

Le licenciement pour motif grave dans le chef de l'employeur

Il y a plusieurs faits qui peuvent donner lieu au licenciement d'un travailleur pour motif grave. Selon la jurisprudence, les faits suivants peuvent notamment justifier un tel licenciement: des absences injustifiées, des actes d'insubordination envers l'employeur tels le refus d'une modification de fonction acceptable ou le non-respect du régime de travail, le vol dans l'entreprise, la concurrence déloyale,... Toutefois, les sévères prescriptions de procédure et les exigences de preuve accompagnant une telle rupture de contrat ne sont souvent pas respectées. Le non-respect de ces conditions strictes peut entraîner la nullité d'un licenciement pour motif grave, condamnant l'employeur en plus au paiement d'une indemnité de rupture élevée.

VAN MARCKE advocaten:

Claude Van Marcke *
Vallery Declercq *
Jelle Lammertyn *

Bram Vercouter
Inez Devos
Mathy Depuydt
Dries Van Parys
Kim Devoldere *

Fien Vervaeke
Lies De Bondt
Klaas Denoulet
Annelies Delesie
Bram Casier
Jan-Willem Carpentier

A. Les conditions d'un licenciement pour motif grave

Est considéré comme constituant un motif grave 'toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur' (article 35, alinéa 2, de la Loi relative aux contrats de travail).

Il peut être déduit de cette disposition de loi que pour que le licenciement pour motif grave soit valable, trois conditions cumulatives doivent être réunies :

(1) le motif grave requiert une faute grave

Il doit nécessairement être question d'une faute qui présente un caractère de gravité suffisant. Ce qui est assez exceptionnel, c'est que non seulement des fautes contractuelles, mais également des fautes précontractuelles (par ex. des fausses déclarations lors de la conclusion du contrat) et des actes de la vie privée peuvent donner lieu à un licenciement pour motif grave. Une faute répétée peut également justifier une telle rupture de contrat.

(2) rendant impossible la collaboration professionnelle, et ce (3) de manière immédiate et définitive

Les faits qui sont à la base du licenciement doivent être de telle nature qu'ils rendent impossible la poursuite de la relation professionnelle, même pendant une

Kantoor ANZEGEM

Kerkstraat 1
8570 Anzegem
t. +32 (0)56 68 79 15
f. +32 (0)56 68 16 90

Kantoor BRUGGE

Blankenbergse Stw. 141
8000 Brugge
t. +32 (0)50 32 32 67
f. +32 (0)50 32 23 33

www.van-marcke.be
advocaten@van-marcke.be

KBO nummer: 0894.616.152

/ ovv BVBA VAN MARCKE advocaten

* Burgerlijke Besloten Vennootschap
met Beperkte Aansprakelijkheid

courte durée. Ceci implique que l'employeur ne peut commettre aucun acte pouvant mener à la conviction qu'un licenciement immédiat et définitif n'était pas requis. Il faut dès lors éviter que le travailleur termine sa tâche ou sa fonction et qu'il continue à travailler pendant un certain temps. Ceci n'exclut pas la possibilité – et il est même fortement conseillé – de mener un examen pour avoir suffisamment de certitude quant à la gravité des faits constitutifs d'un licenciement éventuel pour motif grave. Cet examen doit toutefois être entamé et effectué le plus rapidement possible.

B. Des délais strictes

La loi impose des délais strictes pour les licenciements pour motif grave. Le non-respect de ceux-ci dans une procédure ultérieure entraîne trop souvent la nullité de la rupture du contrat et par conséquent la condamnation au paiement d'une indemnité de rupture.

Tout d'abord, le congé pour motif grave ne peut être donné que dans un délai de trois jours ouvrables suivant la connaissance des faits ou après avoir obtenu suffisamment de certitude. Le délai prend cours le lendemain du jour de la connaissance des faits.

Ensuite, un deuxième délai de trois jours ouvrables est prévu, prenant cours le lendemain du jour de la rupture du contrat de travail, pour porter à la connaissance du travailleur les faits ayant justifié la décision.

