



Le licenciement pour motif grave

Céline Hallut, avocate

L'employeur peut, à tout moment, et quel que soit le type de contrat, mettre fin au contrat pour motif grave du travailleur sans notification de préavis, ni paiement d'une indemnité de rupture. Ce mode de rupture du contrat de travail, pour être régulier, doit répondre à certaines conditions de fond, de forme et de délais.

Notion de motif grave

L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail définit la faute grave de la façon suivante : *est considérée comme constituant un motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.*

Il doit s'agir d'un acte fautif, que ne commettrait pas un travailleur normalement prudent et avisé. La faute doit être grave, peu importe qu'elle soit intentionnelle ou pas. La faute grave doit rendre immédiatement et définitivement impossible la poursuite des relations professionnelles entre parties.

L'employeur doit analyser en premier lieu si les faits reprochés au travailleur correspondent aux critères du motif grave. Si le travailleur conteste le licenciement pour motif grave qui lui est notifié, il saisira le juge qui appréciera s'il s'agit bien d'un motif grave et si les conditions de forme et de délais ont été respectées.

Il conviendra d'examiner pour chaque cas, le cas échéant avec l'aide d'un avocat, si les faits reprochés peuvent être constitutifs d'un motif grave.

Voici quelques cas pouvant, dans certaines circonstances, constituer un motif grave :

- l'insubordination;
- le faux pointage;
- le vol;
- l'exercice d'une activité concurrente.

Formalités et délais

L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 précise qu'à peine de nullité, la notification du motif grave se fait selon l'un des modes suivants :

- par lettre recommandée;
- par exploit d'huissier de justice;
- par la remise d'un écrit.

L'article 35 impose le respect d'un double délai de trois jours.

Premièrement, la notification du congé doit survenir au plus tard le 3^{ème} jour ouvrable qui suit le jour de la connaissance certaine du fait invoqué en qualité de faute grave.

Deuxièmement, la notification des faits constitutifs de la faute grave doit survenir au plus tard le 3^{ème} jour ouvrable qui suit le jour de la rupture du contrat de travail.

En pratique, la notification de la rupture et la notification des motifs graves peuvent intervenir simultanément dans un seul écrit. Cette notification unique doit survenir au plus tard le 3^{ème} jour ouvrable qui suit le jour de la connaissance certaine du fait invoqué en qualité de faute grave.

Il est conseillé à l'employeur d'être précis et complet dans la notification du motif grave. Cette précision permettra au travailleur d'être informé des faits qui lui sont reprochés et offrira au juge la possibilité d'examiner si le licenciement pour motif grave est régulier. Ainsi, la référence, sans autre précision, à *des comportements déplacés répétés* ou à la *négation complète des tâches imposées par le supérieur* a été jugée insuffisante.

La preuve tant de ce double délai de trois jours que de la réalité du motif grave repose sur la partie qui invoque le motif grave.

Sanction du licenciement pour motif grave irrégulier

Si le juge, en cas de contestation du travailleur, décide que l'employeur n'a pas respecté les formes et/ou les délais ou s'il estime que la réalité du motif grave invoqué n'est pas prouvée, l'employeur sera redevable au travailleur d'une indemnité de préavis, égale à la rémunération en cours correspondant à la durée du préavis qu'il aurait dû octroyer. Si le juge, par contre, estime que le licenciement pour motif grave est régulier, l'employeur ne devra rien payer au travailleur. L'employeur pourra, le cas échéant, obtenir des dommages et intérêts à charge du travailleur.