

« FAIRE VALOIR SES DROITS EN CAS DE LICENCIEMENT AVEC EFFET IMMÉDIAT ABUSIF »

Présenté par Johana Soares Lapeira

17 septembre 2024

PLAN

- Définitions
- Exemples
- Procédure
- Effets
- Actions
- Jurisprudence intéressante
- Conclusion
- Cas pratiques

LICENCIEMENT AVEC EFFET IMMÉDIAT (ARTICLE L. 124-10 DU CODE DU TRAVAIL)

La notion de faute grave : d'une façon générale, on définit la faute grave comme celle qui rend le maintien des relations de travail **définitivement** et **immédiatement** impossible.

Licenciement : résiliation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur.

- **Licenciement avec effet immédiat ou licenciement pour faute grave :** « *le licenciement pour faute grave se définit comme la résiliation du contrat de travail à l'initiative de l'employeur, en raison d'une faute d'une telle gravité que le maintien des relations de travail devient immédiatement et définitivement impossible. Ce type de licenciement prend effet immédiatement, sans préavis, en raison de la gravité des actions commises par le salarié.* »

Appréciation de la gravité d'une faute : pour apprécier la gravité d'une faute, le tribunal du travail tient compte non seulement des circonstances dans lesquelles la faute s'est produite, mais également de la conduite personnelle du salarié, de la nature de ses fonctions, de son ancienneté, de ses antécédents professionnels, de sa situation sociale et en général de tous les éléments pouvant influencer sur sa responsabilité.

EXEMPLES DE FAUTE GRAVE

L'absence injustifiée : elle constitue une faute grave en raison de sa durée ou de son caractère répété. D'après la jurisprudence, les absences non justifiées constituent la négation de l'obligation première du salarié d'être à la disposition de l'employeur aux horaires et aux endroits imposés.

Les injures : les injures proliférées par le salarié à l'égard de son employeur sont constitutives d'une faute grave, alors qu'elles dénotent une volonté manifeste d'insubordination de nature à détruire l'autorité de l'employeur, indispensable à la bonne marche de l'entreprise.

Les mensonges : les explications invraisemblables fournies par un salarié pour justifier son absence, invraisemblances facilement décelées par l'employeur, constituent des fautes suffisamment graves pour justifier un licenciement avec effet immédiat.

EXEMPLES DE FAUTE GRAVE

Le refus d'ordre : le refus d'ordre est un manque de respect à l'autorité hiérarchique de l'employeur. Le salarié est en effet censé exécuter loyalement les ordres reçus, car ces ordres sont normalement donnés dans l'intérêt du fonctionnement de l'entreprise. Les tribunaux ont précisé que le refus du salarié doit être persistant, systématique et répété afin d'éviter que le licenciement ne procède d'une réaction précipitée d'un employeur exaspéré à la suite d'un écart unique de son salarié. Toutefois, suivant les circonstances, les juges considèrent parfois aussi un refus isolé comme constitutif d'une faute grave.

Le refus d'ordre avec abandon du poste de travail : les tribunaux décident que ce fait constitue en principe une faute grave justifiant le renvoi immédiat du salarié.

Le refus de respecter les consignes de sécurité : le fait par un salarié de refuser systématiquement le respect des règles imposées pour assurer la sécurité au travail permet à l'employeur de résilier le contrat de travail avec effet immédiat.

Le fait de prendre congé malgré le refus formel de l'employeur : le salarié qui s'absente malgré le refus opposé par l'employeur à sa demande de congé commet un acte d'insubordination ayant un caractère de gravité suffisant pour justifier son renvoi immédiat sans préavis.

EXEMPLES DE FAUTE GRAVE

La concurrence faite à l'employeur : le fait de faire directement ou indirectement concurrence à son employeur au cours du contrat de travail constitue une faute grave justifiant un licenciement avec effet immédiat.

