

LICENCIEMENT IMMÉDIAT

Le licenciement immédiat permet à l'employeur de se séparer de son collaborateur sans respecter les délais de congé. Pour ce faire, il doit avoir un juste motif et agir rapidement, faute de quoi le licenciement sera injustifié et aura de lourdes conséquences financières sur l'employeur.

Juste motif

La jurisprudence quant au juste motif est abondante. Pour apprécier le juste motif, il convient de prendre en compte toutes les circonstances concrètes, telles la position hiérarchique et les responsabilités du travailleur, la nature et la durée des rapports de travail, les éventuels avertissements préalables ou la fréquence et la gravité des manquements reprochés.

Selon l'art. 337 al. 2 CO, sont notamment considérées comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail. Le fait que le travailleur ait été empêché de travailler sans sa faute n'est explicitement pas un juste motif. Pour le surplus, la loi ne donne pas d'exemples. D'après la jurisprudence, peuvent par exemple être des justes motifs les délits commis au détriment de l'employeur (vol, atteinte à l'intégrité physique, dommages à la propriété, etc.) ou la violation des obligations contractuelles (arrivées tardives régulières, non-respect répété d'instructions claires et justifiées, prise unilatérale de vacances malgré une interdiction claire, dénigrement de l'employeur auprès de la clientèle ou sur la place publique, etc.). Il convient de souligner que le manquement doit être particulièrement grave pour être considéré comme juste motif. Pour les cas de moindre gravité, l'employeur doit d'abord prononcer un avertissement.

Pour le Tribunal fédéral, le licenciement immédiat doit être une mesure exceptionnelle qui est appliquée de manière restrictive. Dans la pratique, beaucoup de licenciements immédiats se révèlent injustifiés.

Réaction rapide

L'employeur doit réagir sans tarder. Concrètement, il doit prononcer le licenciement immédiat dans les deux à trois jours ouvrables après avoir eu une connaissance certaine des faits. Dans quelques cas exceptionnels, notamment celui d'une grande personne morale où plusieurs personnes doivent approuver le licenciement immédiat lors d'une séance commune, le délai peut être prolongé jusqu'à cinq jours. Si l'employeur a des soupçons, il doit prendre des mesures pour établir les faits rapidement et prononcer le licenciement immédiat dès que les faits sont connus avec certitude.

Il est vivement conseillé aux employeurs de demander aux supérieures d'informer immédiatement les ressources humaines sur tous les faits constitutifs d'un juste motif.

Fin de contrat

Le licenciement immédiat met fin au contrat de travail le jour où le collaborateur le réceptionne – même s'il se révèle injustifié par la suite – et ce indépendamment de la question de savoir si



l'employé se trouve dans une période de protection selon l'art. 336c CO. Toutes les prétentions du travailleur, notamment le salaire et les vacances, doivent être calculées au pro rata.

Conséquences

Si le licenciement immédiat est justifié, le collaborateur doit réparer intégralement le dommage causé. Les pénalités de retard dû au fait que l'employeur dispose de moins de collaborateurs, les frais pour un collaborateur temporaire ou les heures supplémentaires des autres employés devenues nécessaires suite au départ du collaborateur fautif peuvent agrandir le dommage de l'employeur.

Si le licenciement immédiat est injustifié, soit parce qu'il est prononcé trop tard ou parce qu'il manque le juste motif, le travailleur a droit à ce qu'il aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé ou du contrat de durée déterminée. Il doit être placé dans la situation qui serait la sienne si le licenciement immédiat n'avait pas été prononcé. Concrètement, dans le calcul des salaires supplémentaires, il convient de prendre en compte aussi le 13^e salaire et les éventuelles commissions, participations au résultat, etc. De plus, le juge peut condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité équivalant à 6 mois de salaire au maximum.

Conclusion

Le licenciement immédiat est une procédure délicate pour laquelle il peut être difficile de prédire les chances de succès. En cas de doute sur le juste motif, il est conseillé à l'employeur de faire un avertissement écrit avant de prononcer le licenciement immédiat. Il peut aussi avoir recours au licenciement ordinaire moyennant respect des délais de congé, éventuellement assorti d'une libération de l'obligation de travailler.

