absenter et de se rendre chez le médecin ne constitue pas un motif pour justifier un licenciement.

#### **d) Refus de travail**

- Le refus de travail unique et occasionnel commis par un salarié ayant en plus une certaine ancienneté de service et n'ayant pas entraîné de conséquences graves pour l'employeur ne constitue pas une faute grave.

#### **e) Comportement du salarié**

- Le fait par le salarié de ne pas remplir à quelques occasions la fiche de travail journalière ne peut constituer dans le chef de ce salarié une faute grave.
- Le fait par le salarié d'utiliser l'ordinateur de son employeur pour y écrire des lettres personnelles est d'une gravité relativement minime.
- Le fait reproché doit être suffisamment grave: être surpris pendant les heures de travail à effectuer des travaux sur sa propre voiture n'est pas un fait de nature à justifier un licenciement immédiat.
- Le motif tiré du fait que le salarié a lui-même exprimé le désir d'être licencié et cela devant témoin ne constitue pas un motif grave permettant un licenciement avec effet immédiat.

#### **f) Concurrence déloyale, obligation de confidentialité**

- Le simple fait d'avoir déplacé un disque informatique hors des limites de l'entreprise ne peut être interprété comme divulgation de documents secrets ou confidentiels se faisant au détriment de l'entreprise.

#### **g) Participation à une grève**

- L'abstention du salarié de prêter son travail en raison d'une grève professionnelle décrétée dans des conditions légitimes et licites ne constitue pas un motif grave ouvrant à l'employeur le droit de licencier le salarié avec effet immédiat.

#### **h) Injures**

- Les propos injurieux ont été prononcés dans un état d'excitation provoqué par la mauvaise gestion des congés par l'employeur et ne constituent dès lors pas une faute grave.

#### **i) Vol**

- En l'absence d'un vol prouvé, le licenciement intervenu est à considérer comme abusif.
- De simples soupçons de vol ne peuvent pas justifier un licenciement avec effet immédiat.

#### **j) Sorties non autorisées pendant la maladie**

- Le fait de dépasser légèrement l'heure fixée pour la rentrée par le médecin ne peut être considéré automatiquement comme empêchement de continuer les relations de travail entre parties.

#### **k) Fait unique reproché au salarié**

- Le juge, appelé à apprécier la gravité de la faute reprochée au salarié, tient compte, pour refuser la qualification de faute grave, du caractère occasionnel et unique du fait reproché au salarié n'ayant fait l'objet d'aucun reproche antérieur.

## Note finale

Il est clair que la faute grave peut également être retenue dans le chef de l'employeur.

Exemples:

- ❖ le fait de ne pas affilier un salarié au Centre Commun de la Sécurité Sociale (Centre National de la Santé);
- ❖ le paiement tardif des salaires, sauf s'il ne s'agit que de quelques retards dans le paiement du solde du salaire;
- ❖ les injures proférées par l'employeur, en présence d'un témoin, à l'encontre d'un salarié qui lui avait notifié sa démission ;
- ❖ l'omission de prévenir ou faire cesser un cas de harcèlement sexuel (source Chambre de Commerce).