

# Table des matières

<b>Remerciements</b>	7
<b>Introduction</b>	
<b>Le congé pour motif grave : vue avec fenêtre ouverte</b>	11
Michel WESTRADE	
Section 1. La rupture du contrat de travail : quelques considérations sur la motivation	11
Section 2. Le congé pour motif grave	15
A. Notion	15
B. La procédure	22
Conclusion	25
<b>La notion de motif grave : un concept abstrait difficile à appréhender concrètement</b>	27
Michel DAVAGLE	
Introduction	27
Chapitre 1. Approche générale de la notion de motif grave	28
Section 1. Le fondement de la rupture pour motif grave	28
Section 2. La notion de motif grave avant la loi du 3 juillet 1978	28
Section 3. La définition du motif grave	30
Section 4. Le champ d'application	31
Chapitre 2. L'acte fautif	31
Section 1. L'existence d'une faute	31
Section 2. La notion de la faute	32
Section 3. Les comportements non fautifs	34
A. L'état de santé physique ou mental	34
B. La cause étrangère	35
C. L'erreur invincible	35
D. L'immunité conférée par l'article 18 de la loi relative aux contrats de travail	36
Section 4. L'auteur de la faute	36
A. Le travailleur	36

B.	L'employeur	37
Section 5.	La victime du fait fautif	40
Section 6.	La nature de la faute	40
Section 7.	L'exigence d'un préjudice	41
Section 8.	Le moment de la faute	42
A.	La faute commise lors de la conclusion du contrat	42
B.	La faute commise avant que le contrat soit exécuté	42
C.	La faute commise durant la suspension de l'exécution du contrat	43
D.	La faute constatée durant la période de préavis	43
E.	La faute connue après la fin du contrat	43
Section 9.	Les indemnités de préavis	44
Chapitre 3.	La faute grave	44
Section 1.	La notion de faute grave	45
Section 2.	L'appréciation du caractère de gravité de la faute	46
Section 3.	Les éléments pouvant atténuer le caractère de gravité	47
Section 4.	La faute du cocontractant	48
Section 5.	La détermination conventionnelle	48
Section 6.	L'accord du travailleur sur le caractère grave de la faute	49
Section 7.	L'exigence d'un préjudice	49
Section 8.	La faute grave et l'existence d'un dol	50
Section 9.	La faute grave et la faute lourde	50
Section 10.	La faute grave et l'infraction grave	51
Section 11.	La succession de simples fautes	51
Chapitre 4.	L'impossibilité de poursuivre les relations contractuelles	52
Section 1.	La faute grave et le motif grave	52
Section 2.	La perte de confiance en l'autre cocontractant	52
Section 3.	La décision de l'organe de la société ou de l'association	54
Section 4.	Les circonstances	54
Section 5.	Les situations où l'impossibilité de poursuivre le contrat n'est pas démontrée	55
Section 6.	Le manquement continu	57
Chapitre 5.	La rupture immédiate et définitive du contrat de travail	58
Section 1.	La poursuite des relations de travail durant le délai de « réflexion »	58
Section 2.	La brusque rupture du contrat de travail	59
Section 3.	Le manquement continu	60
Section 4.	Les fautes répétées	61
Section 5.	Les candidats et membres d'un C.E. ou d'un C.P.P.T.	62
Conclusion		62

<b>Le double délai de trois jours : la gageure d’aller vite tout en prenant le temps de la réflexion</b>	65
Michel DUMONT	
Chapitre 1. Le texte	65
Chapitre 2. Le double délai de trois jours ouvrables	66
Section 1. Les deux délais	66
Section 2. La nature du délai	66
Section 3. Le nombre de jours	67
Section 4. La notion de jours ouvrables	68
Chapitre 3. La charge de la preuve et les conséquences d’un congé tardif	71
Chapitre 4. La prise de cours du délai pour donner congé	72
Section 1. Le point de départ du délai	72
A. La prise de cours du délai et sa preuve	73
B. La prise de connaissance par le détenteur du pouvoir de rompre	74
Section 2. Les éléments retardant la prise de cours du délai	75
A. Les mesures d’instruction	75
B. Le manquement continu	78
Section 3. La non-admission des causes de suspension	78
A. Suspension du contrat de travail	78
B. Faits constitutifs d’infraction pénale	79
C. L’audition du travailleur	79
Chapitre 5. Le délai pour notifier les motifs justifiant le congé	79
Section 1. Le délai	79
Section 2. La prise de cours de la rupture	80
Chapitre 6. Le caractère impératif de la disposition	81
Chapitre 7. L’incidence d’une procédure particulière	81
<b>Licenciement pour motif grave : faut-il revenir encore sur la question de l’audition préalable ?</b>	83
Olivier DEPRINCE	
Introduction	83
Chapitre 1. L’audition préalable, devoir ou faculté ?	85
Section 1. Sous l’angle de l’employeur	85
A. La règle générale	85
B. Le tempérament	88
C. L’exception	91