L'accomplissement de travaux clandestins chez un client de l'employeur : le salarié a vis-à-vis de son employeur une obligation de loyauté qui lui défend de faire clandestinement chez un client de celui-ci des travaux qui tiennent de l'activité de l'entreprise de l'employeur.

Les menaces et violences physiques à l'égard de l'employeur : le fait de tenir des propos outrageants et d'exercer des violences physiques à l'encontre de son employeur ou d'un supérieur hiérarchique constitue une faute grave justifiant un licenciement avec effet immédiat.

Le vol domestique : le vol commis par le salarié au détriment de son employeur est constitutif d'une faute grave.

PROCÉDURE

1. Le délai pour invoquer la faute grave

La faute grave, qui permet à l'employeur de licencier le salarié sans préavis, **ne peut être invoquée au-delà d'un mois** à partir du jour où l'employeur en a eu connaissance.

Cependant, ce délai ne joue pas :

- si la faute du salarié a donné lieu à des poursuites pénales ;
- si l'employeur invoque une faute antérieure à l'appui d'une nouvelle faute commise par le salarié. Dans ce cas, le licenciement peut se justifier à la fois pour la nouvelle et l'ancienne faute qui renaît.

Les tribunaux estiment que l'employeur doit faire **preuve d'une certaine loyauté** à l'égard de son salarié et qu'il ne lui appartient pas, pour se ménager des preuves contre lui et sans que n'existe le moindre soupçon quant à des fautes antérieures de sa part, de chercher à le prendre en défaut par des manœuvres ou manipulations.

Arrêt de la Cour de cassation du 8 décembre 2016, n° 94/16 : « La partie qui résilie le contrat de travail pour motif grave peut invoquer, outre les faits se situant dans le délai légal d'un mois, encore des faits antérieurs à l'appui de ceux-ci, et qu'il appartient à la juridiction du travail d'apprécier si tous ces faits, pris dans leur ensemble, sont d'une gravité suffisante pour justifier la résiliation avec effet immédiat du contrat de travail ; Attendu qu'en décidant, en l'espèce, que les faits nouveaux invoqués par l'employeur n'étaient pas de nature à rendre immédiatement et définitivement impossible le maintien de la relation de travail et que « dès lors les faits antérieurs au mois (...) ne peuvent pas être invoqués à l'appui des faits nouveaux, qui en eux-mêmes ne constituent pas un motif grave et qui ne prennent pas cette nature par l'effet des faits anciens », les juges d'appel ont partant violé la disposition visée au moyen ».

PROCÉDURE

1.1. Le délai pour invoquer la faute grave : Principes

Jurisprudence constante (CA, 17 avril 2008, n°32135) : le **délai d'un mois pour invoquer des faits à l'appui d'un licenciement avec effet immédiat est suspendu pendant la période de protection contre le licenciement due à une maladie**, conformément à l'article L.121-6(3) du Code du travail. Dans ce cas, l'employeur n'était pas autorisé à résilier le contrat de travail pendant l'arrêt maladie du salarié, mais a légitimement **invoqué des faits survenus dans le mois précédant l'arrêt de travail** lorsque le salarié a repris son activité. Le licenciement a donc été considéré comme conforme au cadre légal.

Dans l'arrêt du 22 mars 2012 (n° 36208), la Cour d'appel a jugé que l'employeur, A sàrl, n'avait pas pu prouver que les faits reprochés à l'employé B et justifiant le licenciement, s'étaient produits dans le mois précédant le licenciement. Les témoignages recueillis ne permettaient **pas d'établir précisément la date des faits**. En conséquence, la Cour a confirmé la décision des juges de première instance, estimant que les **faits datant de plus d'un mois ne pouvaient pas justifier un licenciement avec effet immédiat**, entraînant ainsi **la reconnaissance d'un licenciement abusif**.