La notification du motif grave doit se faire, à peine de nullité :

- soit par courrier recommandé
- soit par exploit d'huissier
- soit par la remise d'un écrit au destinataire ; la signature par celui-ci du double de l'écrit valant comme accusé de réception.

Il est également possible d'intégrer la décision de licencier le travailleur pour motif grave et la notification des faits dans une seule lettre, pour autant que celle-ci soit envoyée dans le délai de trois jours ouvrables suivant le jour de la connaissance des faits.

La description du motif grave s'avère être un aspect très important dans la pratique. Les tribunaux insistent à chaque fois sur la nécessité de décrire le motif grave avec la plus grande précision. Ceci n'est pas seulement nécessaire pour que le

VAN MARCKE advocaten:

Claude Van Marcke *
Vallery Declercq *
Jelle Lammertyn *

Bram Vercouter
Inez Devos
Mathy Depuydt
Dries Van Parys
Kim Devoldere *

Fien Vervaeke
Lies De Bondt
Klaas Denoulet
Annelies Delesie
Bram Casier
Jan-Willem Carpentier

Kantoor ANZEGEM

Kerkstraat 1
8570 Anzegem
t. +32 (0)56 68 79 15
f. +32 (0)56 68 16 90

Kantoor BRUGGE

Blankenbergse Stw. 141
8000 Brugge
t. +32 (0)50 32 32 67
f. +32 (0)50 32 23 33

www.van-marcke.be
advocaten@van-marcke.be

KBO nummer: 0894.616.152

/ ovv BVBA VAN MARCKE advocaten

* Burgerlijke Besloten Vennootschap
met Beperkte Aansprakelijkheid

travailleur soit suffisamment informé des faits, les tribunaux doivent également être à même de déduire que les faits invoqués sont suffisamment graves et qu'ils sont identiques à ceux invoqués devant le tribunal (Cass. 2 juin 1976, R.W. 1976-77,1022).

Par conséquent, l'on ne peut pas considérer que le travailleur connaît les faits et qu'une brève référence aux faits suffira dès lors! En outre, il est absolument hors de question de faire usage de lettres type de licenciement, tout licenciement étant toujours jugé in concreto!

C. L'administration de la preuve

Un autre point qui mérite notre attention est celui de l'administration de la preuve du licenciement pour motif grave. En effet, le licenciement peut être justifié de fait, mais il doit également être prouvé de droit. Et la personne invoquant le motif grave ne doit pas seulement prouver ce motif, elle doit également démontrer que les délais de licenciement et de notification précités ont été respectés.

Il est conseillé de réunir le plus rapidement possible, et déjà lors de l'éventuel examen des faits, les preuves utiles étayant le licenciement, plutôt que d'attendre une contestation devant le tribunal. Mais attention, la preuve obtenue en violation du droit à la protection de la vie privée est, en principe, nulle. Une interrogation du travailleur, une preuve avec témoins ou une enquête pénale peuvent apporter une solution à cet égard.

VAN MARCKE advocaten:

Claude Van Marcke *
Vallery Declercq *
Jelle Lammertyn *

Bram Vercouter
Inez Devos
Mathy Depuydt
Dries Van Parys
Kim Devoldere *

Fien Vervaeke
Lies De Bondt
Klaas Denoulet
Annelies Delesie
Bram Casier
Jan-Willem Carpentier

Kantoor ANZEGEM

Kerkstraat 1
8570 Anzegem
t. +32 (0)56 68 79 15
f. +32 (0)56 68 16 90

Kantoor BRUGGE

Blankenbergse Stw. 141
8000 Brugge
t. +32 (0)50 32 32 67
f. +32 (0)50 32 23 33

www.van-marcke.be
advocaten@van-marcke.be

KBO nummer: 0894.616.152

/ ovv BVBA VAN MARCKE advocaten

* Burgerlijke Besloten Vennootschap
met Beperkte Aansprakelijkheid