

### **Une faute légère peut-elle justifier un licenciement immédiat ?**

---

---

Le licenciement avec effet immédiat constitue une mesure très grave, puisque la personne employée est congédiée séance tenante et se retrouve d'une heure à l'autre sans travail, donc sans salaire et sans protection sociale. Il faut ainsi des motifs très sérieux pour justifier une telle décision, motifs que le juge apprécie librement, mais en principe de façon très restrictive, en tenant compte de plusieurs facteurs, notamment les qualifications du travailleur, le nombre des années de service et l'importance de la faute.

D'une manière générale, on peut dire que ce n'est que lorsque les fautes sont objectivement graves qu'un juge cautionne un licenciement abrupt. Le vol, les atteintes physiques, des vacances prises contre la volonté de l'employeur figurent au nombre de ces circonstances. Mais quel que soit le manquement, il doit être de nature à empêcher la continuation des rapports de travail pour justifier la décision du renvoi instantané.

On peut penser en principe que des fautes légères ne justifient pas un licenciement immédiat. Et pourtant, on observe que dans certains cas des employeurs ont pu licencier des collaborateurs sans délai, alors même que les fautes commises n'étaient pas objectivement graves ! Prenons un exemple : un manquement mineur, comme le fait d'arriver plus ou moins souvent en retard à son travail, ne constitue pas à priori un motif de rupture immédiate de contrat. Il s'agit d'une faute mineure. Toutefois, si l'employé a été averti et s'il s'obstine à ne pas respecter les règles convenues, on peut considérer que les relations de travail sont à ce point dégradées qu'elles justifient une mesure extrême.

Cependant, dans ce cas-là encore, un certain nombre de conditions doivent être réunies pour que la décision soit justifiée et acceptable d'un point de vue juridique. Il faut, en l'occurrence, que l'employeur ait, non seulement réprimandé son collaborateur, mais qu'il l'ait menacé expressément du renvoi soudain, pour que la mesure soit acceptable. Faute d'avoir fait cette démarche, on considérera que le manquement est léger et ne peut donner lieu qu'à une résiliation ordinaire, respectant les délais conventionnels.

En outre, ce licenciement immédiat doit constituer la seule issue possible. Cela revient à dire que l'employeur aura mis en œuvre préalablement tous les moyens à sa disposition pour remédier à la situation qui contrarie son activité. Des gestes de mauvaise humeur ou un avertissement lancé occasionnellement entre deux portes ne constituent pas des démarches suffisantes.

Enfin, la décision de rompre abruptement les liens contractuels doit être signifiée dans un délai très bref, généralement entre un et trois jours. A défaut, et si l'employeur laisse s'écouler davantage de temps, cet ajournement sera assimilé à une hésitation, favorable au salarié. En effet, on considérera que l'employeur a dû réfléchir avant de se déterminer et que la situation n'était par conséquent pas irrémédiable.