PROCÉDURE

1.1. Le délai pour invoquer la faute grave : Principes

Dans l'arrêt du 28 mai 2020 (CAL-2019-00866), la Cour a réaffirmé que même **si des faits graves survenus dans le délai légal d'un mois peuvent justifier un licenciement avec effet immédiat**, des **faits beaucoup plus anciens risquent de ne plus être pris en compte**. La Cour a soutenu que **des incidents similaires antérieurs peuvent être invoqués à l'appui d'un licenciement, mais leur ancienneté peut les rendre irrecevables**. En l'espèce, les juges ont correctement écarté un fait datant du 10 juillet 2017, considéré trop ancien pour être pris en compte dans la justification du licenciement immédiat.

Licenciement pour absence injustifiée : Le délai d'un mois pour invoquer les faits ou fautes susceptibles de justifier le licenciement avec effet immédiat ne démarre pas au dernier jour de l'absence injustifiée du salarié, mais à partir de la date à laquelle l'employeur en a connaissance (Cour de cassation, 09/02/2023, n° 00063 du registre).

PROCÉDURE

1.2. Le délai pour invoquer la faute grave : jurisprudence

- Exceptions

La décision de la Cour d'appel du 22 mai 2017 (n° 40359) rappelle qu'en vertu de l'article L. 124-10(6) du Code du travail, la partie qui résilie un contrat de travail pour motif grave peut invoquer des faits antérieurs à un mois, en complément de ceux survenus dans le délai légal, pour justifier la gravité de la situation. La juridiction du travail doit alors **apprécier si l'ensemble de ces faits, pris ensemble**, justifie une rupture immédiate et irréversible du contrat. Dans ce cas précis, la société P. a pu invoquer des faits de juillet 2008 pour démontrer l'impossibilité de maintenir la relation de travail.

Dans l'arrêt du 14 décembre 2017 (n° 44280), la Cour d'appel a clarifié qu'il n'est pas nécessaire d'exiger une analogie ou similitude entre les faits antérieurs et ceux invoqués dans le délai légal pour justifier un licenciement pour motif grave. En vertu de l'article L. 124-10(6) du Code du travail, les faits antérieurs peuvent être invoqués pour soutenir des faits plus récents et il appartient à la juridiction du travail **d'évaluer si, pris ensemble, ces faits sont d'une gravité suffisante pour justifier une résiliation immédiate**. Dans ce cas, les faits reprochés, bien que réels, n'étaient pas jugés assez graves pour rendre impossible la poursuite de la relation de travail.

PROCÉDURE

1.2. Le délai pour invoquer la faute grave : jurisprudence

- Exceptions

Dans l'arrêt du 7 mars 2019 (n° 45226), la Cour d'appel a rappelé qu'il est **erroné de limiter l'invocation des faits antérieurs à un mois avant le licenciement**, sauf si ces faits n'ont pas donné lieu à des poursuites pénales. La Cour a confirmé que, conformément à l'article L. 124-10(6) du Code du travail, **l'employeur peut invoquer des faits plus anciens, à condition qu'un fait récent se situant dans le délai d'un mois justifie, par sa gravité, la résiliation immédiate**. Le tribunal doit donc **évaluer l'ensemble des faits, anciens et récents**, pour apprécier s'ils sont suffisamment graves pour justifier le licenciement sans préavis.

CA, 12 novembre 2020, CAL-2020-00130 : il ressort de la lettre de licenciement datée du 21 juillet 2017, que le fait du 30 juin 2017, invoqué en tant que faute grave par l'employeur et non contesté par M., mis à part son affirmation d'avoir bu de l'alcool sur le lieu de travail, mais après ses horaires de travail, a été invoqué **dans le délai d'un mois** prescrit par l'article précité. L'employeur a dès lors valablement pu invoquer d'autres faits plus anciens à l'appui de celui du 30 juin 2017.

PROCÉDURE

2. La notification du licenciement pour faute grave

L'employeur qui découvre la faute grave commise par son salarié et qui veut le licencier dispose de deux possibilités :

- soit **il notifie tout de suite au salarié** la lettre de licenciement avec effet immédiat ;
- soit il **prononce d'abord une mise à pied conservatoire** (Article L.124-10 du Code du travail) et **notifie le licenciement ensuite**.

