



DROIT DU  
**TRAVAIL**

**Fiche 34.**

LE LICENCIEMENT IMMÉDIAT  
POUR MOTIF GRAVE



## Fiche 34.

# LE LICENCIEMENT IMMÉDIAT POUR MOTIF GRAVE

«Chacune des parties peut résilier le contrat de travail sans préavis ou avant l'expiration du terme, pour un ou plusieurs motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'autre partie, avec dommages et intérêts à charge de la partie dont la faute a occasionné la résiliation immédiate».<sup>1</sup>

Cf.  **Modèle 13**

### 34.1. La forme du licenciement

Le licenciement doit intervenir par une lettre recommandée qui doit contenir les motifs du licenciement.

La signature apposée par le salarié sur le double de la lettre de licenciement vaut accusé de réception de la notification.

#### 1) L'importance de mentionner avec précision le ou les motifs dans la lettre de licenciement

La lettre de licenciement avec effet immédiat est un acte essentiel car l'employeur ne peut pas, ni revenir sur sa décision, ni invoquer d'autres motifs ou des précisions par la suite si les motifs ne sont pas mentionnés avec suffisamment de précision dans cette lettre.

#### 2) La mise à pied du salarié

Afin de permettre de rédiger la lettre de licenciement avec effet immédiat, l'employeur a la possibilité de prononcer une mise à pied du salarié avec le maintien du salaire, des indemnités et des autres avantages jusqu'au jour de la notification du licenciement.

La mise à pied peut-être orale : dans ce cas, l'employeur doit bien préciser qu'il ne s'agit pas d'un licenciement.

La notification du licenciement pour faute grave doit être notifiée au plus tôt le jour qui suit la mise à pied et au plus tard huit jours après la mise à pied.

Il a été jugé que le délai de huit jours pour licencier un salarié mis à pied est suspendu en cas de maladie.<sup>2</sup>

### 34.2. Les motifs d'un licenciement avec effet immédiat

Les motifs invoqués doivent être suffisamment graves et être invoqués dans un délai d'un mois de la prise de connaissance des faits par l'employeur.

### A. La gravité des motifs

Le motif grave est celui qui compromet définitivement la confiance réciproque indispensable entre l'employeur et le salarié.

Il appartient à l'employeur de prouver que le comportement du salarié rend impossible la continuation immédiate des relations de travail.

La loi précise que constitue un motif grave tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail, et que le juge apprécie la gravité des faits par rapport au degré d'instruction du salarié, à ses antécédents professionnels, à sa situation sociale et en général à tous les éléments pouvant influencer sur sa responsabilité.<sup>3</sup>

### B. Le délai d'un mois

«Le ou les faits ou fautes susceptibles de justifier une résiliation pour motif grave ne peuvent être invoqués au-delà d'un délai d'un mois à compter du jour où la partie qui l'invoque en a eu connaissance, à moins que ce fait n'ait donné lieu dans le mois à l'exercice de poursuites pénales.»<sup>4</sup>

Si l'employeur ne procède pas au licenciement dans le délai d'un mois à partir de la date à laquelle il a pris connaissance de la faute du salarié, il agit hors délai et le licenciement pourra être qualifié d'abusif.

L'existence d'un fait ou d'une faute dans le mois précédant immédiatement le licenciement permet à l'employeur d'invoquer en plus des faits ou fautes plus anciens à l'appui du licenciement avec effet immédiat : ainsi un avertissement ne peut pas être invoqué par l'employeur pour justifier un licenciement à moins que le salarié ne se soit rendu coupable d'un fait nouveau qui est suffisamment grave pour faire revivre les anciens griefs et constituer avec ceux-ci un motif réel et sérieux de licenciement.<sup>5</sup>

Le délai d'un mois peut-être suspendu si une protection spéciale du salarié contre un licenciement a lieu après la commission de la faute grave, et avant l'écoulement du délai : dans ce cas la suspension du droit de licencier le salarié entraîne la suspension corrélative du délai d'un mois.

<sup>1</sup> Article L.124-10.

<sup>2</sup> Cour d'Appel, 2 juin 2016, N°42366 du rôle. À noter cependant que la protection ne joue pas si l'information de la maladie, ou la présentation du certificat médical, est effectuée après la réception de la lettre de licenciement ou après la réception de la lettre de convocation à l'entretien préalable (article L.121-6 (4)).

<sup>3</sup> Article L.124-10 (2).

<sup>4</sup> Article L.124-10 (6).

<sup>5</sup> Dans ce sens : une lettre de réponse irrespectueuse et injurieuse à un avertissement a été analysée comme constituant un fait nouveau suffisamment grave pour faire revivre les anciens griefs, et justifiant le licenciement (Cour d'Appel, 26 février 2015, N°40779 du rôle).



### 34.3. Exemples de décisions de justice en matière de licenciement avec effet immédiat

Il est impossible d'affirmer que tel type de faute justifie un licenciement avec effet immédiat car chaque situation est appréciée dans son ensemble, comme tend à le prouver les relevés suivants.

#### A. Exemples de fautes en matière d'absence injustifiée

##### 1) Une absence pendant cinq jours ouvrables a pu constituer une faute grave

Dans cette affaire, la salariée n'avait pas averti oralement l'employeur le premier jour de la prolongation de la maladie, et l'employeur n'avait pas reçu le certificat qui avait été pourtant posté par le salarié avec accusé de réception le premier jour de la prolongation.<sup>1</sup>

##### 2) Une absence de sept jours n'a pas constitué une faute grave

Dans cette affaire, si le salarié avait bien informé l'employeur le premier jour de son absence, il resterait en défaut de prouver lui avoir remis un certificat de maladie dans les trois premiers jours d'absence.