Section 2. Sous l'angle du travailleur	94
A. Le principe général	94
B. Le droit au silence	95
C. Le droit au respect de la vie privée	97
Chapitre 2. L'incidence de l'audition préalable sur la régularité du licenciement pour motif grave	99
Section 1. La légalité externe	99
A. Le point de départ du délai de trois jours ouvrables	99
B. L'absence d'audition préalable	104
Section 2. La légalité interne	106
Conclusion	111
<b>L'auteur du licenciement pour motif grave</b>	<b>115</b>
Pierre JOASSART et Barbara VAN SLUIJS	
Introduction	115
Chapitre 1. L'organe compétent pour licencier	116
Section 1. L'organe titulaire du droit	116
A. Dans le secteur privé	116
B. Dans le secteur public	117
Section 2. L'organe délégué	120
A. Dans le secteur privé	121
B. Dans le secteur public	123
Chapitre 2. Les conséquences de l'incompétence de l'auteur	125
Section 1. L'inexistence du congé	125
Section 2. Les modes de « couverture » de l'inexistence	127
A. L'inopposabilité	128
B. Le mandat apparent	129
C. La ratification	134
Chapitre 3. Le respect du délai de trois jours	137
Section 1. La prise de connaissance par l'auteur	137
Section 2. La ratification de l'acte d'un auteur incompétent	139
Conclusion	140
<b>La précision du motif grave... Le clair ou l'obscur ?</b>	<b>141</b>
Baudouin PATERNOSTRE	
Chapitre 1. Le contexte	141
Section 1. Le texte légal	141

Section 2. Sa dimension disciplinaire	142
Section 3. Son interprétation	143
Chapitre 2. Le principe	144
Chapitre 3. Les tempéraments	145
Chapitre 4. Les développements	149
Section 1. La mention du congé pour motif grave et de la ruine de toute confiance	149
A. La mention du congé pour motif grave	149
B. La mention de la ruine de toute confiance	150
Section 2. Les mentions du lieu et des dates	150
A. La mention du lieu et de la date de l'événement	150
B. La mention de la date de la prise de connaissance de l'événement	151
Section 3. La mention imprécise du motif et les possibilités d'y suppléer	152
Section 4. La mention édulcorée du motif par pudeur ou humanité	154
Section 5. La mention du motif et la preuve du motif	154
Section 6. La mention du motif et l'infiltration de nouveaux motifs	155
Chapitre 5. Les applications	156
Section 1. Le pouvoir souverain d'appréciation	156
Section 2. La jurisprudence des juridictions du fond	157
Section 3. La jurisprudence de la Cour de cassation	161
Section 4. L'arrêt du 14 décembre 2010 de la cour du travail de Liège	162
Chapitre 6. Les enseignements	164
Conclusion	165
<b>La preuve du motif grave</b>	169
Steve GILSON, Karen ROSIER, Aurélie FRANKART et Mikaël GLORIEUX	
Introduction	169
Chapitre 1. Objet et charge de la preuve	170
Section 1. Introduction	170
Section 2. Principes généraux : <i>actori incumbit probatio</i>	172
Section 3. Preuve de la réunion des conditions d'existence d'un motif grave	173
Section 4. Preuve du respect des conditions formelles de notification du congé et des motifs	175
Section 5. La preuve de la licéité et de la fiabilité des modes probatoires	178