A noter : Si entreprise de 150 et plus salariés : obligation de convoquer le salarié à un entretien préalable.

PROCÉDURE

2. La notification du licenciement pour faute grave

2.1. L'entretien préalable

Le but poursuivi par l'entretien préalable est **d'informer le salarié du fait que son licenciement est envisagé** et de porter à sa **connaissance les motifs de ce licenciement**, afin qu'il puisse prendre position.

Lorsque l'employeur passe outre cette obligation légale et notifie le licenciement sans avoir procédé à l'entretien préalable, **celui-ci sera irrégulier pour vice de forme**.

Le salarié peut alors se voir allouer un mois de salaire à titre de dédommagement. Cette indemnité n'est néanmoins pas cumulable avec d'éventuels dommages et intérêts pour licenciement abusif. En effet, l'indemnité pour irrégularité formelle n'est accordée que si au fond le licenciement est jugé fondé par le Tribunal.

A noter que l'entretien préalable n'est pas requis pour mettre un terme au contrat à l'essai.

PROCÉDURE

2.1. L'entretien préalable

L'entretien préalable pourra **avoir lieu au plus tôt le deuxième jour ouvrable et travaillé après l'envoi de la lettre de convocation.**

Le **licenciement pourra ensuite être notifié** au salarié **au plus tôt le lendemain de l'entretien préalable** et **au plus tard 8 jours après** l'entretien.

Une fois la lettre de convocation à l'entretien préalable envoyée, la maladie du salarié peut-elle encore empêcher le licenciement ?

Une fois la lettre de convocation à l'entretien préalable envoyée, la maladie du salarié ne peut plus empêcher le licenciement (*Cour d'appel du 20/04/2023, n°CAL-2021-01156 du rôle*).

PROCÉDURE

2.2. La mise à pied conservatoire

La loi ne prévoit **pas de forme spécifique pour cette mise à pied (orale ou écrite)** qui dispense le salarié d'être présent sur son lieu de travail. Celle-ci peut donc se faire aussi bien par écrit qu'oralement.

La mise à pied est une mesure provisoire prise par l'employeur à l'encontre d'un salarié qui a commis une faute dans l'attente d'une sanction définitive, c'est-à-dire d'un licenciement.

Suite à une mise à pied, le contrat de travail du salarié est suspendu.

Il n'en reste pas moins que le salarié continue à toucher son salaire et de jouir de tous les avantages dont il bénéficie normalement et cela jusqu'au jour de la notification du licenciement.

Cette notification peut intervenir **au plus tôt le lendemain** et **au plus tard 8 jours** après la mise à pied.

PROCÉDURE

2.2. La mise à pied conservatoire

Ce délai doit-il aussi être respecté lorsque le salarié est en arrêt de maladie après la mise à pied ?

La Cour d'appel a jugé que ce licenciement est abusif au motif **qu'en cas de survenance d'une maladie après une mise à pied, le délai de 8 jours est suspendu**. Elle a donc fait prévaloir la protection du salarié malade et a obligé l'employeur d'attendre la fin de l'incapacité de travail avant de procéder au licenciement.

Ce délai d'attente imposé à l'employeur correspond à la durée de la maladie indiquée sur le certificat médical présenté par le salarié. Au maximum, il peut s'étendre sur une période de 26 semaines. *Référence : Cour d'appel (8^{ème} Chambre) 22 juin 1995, La Prévoyance Sociale c/Gobiet, N° 16562 du rôle.*

SAUF si entreprise de 150 salariés et plus : mise à pied envoyée simultanément avec la convocation à l'EP : la maladie ne retarde pas le licenciement

PROCÉDURE

2.3. La notification du licenciement pour faute grave

D'une façon générale, le licenciement avec effet immédiat **doit être notifié au salarié par lettre recommandée**. Toutefois, la signature par le salarié sur le double de la lettre de licenciement vaut accusé de réception de la notification.

