



## Le licenciement pour faute grave

Vincent NEUPREZ, avocat

*La rupture pour faute grave est la sanction la plus grave qu'un employeur puisse infliger à un travailleur. Aussi est-elle réservée aux cas dans lesquels la faute commise par le salarié est à ce point grave que toute poursuite même temporaire de l'exécution du contrat est moralement impossible.*

A partir du moment où la personne ou l'organe compétent pour rompre le contrat avec effet immédiat prend connaissance de la faute considérée comme fatale, elle/il a un délai de trois jours ouvrables pour notifier au salarié que son contrat est rompu sur le champ. Le samedi est considéré comme jour ouvrable. Aucune forme n'est requise : cette notification pourrait même être verbale.

Un deuxième délai de trois jours ouvrables prend cours le lendemain de cette notification. Dans ce délai, l'employeur doit préciser les motifs qui l'ont contraint de rompre le contrat avec effet immédiat (1). Cette précision doit être apportée par recommandé, par huissier, ou par simple lettre remise au travailleur. En pratique, il faut préférer l'envoi recommandé. Cette deuxième notification est capitale : seuls les motifs qui y sont invoqués seront examinés en cas de contrôle judiciaire a posteriori. Il faut donc à la fois être complet et précis : énumérer des reproches tels que « insultes, comportements déplacés » risque de ne pas suffire. Il vaut beaucoup mieux expliciter exactement en quoi ont consisté ces insultes ou ces comportements.

En pratique, les deux notifications (rupture et motifs) ont souvent lieu en une seule fois. Si c'est le cas, elles doivent avoir lieu dans le premier délai de trois jours ouvrables.

### Un cas n'est pas l'autre

Chaque licenciement pour faute grave est différent. Certaines tendances peuvent toutefois être dégagées.

Les **absences injustifiées** constituent parfois une faute grave, mais ce n'est pas la norme. Les tribunaux, considèrent habituellement que l'absence injustifiée est déjà sanctionnée par le non-paiement de la rémunération. Une absence justifiée n'est quant à elle jamais un motif grave puisque, par définition, elle n'est pas fautive.

---

<sup>1</sup> Les règles sont différentes pour les travailleurs dits « protégés » : délégués syndicaux, parfois délégués syndicaux suppléants, membres élus ou suppléants au conseil d'entreprise ou au comité pour la prévention et la protection au travail, et candidats non élus à ces organes.

Assez systématiquement, la jurisprudence décide que **l'exercice d'activités concurrentes**, à un moment où le contrat de travail existe toujours, constitue une faute grave. Par contre, le motif grave s'appuyant sur le fait que le salarié se prépare à une activité concurrente, en dehors des heures de travail et dans la perspective d'une prochaine rupture de son contrat de travail, est fréquemment rejeté.

Une **faute commise dans le cadre de la vie privée** autorise le licenciement immédiat et sans indemnité si elle rend impossible la poursuite de l'exécution du contrat : les licenciements pour faute grave de travailleurs coupables de vols, de fraudes, de coups, etc. en dehors du travail sont ainsi parfois admis.

**L'incompétence** n'est pas un motif grave de licenciement, à moins qu'elle ne se teinte de désinvolture ou de négligence, a fortiori si celles-ci sont délibérées.

En règle générale, le **vol** est un motif grave, parce qu'il rompt le lien de confiance indispensable à la poursuite du contrat. Souvent, le motif grave est admis même si les objets volés sont de faible valeur.

La jurisprudence est particulièrement divisée sur la question de **l'ivresse au travail**. Beaucoup dépend du caractère isolé ou répété de l'état d'ivresse, du type de fonctions exercées, du danger éventuel que le travailleur ivre fait courir à ses compagnons de travail ou aux clients de l'entreprise, etc. L'existence d'avertissements préalables est susceptible de jouer un rôle.

Le salarié licencié pour faute grave peut toujours contester cette sanction devant le tribunal du travail, dans les 12 mois qui suivent la cessation du contrat.

Si le juge constate que les formes et/ou les délais n'ont pas été respectés ou s'il décide que la faute n'est pas établie ou qu'elle n'est pas suffisamment grave, l'employeur doit payer une indemnité de préavis. Si par contre le tribunal entérine la sanction, l'employeur ne doit rien payer. Il peut même obtenir des dommages et intérêts, à la condition de prouver l'existence et l'étendue du dommage qu'il a subi.