Section 6.	Les preuves n'incombant pas à l'auteur du congé	179
Chapitre 2.	Modes de preuve	180
Section 1.	Introduction : la notion même de preuve	180
Section 2.	La preuve est libre et peut être rapportée par toutes voies de droit	180
Section 3.	Examen de quelques modes de preuve, leur force probante et leur valeur probante	182
A.	Les témoignages	182
B.	Les présomptions	186
C.	L'aveu	189
D.	Recours à un détective privé	190
E.	Fouille des travailleurs dans l'entreprise et sur le lieu de travail	211
F.	Les audits internes	226
Chapitre 3.	Licéité de la preuve	229
Section 1.	Le renversement des principes en matière de recevabilité	229
Section 2.	La recevabilité de la preuve à travers les critères dégagés par la Cour de cassation	237
Conclusion		250
 <b>Licenciement pour motif grave et principe de proportionnalité : une fausse évidence ?</b>		251
Hervé DECKERS		
Introduction		251
Chapitre 1.	Le principe de proportionnalité : un principe général du droit ?	252
Chapitre 2.	Le principe de proportionnalité : un principe du droit du travail ?	256
Section 1.	La réception du principe de proportionnalité en droit du travail	256
A.	La proportionnalité expresse	257
B.	La proportionnalité implicite	258
Section 2.	Le principe de proportionnalité : un principe général en droit du travail ?	265
Chapitre 3.	Le principe de proportionnalité et le licenciement pour motif grave – examen pratique	267
Section 1.	La réception du principe de proportionnalité	269
Section 2.	Le rejet du principe de proportionnalité	274
Section 3.	La voie médiane	275

Chapitre 4.	Le principe de proportionnalité et le licenciement pour motif grave : une fausse évidence ?	276
Section 1.	Licenciement pour motif grave, principe de proportionnalité et abus de droit ?	277
Section 2.	Licenciement pour motif grave, principe de proportionnalité et pouvoir disciplinaire de l'employeur ?	278
Section 3.	Le principe de proportionnalité, élément autonome par rapport à l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 ?	280
Section 4.	Le principe de proportionnalité, élément intrinsèque de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 ?	280
Section 5.	Une proportionnalité à sens unique ?	284
Chapitre 5.	Le principe de proportionnalité et le licenciement pour motif grave : essai de synthèse	289
 <b>Motif grave et poursuites pénales</b>		291
François LAGASSE		
Introduction		291
Chapitre 1.	Les règles de preuve prévues par la loi du 3 juillet 1978	293
Chapitre 2.	Le nœud du problème : l'incidence de l'article 4 du titre préliminaire du Code de procédure pénale sur la problématique du motif grave	294
Chapitre 3.	Application au cas de rupture du contrat de travail pour motif grave – le respect du double délai de trois jours ouvrables	295
Chapitre 4.	Application au cas de rupture du contrat de travail pour motif grave – l'incidence des poursuites pénales et de leur issue – le fond du droit	298
Section 1.	Plainte déposée par l'employeur auprès du ministère public	298
Section 2.	Arrestation ordonnée par le juge d'instruction – maintien de la détention préventive par la chambre du conseil	299
Section 3.	Arrestation – maintien de la détention préventive par arrêt de la chambre des mises en accusation	300
Section 4.	Ordonnance de non-lieu – renvoi devant le tribunal correctionnel	300
Section 5.	Aveux du travailleur	300
Section 6.	Condamnation définitive rendue par une juridiction répressive	300
Section 7.	Acquittement	301
Conclusion		302
 ANTHEMIS		543