L'indication précise et circonstanciée de la (des) faute(s) grave(s) reprochée(s) au salarié doit(vent) également figurer dans la lettre de licenciement.

Si **les motifs ne sont pas énoncés avec la précision requise, le licenciement est considéré comme abusif**, ce qui permet au salarié de toucher diverses indemnités (*p.ex. indemnité compensatoire pour préavis non respecté, dommages-intérêts, etc.*). Par conséquent, un licenciement pour faute grave prononcé oralement est *ipso facto* abusif.

EFFETS

Le contrat de travail est **résilié immédiatement et définitivement**.

Les **obligations de chaque partie s'arrêtent** :

- Le salarié ne doit plus venir travailler et il peut même être interdit d'accès dans l'entreprise.
- L'employeur ne doit payer les éléments de rémunération du salarié que jusqu'au jour du licenciement. Les avantages sont proratisés jusqu'à cette date (13ème mois, indemnité de congés non pris, etc.).

A l'inverse d'un licenciement avec préavis, le salarié n'a **pas droit à une indemnité de départ**. **Sauf si le licenciement avec effet immédiat est abusif ou s'il y a eu un licenciement avec effet immédiat pendant le préavis** (dans ce dernier cas, l'indemnité de départ reste due).

De même, le salarié qui habite à Luxembourg ne bénéficie en principe pas des indemnités de chômage.

EFFETS

Demande par provision des indemnités de chômage

Dans l'hypothèse où le salarié conteste le licenciement intervenu à son encontre, il peut parallèlement à son action demander au Président du Tribunal du travail à se voir accorder par provision des indemnités de chômage, dans l'attente de la décision judiciaire définitive à intervenir sur la régularité ou le bien-fondé du licenciement (Article L.521-4(2) du Code du travail).

Si le licenciement est déclaré abusif, la même décision condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités versées au salarié pour la période couverte par les salaires ou indemnités que l'employeur doit verser en application de la même décision.

Si le licenciement est déclaré justifié, la même décision condamne le salarié à rembourser le Fonds pour l'emploi, le cas échéant de façon échelonnée, tout ou partie des indemnités de chômage qui lui ont été versées par provision.

EFFETS

Le licenciement abusif

Art. L. 124-12. (1) Lorsqu'elle juge qu'il y a usage abusif du droit de résilier le contrat de travail à durée indéterminée, la juridiction du travail **condamne l'employeur à verser au salarié des dommages et intérêts** compte tenu du dommage subi par lui du fait de son licenciement.

(2) En statuant sur les dommages et intérêts attribués au salarié licencié abusivement, la juridiction du travail peut, **à la demande du salarié formulée en cours d'instance** et lorsqu'elle **juge réunies les conditions pour une continuation ou une reprise de la relation de travail**, recommander à l'employeur de consentir **à la réintégration du salarié** en réparation de son licenciement abusif.

La **réintégration effective du salarié avec maintien de ses droits d'ancienneté libère l'employeur de la charge des dommages et intérêts** qu'il a été condamné à lui verser en réparation de son licenciement abusif.

L'employeur qui ne souhaite pas consentir à la réintégration du salarié licencié abusivement lui recommandée par la juridiction du travail **peut être condamné, à la demande du salarié, à compléter les dommages et intérêts** visés au paragraphe (1) par le versement d'une **indemnité correspondant à un mois de salaire**.

Autres indemnités en cas de licenciement abusif : indemnité compensatoire de préavis, indemnité de départ (si ancienneté > ou = 5 ans), indemnité de congés non pris etc.

ACTIONS

Le délai pour intenter l'action (Art. L.124-11(2) du Code du travail)

Le salarié dispose d'un délai de 3 mois pour intenter son procès. Ce délai court à partir de la notification de la lettre de licenciement avec effet immédiat.

Le délai de 3 mois est interrompu si le salarié adresse une réclamation écrite à son employeur. Dans cette hypothèse, un nouveau délai d'un an commence à courir.

