

Le vade-mecum du licenciement : le licenciement immédiat

Quel employeur n'a pas été irrité par le comportement jugé inadmissible d'un travailleur ? Quel employeur, poussé à bout, n'a pas décidé un jour de se séparer d'un collaborateur, sans respecter les délais de résiliation ? Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit cependant être admise de manière restrictive.

Dans quels cas la résiliation immédiate peut-elle intervenir ?

La condition centrale du licenciement immédiat est l'existence d'un juste motif. Sont notamment considérés comme telles toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas la continuation des rapports de travail jusqu'au délai ordinaire de résiliation ou jusqu'à l'échéance du contrat à durée déterminée.¹

C'est le Tribunal qui décide de ce qui peut être considéré comme juste motif. D'après la jurisprudence, les faits invoqués par la partie qui résilie doivent avoir entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail. Seul un manquement particulièrement grave justifie le licenciement immédiat du travailleur ou l'abandon abrupt du poste par ce dernier. En cas de manquement moins grave, celui-ci ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un ou deux avertissements.

Commettre intentionnellement des actes délictueux au détriment de l'employeur, de l'un de ses clients ou fournisseurs ou de l'un de ses proches, comme des vols, des malversations, des voies de fait, l'injure, la concurrence déloyale, la menace ou une accusation graves proférées par l'employé à l'adresse de l'employeur, constitue une situation qui justifie un licenciement immédiat même sans avertissement. Il faut cependant préciser qu'il ne suffit pas de soupçonner un acte illégal.

Il est cependant des cas où, en dépit de la gravité objective du fait constaté, la partie opposée, de par son attitude donne à penser que pour elle, le maintien des rapports de travail était encore possible. En cas de grave violation des devoirs, qui en toute bonne foi ne permet plus de continuer les rapports de travail, l'employeur doit congédier l'employé dans les deux à trois jours qui suivent. Au-delà, on peut considérer que la poursuite des rapports de travail est acceptable et que seul un licenciement ordinaire peut être prononcé. La jurisprudence ménage un délai un peu plus long aux entreprises plus grandes,² car on suppose que les organes responsables n'y sont pas toujours présents.²

Si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement.³ Par manquement, il est entendu en règle générale la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, d'une convention collective de travail, d'un contrat-type de travail ou de règles

¹ Art. 337 al. 2 CO

² TF 4_A123/2007 du 31 août 2007 c. 5.2

³ ATF 130 III 123, c. 3.1

caractéristiques de la loi sur le travail par exemple. Mais d'autres faits ou incidents peuvent aussi justifier une résiliation immédiate.⁴

Le refus de travailler ou des absences injustifiées, le non-respect d'instructions patronales importantes, le refus d'exécuter des heures supplémentaires nécessaires, la prise unilatérale de vacances, au mépris d'injonctions claires, justifient, en cas d'attitude persistante, la résiliation immédiate des rapports de travail. Il faut en outre que le travailleur ait reçu un avertissement comportant la menace claire d'un renvoi immédiat.⁵

Les arrivées tardives injustifiées peuvent être sanctionnées par le licenciement, pour autant que trois conditions cumulatives soient remplies : - il s'agit de retards significatifs par rapport à l'horaire fixe ; - ces incartades troublent la bonne marche du service ; - l'intéressé a récidivé, sans excuse valable, en dépit d'un avertissement assorti de la menace claire d'un renvoi immédiat.⁶

A noter qu'une mauvaise exécution du travail constitue, à l'exception des cas tout à fait flagrants découlant d'un manquement grave et délibéré du travailleur, au plus une raison de résiliation ordinaire, mais pas de résiliation immédiate. L'empêchement du travailleur à accomplir son travail, sans qu'une faute ne lui soit imputable, ne constitue jamais un motif de résiliation immédiate.⁷

Il convient d'examiner à chaque fois au cas par cas si un licenciement immédiat se justifie ou non. Car il s'agit de prendre en considération tous les facteurs ayant joué un rôle, tels que l'intensité de l'acte, la gravité du délit, la durée des rapports de travail, la position et la responsabilité du travailleur, le contact avec la clientèle et les états de service. Une violation de son devoir de fidélité par un cadre pèsera plus lourd que l'incartade d'un salarié de base.⁸

Quels sont les effets d'une résiliation immédiate par l'employeur ?

Les rapports de travail prennent fin le jour de la résiliation immédiate, sans égard au fait que la résiliation soit justifiée ou non ou que le travailleur soit ou non dans une période de protection contre le licenciement en temps inopportun au sens de l'article 336c CO. Une résiliation immédiate des rapports de travail avec effet rétroactif ne se conçoit pas.⁹ A noter que le congé immédiat est nul s'il suit une résiliation ordinaire et se fonde sur le même motif.¹⁰

Par ailleurs, il y a lieu de distinguer si la résiliation immédiate est justifiée ou non.

⁴ ATF 129 III 380, c. 2.2

⁵ ATF 111 II 245, c. 3 ; TF 4A_454/2007 du 5 février 2008 ; TF 4C.464/1999 du 13 juin 2000 ; TF du 9 septembre 1997 c. 2b/aa.