La Cour d'Appel a repris les motifs du tribunal du travail qui avait décidé, au vu des circonstances entourant le licenciement, que l'absence injustifiée du salarié ne justifiait pas son licenciement avec effet immédiat.<sup>2</sup>

#### B. Exemples de fautes en matière de stupéfiants

##### 1) La conduite sous influence de stupéfiants dans un contexte privé n'a pas été jugée comme justifiant une faute grave

L'employeur avait licencié avec effet immédiat un salarié à la suite de l'information que ce salarié avait été appréhendé par la police hors du temps de travail pour conduite sous influence de stupéfiants, l'employeur considérant que ce salarié ne remplissait plus les conditions de sérieux et de sécurité requises pour la continuation des relations de travail.

Ce licenciement a été déclaré abusif car l'employeur n'avait pas établi l'incidence directe de la consommation de stupéfiants du salarié dans sa vie privée sur l'exercice de ses fonctions ou du moins des circonstances concrètes de nature à faire présumer que ce salarié constitue un risque grave de sécurité pour l'entreprise et les autres salariés.<sup>3</sup>

##### 2) La détention illicite de stupéfiant sur le lieu de travail a été considérée comme constitutive d'une faute grave

La détention de 0,1 gramme d'héroïne sur le lieu de travail pendant les heures de travail a pu justifier une mesure de licenciement immédiat.<sup>4</sup>

#### C. Exemples d'attitudes agressives du salarié

##### 1) Cracher sur un collègue a été considéré comme constitutive d'une faute grave

La Cour d'appel a considéré que le fait de cracher sur un collègue de travail est d'une gravité suffisante pour justifier, à lui seul, la rupture immédiate et définitive de la relation de travail, car ce geste, en tant qu'expression profonde de mépris de l'autre, témoigne de l'incapacité totale du salarié de contrôler ses émotions.

Les juges ayant relevé que la gravité de ce geste a été d'autant plus grande qu'il est intervenu à propos d'une querelle banale.<sup>5</sup>

##### 2) Une tentative de coup de pied n'a pas été jugée suffisamment grave pour justifier un licenciement avec effet immédiat

La Cour d'appel a réformé les premiers juges au motif que les circonstances de l'affaire étaient de nature à atténuer la gravité de la faute, et en particulier l'existence de certaines raisons ayant pu expliquer - sans l'excuser cependant - l'état d'énerverment du salarié, le fait que l'incident avait pris plus d'ampleur car le salarié était tombé par terre à la suite de son geste, qu'il n'a pas été établi que des coups aient été portés de part et d'autre, ainsi que l'absence d'antécédent du salarié après 18 ans d'ancienneté auprès de son employeur.<sup>6</sup>

#### D. Exemples en matière de vol

##### 1) Le vol de cinq litres d'antigel a été considéré comme constitutif d'une faute grave

Dans cette affaire, le salarié avait pris un bidon d'antigel de l'entreprise pour remplir le réservoir de son véhicule à la vue de tout le monde sur le parking de la société.

Les juges ont considéré que ce vol constitue un motif suffisamment grave pour justifier un licenciement sans préavis car il a été de nature à ébranler la relation de confiance qui doit exister entre patron et salarié, même si ce dernier avait une ancienneté de service de presque dix années.<sup>7</sup>

##### 2) Le vol de points de fidélité par une caissière n'a pas été jugé suffisamment grave pour justifier un licenciement

Pour déclarer le licenciement abusif, les juges ont retenu que l'employeur n'avait subi aucun préjudice matériel direct du fait du vol, le faible montant équivalent en argent des points de fidélité appropriés, soit moins de 5 euros, que le salarié n'avait pas échangé ces points en bon d'achat, et l'ancienneté de service de 14 années sans reproches.<sup>8</sup>

<sup>1</sup> La Cour a constaté que la salariée a « fait preuve d'une attitude désinvolte par le fait qu'elle n'a pas jugé utile d'avertir son employeur le premier jour de la prolongation de son incapacité de travail, respectivement qu'elle ne s'était pas assurée de la bonne réception par l'employeur de son certificat de prolongation de maladie s'étendant encore sur plusieurs semaines à partir du 28 février 2013 afin que ce dernier puisse prendre des dispositions nécessaires pour pourvoir à son absence. (...) cette attitude désinvolte de la salariée était de nature à compromettre le bon fonctionnement de l'entreprise,

ce qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail. » (Cour d'Appel, 12 janvier 2017, N°41466 du rôle).

<sup>2</sup> La Cour et le tribunal ont constaté que le salarié « a informé l'employeur de sa maladie le premier jour de son incapacité de travail et qu'il a envoyé son certificat médical par la poste, et que l'absence injustifiée constitue un fait unique et isolé sur une période de presque dix ans de service sans autres avertissements de la part de l'employeur sur la qualité du travail et la capacité de travailler du salarié. » (Cour d'Appel, 26 janvier 2017, N°43652 du rôle).

<sup>3</sup> Cour d'Appel, 10 janvier 2008, N°32530.

<sup>4</sup> Cour d'Appel, 3 octobre 2013, N°38508 du rôle.

<sup>5</sup> Cour d'Appel, 2 mai 2013, N°38185 du rôle.

<sup>6</sup> Cour d'Appel, 4 juillet 2013, N°38353 du rôle.

<sup>7</sup> Cour d'Appel, 11 juillet 2013, N°38828 du rôle.

<sup>8</sup> Cour d'Appel, 7 février 2013, N°38018 du rôle.