Pour pouvoir interrompre le délai, la réclamation doit être adressée à l'employeur lui-même. Si elle est adressée à une tierce personne, elle ne produit aucun effet. Cependant, l'avocat de l'employeur n'est pas à considérer comme tierce personne s'il a été mandaté par l'employeur.

JURISPRUDENCE INTÉRESSANTE

Indemnité compensatoire de préavis : dans l'arrêt du 18 juin 2015 (n° 39779), la Cour a rappelé les principes d'indemnisation en cas de licenciement avec effet immédiat abusif. Le salarié ainsi licencié a droit à une **indemnité compensatoire de préavis** conformément aux articles L.124-6 et L.124-3(2) du Code du travail, ainsi qu'à une **indemnité de départ** en vertu de l'article L.124-7, si son ancienneté est de 5 ans au moins. De plus, le salarié **peut obtenir la réparation des préjudices matériel et moral**, à condition que **ces préjudices soient prouvés et aient un lien de causalité directe avec le licenciement**.

Licenciement avec préavis suivi d'un licenciement avec effet immédiat : licenciement avec effet immédiat pendant le préavis : l'indemnité de départ reste due. CA du 24 novembre 2016, n°42896 du rôle (IJ 01/2017 n°2)

JURISPRUDENCE INTÉRESSANTE

Requalification du licenciement : dans l'arrêt du 8 mai 2014 (n° 39792), la Cour a confirmé **qu'une faute ne justifiant pas un licenciement avec effet immédiat** mais qui **aurait pu justifier un licenciement avec préavis** ne permet **pas la requalification de la rupture par les tribunaux**. Il appartient exclusivement **à l'employeur de décider de la forme du licenciement** et une fois cette décision prise, notamment avec l'envoi de la lettre de licenciement, l'employeur ne peut plus revenir sur celle-ci.

Le licenciement est **un acte unilatéral qui confère un droit acquis au salarié**. Par conséquent, les juridictions du travail ne peuvent requalifier un licenciement avec effet immédiat en licenciement avec préavis.

Gravité des faits : Le licenciement avec effet immédiat exige une faute ou un fait d'une gravité particulière. L'article L.124-10(2) du Code du travail précise que les juges doivent évaluer la gravité des faits en tenant compte du niveau d'instruction du salarié, de ses antécédents professionnels, de sa situation sociale et des autres facteurs influant sur sa responsabilité et les conséquences du licenciement.

JURISPRUDENCE INTÉRESSANTE

Absences injustifiées : une **absence sans justification de plusieurs journées**, en l'occurrence de cinq jours consécutifs, dénote dans le chef du salarié une désinvolture inadmissible à l'égard de son employeur et constitue, sauf circonstances exceptionnelles et spéciales non établies en l'espèce, une faute grave rendant immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail, ce d'autant plus que **toute absence inexcusée apporte nécessairement un trouble à l'entreprise concernée**, l'employeur n'ayant pas besoin d'établir spécialement une désorganisation dans ce contexte. (Arrêt de la Cour d'Appel du 08/02/2024, N° CAL-2022-00616 du rôle).

Comportement imprudent ou négligent : dans un arrêt du 22 février 2024 (n°00038), la Cour d'appel confirme la légitimité du licenciement avec effet immédiat de PERSONNE1.), prononcé le 11 avril 2019, pour faute grave. Le salarié avait **allumé un feu dans une bétonnière vétuste**, à proximité de matériaux inflammables, et laissé ce feu sans surveillance, ce qui a provoqué un incendie.

Malgré les avertissements de collègues, PERSONNE1.) a pris seul la décision d'allumer ce feu plus tôt que d'habitude, sans tenir compte des risques. Ce **comportement imprudent et négligent a justifié la rupture immédiate du contrat de travail**, ébranlant la confiance de l'employeur, et a été considéré comme gravement fautif, indépendamment de son ancienneté. La Cour a également rejeté les demandes du salarié pour des indemnités de départ, compensatoires de préavis, ainsi que les dommages matériels et moraux.

