

L'avis de M^e Philippe EIGENHEER
 Avocat, associé - DGE Avocats



Délai de réflexion de l'employeur et licenciement immédiat : une question à ne pas prendre à la légère

Selon la loi, l'employeur – et également le travailleur – peut résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs. Doivent notamment être considérées comme telles 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. En revanche, la loi ne fixe aucun délai pour communiquer une résiliation immédiate. La présente contribution a pour objet – après avoir brièvement rappelé la notion de justes motifs, la jurisprudence étant abondante sur le sujet – de traiter, dans les grandes lignes, cette question, largement sujette à interprétation et devant être examinée au cas par cas.

Le Monde Economique : Dans quels cas l'employeur peut-il prononcer un licenciement immédiat ?

M^e Philippe Eigenheer : Comme indiqué ci-dessus, la jurisprudence est très abondante sur le sujet. Dans le contexte limité de la présente contribution, on rappellera brièvement que s'agissant d'une mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive. Ainsi, les faits invoqués à l'appui d'un renvoi immédiat doivent avoir entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le

fondement du contrat de travail. Seul un manquement particulièrement grave du travailleur justifie son licenciement immédiat. Si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement.

Par manquement du travailleur, on entend en règle générale la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, mais d'autres incidents peuvent aussi justifier une résiliation immédiate. En va-t-il, notamment, d'une désobéissance à une instruction / ordre - pour autant que celui-ci reste dans les limites du contrat - ou d'une infraction

pénale à l'encontre de l'employeur. Cela étant dit, il n'y a pas de catalogue exhaustif. En définitive, il appartient toujours au Juge d'examiner librement, en application des règles du droit et de l'équité, s'il existe de justes motifs.

Le Monde Economique : En quoi le délai de réflexion à disposition de l'employeur dans le contexte d'un licenciement immédiat est-il problématique ?

M^e Philippe Eigenheer : Il est problématique, dans la mesure où s'il est établi que l'employeur a tardé à prononcer le licenciement immédiat, ce dernier est déchu de ses droits. Ainsi, dans pareille hypothèse, même si les faits de la cause auraient permis un licenciement immédiat pour justes motifs, ledit licenciement immédiat ne pourra pas être retenu et les règles sur le licenciement ordinaire, notamment s'agissant du délai de congé, s'appliqueront, une indemnité pour licenciement injustifié étant au surplus réservée.

Seul un manquement particulièrement grave du travailleur justifie son licenciement immédiat

Le Monde Economique : Que faut-il dès lors retenir s'agissant de ce délai de réflexion ?

M^e Philippe Eigenheer : Pour qu'on puisse admettre que la continuation du rapport de travail est devenue insupportable, il faut que l'analyse objective des circonstances aboutisse à cette conclusion. Toutefois, d'un point de vue subjectif, il faut encore pouvoir constater que la situation était effectivement devenue insupportable. Or, si l'employeur tolère, en connaissance de cause, la présence d'un employé dans l'entreprise pendant un certain temps encore, on doit en déduire que la continuation du rapport de travail ne lui est pas à ce point devenue insupportable qu'il ne puisse pas attendre l'expiration ordinaire du contrat pour s'en séparer. Ainsi, la jurisprudence considère que la partie qui résilie un contrat de travail en invoquant de justes motifs, ne dispose que d'un court délai de réflexion pour signifier la rupture immédiate des relations. Un délai de deux à trois jours ouvrables de réflexion est présumé approprié. Un délai supplémentaire n'est accordé à celui qui en-

tend résilier le contrat que lorsque les circonstances particulières du cas concret exigent d'admettre une exception à la règle. Il faut en effet aussi tenir compte du temps nécessaire pour élucider les faits, étant toutefois précisé que l'employeur doit prendre immédiatement et sans discontinuer toutes les mesures nécessaires pour clarifier la situation. On relèvera également, selon la casuistique, que le délai de réflexion admissible ne dépasse jamais quelques jours (cf. par exemple, une semaine pour permettre à l'employeur de recueillir l'approbation des organes d'une personne morale).

Le Monde Economique : N'est-il pas contradictoire et/ou dangereux de mettre, d'un côté, la « pression » sur l'employeur en lui imposant un très court délai de réflexion avant de prononcer le licenciement immédiat sous peine d'être déchu de ses droits, alors que, d'un autre côté, le licenciement immédiat doit faire figure de mesure de dernier recours ?

M^e Philippe Eigenheer : La question est légitime et la jurisprudence apporte quelques éléments de réponse. En effet, selon le Tribunal fédéral, une distinction doit être opérée entre les situations de fait claires et les cas où des investigations sont d'abord nécessaires, ainsi que ceux où des manquements n'apparaissent que petit à petit. Si les investigations ont pour but de permettre d'abord d'évaluer l'ampleur du manquement, le délai de réflexion devra succéder à celui de l'investigation. Si le soupçon pesant sur le travailleur est clair et que l'employeur peut déjà, pendant la mise en évidence des faits, réfléchir à sa décision pour le cas où le soupçon se confirmerait, il n'est pas justifié de lui accorder ensuite un délai de réflexion supplémentaire pour signifier le congé immédiat. Toutefois, à mon sens, les choses sont rarement claires, ce qui pose problème.

CONCLUSION

En l'absence d'une disposition légale topique en matière de délai de réflexion s'agissant d'un licenciement immédiat, mais en présence d'une jurisprudence particulièrement restrictive en la matière et, enfin, dans un contexte où le Juge bénéficie, en tout état, d'une grande marge d'appréciation, il apparaît opportun, sauf dans des cas absolument clairs, de donner priorité à la voie du congé ordinaire avec, le cas échéant, libération de l'obligation de travailler. ■