⁶ TF 4C.294/2005 du 21 décembre 2005, c.3.

⁷ ATF 108 II 444, c.2

⁸ ATF 101 Ia 545, c. 2c

⁹ Art. 337b CO

¹⁰ ATF 123 III 86 = JdT 1998 I 30

Résiliation immédiate justifiée

En cas de résiliation immédiate justifiée, l'article 337b al. 1 CO prévoit que si l'employeur subit un dommage consécutif à la résiliation immédiate du contrat, le travailleur est susceptible de devoir des dommages-intérêts. L'obligation de réparer est toutefois subordonnée à la réunion cumulative de certaines conditions : il faut que la résiliation immédiate soit imputable à la faute exclusive du travailleur, que ce dernier ait eu un comportement contraire à ses obligations contractuelles et que la résiliation immédiate engendre un dommage pour l'employeur. Si ces conditions sont remplies, le travailleur sera tenu de réparer intégralement le dommage causé.

Résiliation immédiate injustifiée

En cas de résiliation immédiate injustifiée, l'article 337c CO prévoit que le travailleur a droit à la compensation du salaire qu'il aurait gagné si les rapports de travail avaient été résiliés en respectant le délai de résiliation. En outre, l'employeur peut être redevable au travailleur d'une indemnité pouvant atteindre six mois de salaire. Le juge fixe librement le montant de cette indemnité, compte tenu de toutes les circonstances. La gravité de la faute imputable à l'employeur, la durée des rapports de travail et l'importance de l'atteinte à la personnalité du travailleur induite par son licenciement.¹¹

Le travailleur est-il en droit de résilier avec effet immédiat ?

Le travailleur peut résilier son contrat avec effet immédiat aux mêmes conditions que l'employeur.

La résiliation immédiate par l'employé est notamment justifiée dans les cas suivants : voies de fait et propos outrageants d'un supérieur hiérarchique (pour autant qu'il ne s'agisse pas de faits anodins), atteintes inadmissibles à la personnalité et à la santé du travailleur.¹² Des retards importants et répétés dans le versement du salaire ou l'insolvabilité de l'employeur justifient également la résiliation immédiate par le travailleur, lorsque l'employeur ne fournit pas dans un délai convenable les sûretés voulues pour garantir les prétentions issues des rapports de travail.¹³ Si les créances de salaire atteignent l'équivalent de deux mois ou plus de salaire, le travailleur peut cependant simplement cesser de travailler, sans pour autant perdre son droit à être rémunéré.¹⁴

Quels sont les effets d'une résiliation immédiate par le travailleur ?

Résiliation immédiate justifiée

En cas de résiliation immédiate justifiée par le travailleur, l'employeur doit à ce dernier une compensation du salaire non versé et, dans certains cas rares, une réparation pour tort moral.

¹¹ Art. 337c al. 3 CO

¹² TF 4A_128/2007 du 13 mars 2007, c. 2.4 = in : JAR 2008, p. 223

¹³ Art. 337a CO

¹⁴ ATF 105 II 28 = JdT 1979 I 314

Résiliation immédiate injustifiée ou abandon d'emploi

L'abandon d'emploi présuppose un refus conscient, intentionnel et définitif du travailleur d'entrer en service ou de poursuivre l'exécution du travail confié. Il faut qu'il apparaisse clairement que la décision du travailleur est définitive. Si l'employeur peut raisonnablement avoir un doute sur cette intention définitive, il doit adresser au travailleur une mise en demeure de reprendre le travail avant, le cas échéant, de pouvoir considérer que l'employé a abandonné son emploi.¹⁵

La responsabilité du travailleur qui n'entre pas en service ou abandonne son emploi abruptement sans justes motifs est réglementée par les articles 337d et 340b CO. Dans ce cas, l'employeur a droit à une indemnité forfaitaire, fixée au quart du salaire mensuel et qui est due en principe par le travailleur quel que soit le préjudice subi, voire même en l'absence de tout dommage. Lorsque, en revanche, le dommage est supérieur à ce montant, l'employeur peut, en sus du quart forfaitaire, demander la réparation du dommage supplémentaire. Si l'employeur n'est pas en mesure de compenser sa créance avec sa dette, il doit agir en justice ou par voie de poursuites dans le délai de 30 jours, à défaut de quoi il sera déchu de ses droits (art. 337 d CO)¹⁶.

Conclusions

À moins que les faits reprochés à l'employé ne soient d'une telle gravité qu'il ne fasse aucun doute quant à la qualification de juste motif, il apparaît préférable d'opter pour le licenciement ordinaire, le cas échéant, avec libération de l'obligation de travailler. Ce d'autant plus que la jurisprudence est particulièrement restrictive en la matière, dans un contexte où le Juge bénéficie, en tout état de cause, d'une grande marge d'appréciation.

¹⁵ TF 21 décembre 2006, arrêt 4C.339/2006, c.2.1

¹⁶ BERENSTEIN (n. 1), p. 17