JURISPRUDENCE INTÉRESSANTE

Indemnités : L'indemnité compensatoire de préavis est distincte des dommages et intérêts éventuels pour licenciement abusif. Si l'indemnisation du préjudice matériel doit être complète, elle ne couvre que les pertes subies durant une période raisonnable pour permettre au salarié de retrouver un emploi équivalent. Le salarié doit activement chercher un nouvel emploi pour minimiser son préjudice, sinon la perte de revenus ne peut être considérée comme liée directement au licenciement abusif (Arrêt de la Cour d'Appel du 08/02/2024, n°CAL-2023-00372 du rôle).

CONCLUSION

En vertu de l'article L. 124-11 du Code du travail, un licenciement est considéré comme abusif lorsqu'il n'est pas fondé sur des motifs réels et sérieux liés à l'aptitude, la conduite du salarié ou les nécessités du fonctionnement de l'entreprise.

Le salarié dispose d'un délai de trois mois, à compter de la notification du licenciement, pour intenter une action en justice auprès de la juridiction du travail. En cas de contestation écrite, un nouveau délai d'un an est accordé.

En matière de preuve, c'est à l'employeur de démontrer que le licenciement repose sur des motifs réels et sérieux. Si ces motifs ne sont pas clairement établis, le salarié peut obtenir des réparations pour licenciement abusif.

De plus, certaines situations, telles que la participation à une grève légitime ou le refus d'accepter un temps partiel, ne peuvent en aucun cas constituer un motif légitime de licenciement.

Le Code du travail protège ainsi le salarié contre les licenciements abusifs en instaurant un cadre clair pour contester le licenciement et en précisant les droits du salarié face à des licenciements injustifiés.

CAS PRATIQUES

Cas pratique 1 : Refus d'ordre

Le salarié A a été engagé le 28 septembre 2023 par contrat de travail à durée indéterminée par la société B.

Il a été licencié avec effet immédiat en date du 9 juin 2024 dans les termes suivants :

« (...) En date du 8 juin 2024, vous avez réparé un rouleau vibrant pour fournir à notre plus grand client (entreprise SOC2.)) en location. Nous avons demandé de préparer ce dernier avec la plus grande attention car le client devait réaliser des enrobés. Malgré cela, vers 15.45 heures le client a téléphoné pour signaler qu'il y avait un souci avec l'arrivée d'eau. M. B.), responsable de l'atelier, vous a alors demandé d'aller le dépanner, comme cela se pratique dans de tels cas. Vous avez refusé sous le double prétexte que vous n'aviez plus le temps car vous terminez votre service à 16.30 heures et que vous ne sauriez pas réparer cette panne bénigne. Malgré l'insistance de M. B.) vous avez refusé à nouveau. Il a alors prévenu M. C.), responsable du site de Roost, qui vous a gentiment demandé également vers 16.10 heures d'effectuer cette intervention. Vous avez refusé d'effectuer votre tâche et avez tranquillement terminé votre journée à 16.30 heures sans vous soucier de l'avertissement de M. C.). Malheureusement ce refus de travail qui n'est pas le premier fait suite à une dizaine de précédents refus d'exécuter les ordres de votre supérieur vous rendant coupable d'une insubordination grave et répétée. Ces refus sont devenus trop nombreux pour permettre un bon déroulement du travail. Vous conviendrez que les faits cités ci-dessus rendent immédiatement et définitivement impossible le maintien de nos relations de travail alors que la confiance que nous avons pu avoir en vous a été définitivement rompue. (...). »

CAS PRATIQUES

	Vrai	Faux
La lettre de licenciement avec effet immédiat doit contenir les motifs du licenciement		
Un licenciement oral avec effet immédiat est valable		
L'employeur a un mois pour sanctionner une faute grave d'un salarié par un licenciement avec effet immédiat		
Le licenciement avec effet immédiat doit être précédé d'au moins deux avertissements prononcés à l'encontre du même salarié		
Le salarié a un mois pour contester son licenciement à partir de la réception de la lettre de licenciement		
Le salarié a trois mois pour contester son licenciement avec effet immédiat à partir de la réception de la lettre de licenciement		
Le salarié ne touchera pas de chômage		
L'employeur peut éviter une action en justice en proposant une transaction au salarié		

CAS PRATIQUES

Le tribunal du travail a retenu qu'en tant que fait unique cette faute n'était pas suffisamment grave pour justifier un licenciement avec effet immédiat.

