



L'incivilité au travail : comment l'employeur peut-il (ré)-agir ?

Hervé DECKERS, avocat

L'incivilité est à la mode. Elle n'épargne pas le monde des entreprises. Une étude menée par PWC en 2005 a mis en évidence que 6 entreprises sur 10, en Belgique, étaient confrontées à des cas de « fraude au travail ».

Une autre étude, menée par l'Université de Liège cette fois, a démontré que seulement 20% des entreprises intégraient la problématique de la « criminalité au travail » dans leur gestion. Mais alors qu'au sein de celles-ci, on trouvait 50% des entreprises actives dans les secteurs de l'informatique, des services aux entreprises ou ayant une activité intense en R&D, par contre, moins de 15% des entreprises actives dans les secteurs des industries manufacturières, de la construction et des transports se sentaient concernées par cette problématique.

Les réactions possibles

Le droit du travail offre à l'employeur confronté à un problème d'incivisme au travail divers types de possibilités pour réagir.

La première réside dans la sanction disciplinaire. Celle-ci, qui consiste essentiellement en un avertissement ou une mise à pied, doit être expressément prévue dans le règlement de travail. L'employeur doit en outre respecter une procédure déterminée pour notifier cette sanction au travailleur concerné.

Pour les incivilités plus graves ou lorsque celles-ci se répètent, l'employeur peut envisager de licencier le travailleur. S'il opte pour un licenciement moyennant préavis, l'employeur devra se rappeler qu'en règle, le comportement de l'employé ne peut déterminer la durée du préavis. Dans les cas particulièrement graves, un licenciement sans préavis ni indemnité - pour « motif grave » - pourra être décidé. L'employeur se devra, alors, de veiller à notifier sa décision dans les formes requises et dans un délai maximum de 3 jours. En outre, les juridictions saisies du litige appliqueront un contrôle de « proportionnalité », dès lors que toute faute du travailleur ne constitue pas nécessairement un « motif grave » au sens de la loi.

Les types d'incivilités

En matière d'incivilités au travail, celles-ci peuvent être très diverses et entraîner des appréciations différentes.

Ainsi, si, en général, le vol et la fraude constituent un « motif grave », il n'en va pas toujours ainsi lorsque l'employeur n'a pas veillé à rappeler de manière régulière et précise un certain nombre de règles que ses travailleurs doivent respecter. Tel sera le cas en matière de fraude au pointage (temps de travail) ou lorsque le travailleur peut faire valoir des circonstances particulières.

Les bagarres et, de manière générale, la violence au travail, devront être à chaque fois replacés dans leur contexte pour vérifier la gravité de la sanction à leur appliquer.

Le fait de critiquer son employeur sera également apprécié différemment selon que la critique est émise en public ou en privé, ou suivant la façon dont elle est émise (de manière grossière ou non, par exemple).

L'utilisation abusive du matériel mis à disposition de son personnel par l'employeur ne sera sanctionnée que s'il existe des règles précises imposées par l'employeur à ce sujet et portées à la connaissance des travailleurs.

La consommation de drogues ou d'alcool sur le lieu du travail pourra être sanctionnée, mais en tenant compte de chaque cas d'espèce. Il est bon de rappeler sur ce point que l'employeur est tenu de disposer d'une politique spécifique sur cette question depuis avril 2010.

L'indélicatesse pourra être sanctionnée différemment selon la gravité des faits reprochés. L'employeur ne pourra traiter de la même manière une personne acceptant des dons de clients et un travailleur remettant un certificat médical de complaisance.

La même règle s'appliquera en cas de mensonges rapportés par un travailleur.

Enfin, l'insubordination, si elle peut entraîner une sanction, ne pourra toutefois pas conduire nécessairement au licenciement pour motif grave.

Conclusion

En matière d'incivilité au travail, l'employeur se devra donc d'agir de manière préventive.

Si la prévention se révèle insuffisante, il devra appliquer une sanction proportionnée à la gravité du comportement reproché au travailleur.