

Licenciement pour motif grave : un rappel utile concernant la règle du délai de 3 jours

Le 11 sept 2020

Fin du contrat

Avant de procéder à un licenciement pour motif grave, l'employeur est en droit de mener une enquête en vue de déterminer, avec certitude, les manquements imputables au travailleur. Ce n'est qu'à l'issue de cette enquête que le délai de trois jours ouvrables, dans lequel le licenciement doit être notifié, prendra cours.

Contexte

Un travailleur exerce la fonction d'agent de garde pour une entreprise de gardiennage.

A chaque arrivée ou départ depuis son poste de travail, il est tenu de s'identifier au moyen d'un code personnel, à introduire sur son téléphone.

Le travailleur est licencié pour motif grave, après la découverte des faits suivants :

- Jour « X »(= **date des faits**) : en retard, le travailleur divulgue à un collègue son code personnel afin que ce dernier s'identifie à sa place et dissimule ainsi son retard ;
- Jour « X+2 » : le collègue en question en informe l'employeur. Une enquête interne est lancée. Celle-ci ne révèle alors aucune anomalie dans les relevés d'identification ;
- Jour « X+10 » : l'employeur auditionne le travailleur, qui nie les faits ;
- Jour « X+13 » : sur la base des images de vidéosurveillance, l'employeur constate la fraude du travailleur ;
- Jour « X+16 »(= **date du licenciement**) : l'employeur auditionne une seconde fois le travailleur, qui persiste à nier les faits. Au terme de l'entretien, l'employeur lui notifie son licenciement pour motif grave.

Le travailleur conteste la décision. Il soutient que le licenciement serait tardif, car notifié plus de trois jours ouvrables après la date de connaissance des faits.

Décision de la Cour du travail

A juste titre, l'employeur a décidé de mener une enquête interne afin de confirmer les soupçons de fraude. L'employeur n'a ainsi acquis une connaissance suffisante des faits qu'à « X+13 ». Avant cette date, compte tenu des dénégations du travailleur, l'employeur n'était pas en mesure de prendre une décision.

Selon la Cour, l'enquête interne s'imposait d'autant plus au regard de l'ancienneté importante du travailleur et de sa qualité (le travailleur étant, par ailleurs, délégué syndical). Il était dès lors légitime pour l'employeur d'examiner avec minutie la réalité des manquements.

En conséquence, le licenciement est parfaitement régulier, nonobstant le fait que la décision soit intervenue 16 jours après les faits et 14 jours après que l'employeur en ait initialement été informé.

Sur le fond, la Cour confirme la gravité des faits : un tel comportement frauduleux était, en l'espèce, de nature à rendre impossible la poursuite de la relation de travail.

Que retenir ?

Avant de procéder à un licenciement pour motif grave, l'employeur peut être amené à devoir mener une enquête interne préalable. Ce sera le cas si l'employeur ne dispose, sans cette enquête, que de simples soupçons quant aux manquements reprochés au travailleur.

Si une telle enquête s'impose, nous recommandons d'agir le plus rapidement possible.

Cela étant, en fonction des devoirs à accomplir (demande d'accès et visionnage d'images de vidéosurveillance, auditions, etc.), l'enquête est susceptible de s'étaler sur plusieurs jours. Le délai de trois ouvrables, à partir duquel le licenciement doit être notifié, ne prendra cours qu'à compter

de la date de connaissance suffisante, par l'employeur, des faits le justifiant.

Source : C. trav. Bruxelles, 20 janvier 2020, R.G. n°2017/AB/746, inédit.

**Sotra est un cabinet d'avocats spécialisés en droit social,
dans le secteur privé et le secteur public.
Notre valeur ajoutée découle de l'excellence de nos services et de notre proximité.**

Avenue Louise 65 Louizalaan 1050 Bruxelles – Brussel | + 32 (0)2 2 899 50 50
Passage de l'Atelier, 6 bte 2 – 5100 Jambes | + 32 (0)81 39 17 30

www.sotra.be | info@sotra.be