	Vrai	Faux
Le Code du travail fournit une liste de «faute grave» pouvant justifier un licenciement avec effet immédiat.		
Le Code du travail fournit une définition de la faute grave pouvant justifier un licenciement avec effet immédiat.		

CAS PRATIQUES

Cas pratique 2 : Propos injurieux

Contexte : Marc, un technicien dans une entreprise de maintenance, a un conflit avec son supérieur hiérarchique. Lors d'une réunion, Marc se met en colère et insulte ouvertement son supérieur, en le qualifiant de « bon à rien » et de « tyran ». Il ne se contente pas de ces propos mais envoie également des messages insultants sur le groupe WhatsApp de l'équipe. Ses collègues et d'autres cadres sont témoins de cette altercation.

Questions :

- Les injures de Marc sont-elles constitutives d'une faute grave ?
- La répétition des injures, même hors du cadre du lieu de travail (via WhatsApp), aggrave-t-elle la situation ?
- L'employeur a-t-il le droit de licencier Marc avec effet immédiat ?

CAS PRATIQUES

Cas pratique 3 : Licenciement pour refus d'ordre

Contexte : Kévin est responsable logistique dans une entreprise de distribution. Un jour, son supérieur lui demande de manipuler des produits chimiques dangereux sans protection appropriée. Kévin refuse, expliquant qu'il ne veut pas mettre sa santé en danger et que cela n'entre pas dans ses attributions. L'employeur, furieux de ce refus, décide de le licencier pour insubordination, justifiant que le refus d'obéir à un ordre constitue une atteinte à l'autorité hiérarchique.

Questions :

- Le refus de Kévin peut-il être considéré comme une faute grave justifiant un licenciement ?
- Quelles sont les obligations légales de l'employeur en matière de sécurité au travail ?
- Kévin peut-il contester ce licenciement, et sur quelles bases juridiques ?

CAS PRATIQUES

Cas pratique 4 : Licenciement avec effet immédiat à la suite d'une erreur de gestion

Contexte :

Paul est cadre dans une entreprise informatique depuis 6 ans. Suite à une erreur mineure dans la gestion d'un dossier client, son employeur décide de le licencier avec effet immédiat, invoquant une faute grave. Paul conteste cette décision, car l'erreur qu'il a commise ne semble pas suffisamment grave pour justifier une rupture immédiate de son contrat de travail. Il estime que l'employeur aurait pu opter pour un licenciement avec préavis, et non pour une rupture brutale sans délai de préavis. Paul décide de saisir le tribunal du travail, réclamant l'indemnité compensatoire de préavis ainsi qu'une indemnité de départ, conformément à son ancienneté de plus de 5 ans.

Questions :

- La faute de Paul est-elle suffisamment grave pour justifier un licenciement avec effet immédiat ?
- Quels sont les droits de Paul en matière d'indemnisation si le licenciement est jugé abusif ?
- Paul peut-il obtenir des dommages et intérêts supplémentaires, et sous quelles conditions ?

CAS PRATIQUES

Cas pratique 5 : Clause de non-divulagation de salaire

Une clause stipulant que la divulgation du salaire constituerait une faute grave est-elle juridiquement valable? Un employeur peut-il légitimement inclure une telle clause dans le contrat de travail ?

**YOU'LL
NEVER
WORK
ALONE.**



CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG
LA VOIX DES SALARIÉS DEPUIS 100 ANS.

MERCI

pour votre attention

johana.soareslapeira@csi.lu
