

7.9. Licenciement pour faute grave. Quels sont les motifs recevables?

Ivresse, insubordination, vol, négligence coupable, ... Autant d'erreurs pouvant, un jour, être commises par l'un de vos collaborateurs sur son lieu de travail. Constituent-elles pour autant un motif de licenciement pour faute grave? Réponse en compagnie de Maître Hervé Deckers, avocat au Cabinet Lienart - Evrard & Associés.

La loi relative au contrat de travail définit comme un motif grave toute faute rendant, immédiatement et définitivement, toute collaboration professionnelle impossible, « Comme vous le constatez, les contours de cette définition sont relativement flous », explique Maître Deckers, « Par conséquent, il est bien malaisé de décréter les faits qui seront retenus comme tels ou pas, Des éléments liés au travailleur (déficience mentale, fragilité psychologique, parcours sans reproches...) à l'employeur (trop grande autonomie laissée au travailleur, pression exercée, absence d'avertissements, ...) ou au contexte (environnement social difficile, situation de crise...) peuvent entrer en ligne de compte et conduire à une décision plus clémente. Chaque situation est donc analysée au cas par cas, In fine, /a décision appartient toujours au juge ».

Ces manquements constituent-ils un motif grave?

Bien que la notion de motif grave ne puisse être appréciée dans l'absolu, nous avons listé une série de fautes « théoriquement" graves et estimé la probabilité qu'elles soient, en pratique, considérées comme telles:

Ebriété sur le lieu de travail	→ Oui →	« Cette situation sera classiquement reconnue comme motif grave pour autant qu'elle soit répétée et que l'assuétude du travailleur ne soit pas de nature pathologique, Parallèlement, l'employeur devra prouver l'ivresse de son collaborateur, Or, il ne peut l'obliger à se soumettre à un alcootest ou à un test sanguin, Une situation plus aisée sur papier donc que dans les faits".
Faute lourde	→ Non →	« moins qu'elle ne résulte d'activités d'une négligence coupable ou d'un acte volontaire
Concurrence déloyale	→ Oui →	« y compris si l'exercice d'activités concurrentes a lieu en dehors des heures de travail »
Incompétence	→ Non →	« L'incompétence, même sévère, tout comme la maladresse n'est pas un motif grave»
Faux rapport d'activité	→ Oui →	« Cette fraude sera généralement considérée comme telle car elle rompt la relation de confiance établie entre l'employeur et le travailleur»
Faits liés à la vie privée	→ Oui → Non	« Il est bon de savoir que des faits de la vie privée, commis par un travailleur, peuvent constituer un motif grave justifiant la rupture du contrat de travail. En pratique, toutefois, tout dépend si ces faits ont une influence sur la relation professionnelle unissant les deux parties, Ainsi, si je suis appréhendé suite à une bagarre dans un stade de football, il est peu probable que cela soit retenu, En revanche, si je me rends coupable de faits de mœurs, il peut être supposé que ce fait ôte la confiance de mon employeur »
Insubordination	→ Non →	« A moins qu'il ne représente un risque en matière de sécurité, un refus d'obtempérer isolé n'est pas un motif recevable. S'il devait, toutefois, se répéter il le deviendrait »

Vol	→ Oui →	« Le vol, voire même la simple intention de vol, est généralement considéré comme tel »
Absences justifiées	→ Oui → Non	« Une seule absence ne sera généralement pas considérée comme un motif grave, Par contre, la répétition de ces absences, particulièrement si le travailleur a déjà reçu des avertissements à ce sujet, pourra être considérée comme un motif grave"
Accomplissement d'une activité lors d'une incapacité	→ Non →	« Etre en incapacité de travail tout en accomplissant une activité en tant qu'indépendant complémentaire, par exemple, n'est pas une faute grave, Sauf, si l'employeur peut prouver que cela témoigne de la fausseté de l'incapacité de travail, ou si cette activité est concurrente à celle de l'employeur »
Bagarre, insultes	→ Oui → Non	«Tout dépendra de la gravité des faits (un collègue a-t-il été blessé?), du contexte dans lequel ils se sont produits (le travailleur a-t-il été provoqué?) et des antécédents éventuels du travailleur "

Céline LÉONARD

CCImag' N° 3 Edition Brabant Wallon – Hainaut – Wallonie Picardie – Mars 2011