

Licenciement avec effet immédiat

La résiliation immédiate des rapports de travail est une sanction très dure. Sous certaines conditions, c'est pourtant une mesure à laquelle employeurs et travailleurs peuvent recourir.

Le licenciement sans préavis consiste à résilier les rapports de travail avec effet immédiat. Le texte qui suit explique dans quelles conditions un employé peut être licencié sans préavis et rappelle les conséquences d'un licenciement immédiat injustifié.

Justes motifs

Selon l'art. 337 du Code civil, employeur et travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs. Sont notamment considérés 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. Il faut étudier au cas par cas toutes les situations où il n'est plus possible de poursuivre les rapports de travail. En principe, on peut cependant distinguer deux types de cas: d'une part les situations qui sont tellement graves qu'elles nécessitent un licenciement sans préavis, d'autre part les cas où le licenciement avec effet immédiat intervient après des avertissements préalables. Commettre intentionnellement des actes illicites, comme des vols, des malversations ou des voies de fait, constitue une situation qui justifie un licenciement immédiat. Il faut cependant préciser qu'il ne suffit pas de soupçonner un acte illégal pour procéder à un licenciement avec effet immédiat. 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 immédiatement l'employé dans les 2 à 3 jours qui suivent. Si l'employeur attend plus de 3 jours avant de prendre cette mesure, on peut considérer que la poursuite des rapports de travail est acceptable et que seul un licenciement «ordinaire» peut être prononcé.

Avertissements

Un employé dont le comportement n'est pas aussi grave (par ex. qui arrive en retard) ne peut pas être congédié avec effet immédiat. Il fera plutôt l'objet d'un ou de plusieurs avertissements. Un avertissement remplit deux fonctions: il contient d'une part un reproche formulé par l'employeur, d'autre part la menace d'une sanction. Selon la jurisprudence du Tribunal fédéral, l'avertissement doit clairement exprimer quels comportements ne sont pas tolérés et comment le travailleur doit se comporter à l'avenir.

Quand le travail ne donne pas satisfaction

Il arrive régulièrement qu'un employé soit congédié au motif que son travail ne donne pas satisfaction. Ce motif ne peut justifier un licenciement immédiat. Dans un tel cas, l'employeur doit respecter le délai de licenciement ordinaire.

Conséquence d'une résiliation injustifiée

Lorsque l'employeur résilie immédiatement le contrat sans justes motifs, 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. En fonction du cas, l'employeur licencié immédiatement sans justes motifs peut aussi avoir droit à une indemnité qui ne peut toutefois pas dépasser le montant correspondant à six mois de salaire. Il revient au juge de fixer le montant de l'indemnité, compte tenu des circonstances.