<b>Motif grave et bonnes mœurs</b>	305
Steve GILSON	
Introduction	305
Chapitre 1. Préliminaires : les bonnes mœurs	306
Section 1. Rapport entre ordre public et bonnes mœurs	306
Section 2. Notion de bonnes mœurs	308
A. Une introuvable définition	308
B. Une notion à l'intersection du droit et de la morale	308
C. Le juge, oracle des mœurs ?	310
D. Une appréhension juridique de la sexualité	311
Section 3. L'inscription de la notion de bonnes mœurs dans le Code civil	312
Section 4. Les bonnes mœurs ont-elles encore un sens ?	316
A. Relativité de la notion : «Autres temps, autres mœurs»...	316
B. Droit à la vie privée	320
Chapitre 2. Les rapports entre bonnes mœurs et motif grave de licenciement	324
Section 1. Le contrat de travail dont l'objet ou la cause est contraire aux bonnes mœurs	324
Section 2. L'article 16 de la loi du 3 juillet 1978	326
A. Une exécution du contrat dans le respect des bonnes mœurs	326
B. Les hypothèses d'utilisation de l'article 16	327
Section 3. Être de bonnes vie et mœurs, une condition de l'engagement ?	328
A. Obligation d'information, droit à la vie privée et dol	328
B. Le casier judiciaire du travailleur	333
C. Les clauses de moralité	337
Section 4. Incidence sur la notion de motif grave	338
A. L'exigence d'une faute	338
B. La nature de cette faute	340
C. Les faits de la vie privée	341
D. Les critères déterminant l'incidence de la vie privée sur la sphère professionnelle	342
E. L'exigence d'une faute d'une gravité particulière	356
F. L'exigence d'une faute personnelle	357
G. Description conventionnelle du motif grave	358
Section 5. Incidence sur la précision des motifs	359
Chapitre 3. Illustration : travail, nouvelles technologies de l'information et de la communication et pornographie	360



Section 1. Un manquement aux bonnes mœurs	360
Section 2. Un vol du temps de l'entreprise	362
Section 3. Une violation des règles de l'entreprise	364
A. L'existence de règles claires de comportement	364
B. L'existence de mises en demeure	366
C. La répétition du comportement	367
Section 4. La question de la preuve – renvoi	368
Conclusion	368
<b>La démission pour motif grave</b>	<b>371</b>
Laurent DEAR	
Introduction	371
Chapitre 1. Le droit de démission	372
Section 1. La démission est un droit	372
A. La notion de démission	372
B. Les caractéristiques de la démission	372
C. Les modalités de la démission	373
D. Le formalisme de la démission	373
E. L'auteur de la démission	373
F. La législation sur l'emploi des langues	374
Section 2. La démission moyennant un préavis insuffisant ou affecté de nullité	375
A. L'indemnité de démission	375
B. L'assiette de l'indemnité de démission	375
Chapitre 2. La démission pour motif grave	376
Section 1. Les conditions de la démission pour motif grave	376
A. La faute	377
B. La mise en demeure préalable	379
C. La notification de la démission	380
Section 2. Le délai de démission pour motif grave	380
A. Les principes	380
B. Le manquement continu	381
Section 3. La sanction de la démission pour motif grave régulière	382
A. L'absence d'indemnité de rupture	382
B. Les dommages et intérêts	383
C. Considérations critiques	388
D. Le droit aux allocations de chômage	389

Chapitre 3.	Les alternatives à la démission pour motif grave	389
Section 1.	L'acte équipollent à rupture	390
Section 2.	La résolution judiciaire	391
Chapitre 4.	La démission pour motif grave et l'abus de droit	391
Conclusion		392

## **Motif grave et licenciement abusif** 395

Mireille JOURDAN

Chapitre 1.	Le droit de la rupture du contrat de travail et la théorie générale de l'abus de droit	395
Section 1.	La théorie générale de l'abus de droit	396
A.	Le fondement de l'abus de droit	396
B.	Les formes de l'abus de droit	398
Section 2.	Son application au droit de rupture	400
A.	Le critère générique	401
B.	Les critères spécifiques	402
Chapitre 2.	La rupture pour motif grave et l'abus du droit de licencier	404
Section 1.	Les deux normes	404
A.	Le motif grave	405
B.	L'abus de droit	406
C.	Les critères de l'abus de droit en cas de licenciement pour motif grave	407
D.	L'exigence d'une faute dommageable	411
Section 2.	La preuve	421
A.	La preuve du motif grave	421
B.	La preuve de l'abus de droit	421
Section 3.	L'étendue du contrôle judiciaire	422
A.	Le motif grave	422
B.	L'abus de droit	422
Chapitre 3.	Le motif grave et le licenciement abusif au sens de l'article 63 de la loi sur les contrats de travail	423
Section 1.	La disposition légale (article 63)	423
Section 2.	Le motif de licenciement	424
A.	La motivation du licenciement	424
B.	La nature du motif	425
C.	L'identification du motif	427
Section 3.	La preuve	429
Section 4.	L'étendue du contrôle judiciaire	429

