

La Question du Mois

Février 2014

Condamnation pénale

Mon travailleur vient d'être condamné à une lourde peine de prison pour des faits qui relèvent de sa vie privée. Puis-je le licencier pour motif grave ? Y a-t-il d'autres alternatives à la faute grave ?

■ 1. Le motif grave ■

Est considéré comme motif grave au sens de la loi, « toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur ».

L'application du motif grave dans le cadre d'une procédure pénale est délicate à appréhender tant sur la forme que sur le fond.

Pour que le motif grave soit reconnu, l'employeur est tenu de rompre le contrat dans un délai de trois jours ouvrables qui commence à courir à dater de la connaissance certaine des faits. La difficulté réside dans la détermination du moment à partir duquel l'employeur acquiert cette connaissance certaine. Si l'employeur licencie durant la période de détention préventive, il encourt le risque d'être condamné à verser une indemnité de préavis si les faits sont déclarés par la suite non établis par le juge pénal. Il est bon de rappeler que la détention préventive est une cause de suspension de contrat prévue par la loi sur le contrat de travail. Dès l'instant où le doute est de mise quant à l'imputabilité des faits au travailleur, il est prudent d'attendre la condamnation pénale et de procéder au licenciement pour motif grave dans les 3 jours ouvrables de la connaissance de celle-ci.

Par ailleurs, les faits de la vie privée à l'origine de la condamnation pénale ne sont pas automatiquement constitutifs de motif grave. Il y a lieu d'examiner les circonstances dans lesquelles ils ont été commis et leur incidence sur la relation de travail. Ainsi, une condamnation pour faits de mœurs d'un éducateur occupé dans un centre de jeunes pourrait être constitutif de motif grave.

■ 2. La force majeure ■

Pour l'exercice de certaines professions, il est exigé un casier judiciaire vierge. La loi du 10 avril 1990

applicable dans le secteur du gardiennage le prévoit expressément. Il a ainsi été jugé par la Cour du travail de Bruxelles qu'une condamnation pénale infligée à un agent de sécurité entraîne l'impossibilité absolue et définitive d'exécuter le contrat de travail. C'est donc à juste titre que l'employeur a constaté la fin du contrat de travail sans préavis ni indemnité pour cause de force majeure.

■ 3. La résolution judiciaire ■

Du fait de son emprisonnement, le travailleur ne respecte plus son obligation d'accomplir le travail convenu. L'employeur est dès lors en droit de solliciter la résolution judiciaire du contrat. A la différence du motif grave ou de la force majeure où c'est l'employeur qui prend la responsabilité de mettre un terme au contrat, la résolution judiciaire consiste à demander au juge de prononcer la dissolution du contrat. Ce mode de rupture offre une sécurité juridique absolue. Il ne s'accompagne du versement d'aucune indemnité de préavis. Il peut s'avérer en outre précieux lorsque le délai de 3 jours ouvrables pour constater le motif grave est expiré.

Le juge ne prononce toutefois pas la résolution judiciaire à la légère. Il examine s'il y a dans le chef du travailleur une inexécution fautive suffisamment grave.

Le travailleur qui ignore les conséquences professionnelles d'actes accomplis dans le cadre de sa vie privée commet incontestablement une faute. Le caractère fautif est d'autant plus affirmé lorsqu'il s'agit d'une récidive.

Le caractère de gravité de l'inexécution fautive doit être examiné au regard de la durée de la peine d'emprisonnement. L'impossibilité pour le travailleur d'accomplir ses prestations durant une longue période ne peut être supporté par un employeur, eu égard aux impératifs normaux de

ses activités. Le manquement grave et fautif peut également s'apprécier au regard de la fonction exercée par le travailleur et de la perte d'honorabilité engendrée par une condamnation pénale.

N'hésitez pas à contacter le service juridique du secrétariat social pour plus d'informations.