

Sur-le-champ

Extrême. Voler dans la caisse de l'entreprise. Consulter des sites pornographiques au travail. Est-ce que de tels comportements peuvent justifier un licenciement immédiat?

**MARIANNE
FAVRE-MOREILLON**
DROITACTIF

Pour qu'un congé immédiat soit justifié, la faute de l'employé doit être suffisamment grave pour que le rapport de confiance avec l'employeur soit irrémédiablement détruit. Il doit être impossible d'exiger de l'employeur qu'il garde à son service l'employé en cause, et ce même durant le délai de congé.

Par ailleurs, l'employeur doit en principe signifier le congé immédiat dans un délai de deux à trois jours ouvrables. S'il ne le fait pas, la continuation des rapports de travail jusqu'au terme du délai de congé est présumée possible. Le congé immédiat sera dès lors considéré comme injustifié. Et l'employeur peut être condamné à verser jusqu'à six mois de salaire à l'employé. Le licenciement immédiat pour justes motifs est admis de manière restrictive. Il est parfois difficile pour un employeur de déterminer concrètement s'il peut ou non signifier un congé immédiat. Pour mieux cerner la notion de justes motifs, voici quelques exemples tirés de la jurisprudence.

CONGÉ IMMÉDIAT INJUSTIFIÉ.

Une banque est victime d'un vol portant sur 30 millions de francs. Un de ses gardiens est



MOTIFS. Il est souvent difficile pour un employeur de déterminer s'il peut ou non donner un congé immédiat.

accusé de complicité, mais est finalement acquitté, au bénéfice du doute. En principe les infractions pénales commises à l'encontre de l'employeur ou de collègues de travail justifient un congé immédiat. L'employeur doit toutefois être en mesure de prouver ses soupçons. Dans ce cas, le licenciement immédiat du gardien est injustifié, puisque les faits qui lui étaient reprochés n'ont pas pu être établis.

Dans un autre dossier, la vendeuse d'un kiosque est soupçonnée de voler dans la caisse. Elle est licenciée avec effet immédiat. L'employeur ne parvient cependant pas à prouver qu'elle est responsable des vols, parce que d'autres de ses collègues ont eu accès à la caisse. Le congé immédiat est ainsi injustifié.

Un ingénieur est licencié avec effet immédiat parce qu'il a falsifié en sa faveur le nombre de kilomètres parcourus lors d'un déplacement à l'étranger. Il s'agit d'un événement isolé

qui ne justifie pas un congé immédiat sans avertissement préalable.

Un expert en logistique est licencié avec effet immédiat parce qu'il a consulté des sites pornographiques pendant quelque 49 heures dans un laps de temps de 24 jours ouvrables. Une utilisation privée d'Internet pendant le temps de travail, dans une mesure raisonnable, ne peut pas justifier un licenciement sans avertissement préalable. Et ce même lorsque le travailleur a consulté des sites pornographiques. Le licenciement immédiat est ainsi injustifié.

ET JUSTIFIÉ. A plusieurs reprises, un cadre timbre une pause de midi plus courte que celle effectivement prise. Son licenciement immédiat est justifié, d'une part parce que le règlement d'entreprise prévoit cette sanction en cas de timbrage abusif, et d'autre part parce que l'employé

**Code des obligations,
RS 220, art. 337, 337c**

JAR 2002 198

JAR 1999 277

Arrêt du TF non publié,
4C.149/2002

ATF 116 II 145

Arrêt du TF non publié,
4C.263/2001

Arrêt du TF non publié,
4C.349/2002

ATF 127 III 351

occupe une fonction dirigeante. Les fautes commises par les cadres sont appréciées avec plus de sévérité en raison du crédit particulier et de la responsabilité que leur confère leur position au sein de l'entreprise.

Dans un autre cas d'espèce, un sous-directeur, responsable de la caisse de l'entreprise, s'octroie près de 20 000 francs de frais professionnels en trop. Au vu du montant en jeu et de sa position hiérarchique, son licenciement immédiat est justifié.

Lors d'une dispute, un polisseur insulte un collègue, l'agresse physiquement et menace de lui «faire la peau». Le collègue prend peur et demande l'intervention de la police sur le lieu de travail. Le comportement du polisseur est tellement grave que le licenciement immédiat est justifié, même sans avertissement préalable. L'employeur a effectivement l'obligation de protéger ses employés, notamment face à des agressions de la part de collègues. Pour déterminer si l'atteinte justifie un congé immédiat, il faut prendre en compte les faits qui ont précédé l'agression, ainsi que l'impact de cette dernière sur la victime. Par conséquent, de simples insultes ne justifient en principe pas un congé immédiat sans avertissement préalable. ■