<b>La responsabilité de l'auteur d'une faute grave</b>	431
Rodrigue CAPART	
Introduction	431
Chapitre 1. Le dommage directement causé par la faute grave	432
Chapitre 2. Le dommage résultant de la rupture du contrat	433
Chapitre 3. Les incidences ou non de la régularité de la rupture pour motif grave	440
Chapitre 4. L'immunité partielle de responsabilité du travailleur	442
Conclusion	445
<b>Motif grave et concurrence (déloyale)</b>	447
Olivier RIJCKAERT	
Introduction	447
Chapitre 1. L'exercice d'une activité complémentaire (non concurrente) durant le contrat de travail	448
Chapitre 2. La préparation d'une activité concurrente durant le contrat de travail	451
Section 1. La préparation licite d'une activité concurrente	451
Section 2. La préparation illicite d'une activité concurrente	454
A. Préparation d'une activité concurrente en présence d'une clause de non-concurrence valide dans le contrat de travail	454
B. Préparation d'une activité concurrente moyennant l'accomplissement d'actes illicites	455
Chapitre 3. L'exercice d'une activité concurrente durant le contrat de travail	462
Section 1. Principes	462
Section 2. Applications jurisprudentielles	463
Chapitre 4. Les voies d'action ouvertes à l'employeur lésé	465
Section 1. Licenciement pour motif grave	466
Section 2. Action en réparation devant le tribunal du travail	466
Section 3. Saisine du président du tribunal du travail, sur requête	467
Section 4. Action en cessation devant le président du tribunal de commerce	469
ANTHEMIS	547

<b>Motif grave et harcèlement</b>	471
Jean-Philippe CORDIER et Paul BRASSEUR	
Introduction	471
Chapitre 1. Les principes du licenciement pour motif grave revisités par la jurisprudence en matière de harcèlement	475
Section 1. Les conditions de forme	475
A. Le respect du délai de trois jours et la connaissance certaine des faits	475
B. Les précisions requises dans la lettre de rupture	480
C. L'audition du travailleur	485
Section 2. L'appréciation du motif grave	486
A. Les faits qui constituent ou non le motif grave	486
B. La preuve du motif grave	496
Chapitre 2. Les liens entre les mesures de prévention et le licenciement pour motif grave	500
Section 1. La responsabilisation, pierre angulaire du système dynamique de gestion des risques	500
Section 2. Les obligations de l'employeur	501
A. L'absence de faits abusifs	503
B. L'analyse des risques et les mesures de prévention	503
C. L'adaptation du règlement de travail	507
Section 3. Les obligations des travailleurs	508
A. Participer positivement à la politique de prévention	508
B. S'abstenir de tout acte de violence ou de harcèlement	509
C. S'abstenir de tout usage abusif de la procédure de plainte	510
Section 4. Les obligations de la ligne hiérarchique	511
Conclusion	514
<b>L'appréciation du motif grave pour le travailleur protégé par la loi du 19 mars 1991</b>	517
Erwin CRABEELS	
Introduction	517
Chapitre 1. Le motif grave du travailleur protégé <i>est-il</i> le même que celui du travailleur lambda ?	518
Section 1. Ce qu'énonce la loi	518
Section 2. Ce qu'en a dit la jurisprudence	519
A. Arrêt du 27 décembre 2007 de la cour du travail de Bruxelles	520
B. Jugement du 6 février 2006 du tribunal du travail de Charleroi	521

---

	C. Arrêt du 28 juin 1999 de la cour du travail de Mons	522
Chapitre 2.	Le motif grave du travailleur protégé <i>doit-il</i> être le même que celui du travailleur lambda ?	525
Section 1.	La loi du 19 mars 1991 est discriminatoire en ce qu'elle exclut les hypothèses de licenciement fondées sur le comportement ou l'aptitude du (candidat) représentant du personnel qui n'atteignent pas le seuil du motif grave	525
	A. Comparabilité ?	528
	B. Légitimité du but ?	530
	C. Distinction reposant sur un critère objectif et raisonnable ?	530
	D. Une mesure permettant d'atteindre le but poursuivi ?	530
	E. Une mesure proportionnée ?	530
Section 2.	La solution ne consiste pas à élargir la notion de motif grave dans le cadre de la loi du 19 mars 1991	532
Conclusion		533