

Quand peut-on considérer qu'il y a faute grave?

Mise à jour : Jeudi 24 février 2022

Région wallonne • Région de Bruxelles-Capitale • Région flamande

Il n'existe **pas de liste exhaustive** de fautes graves admises pour rompre le contrat de travail sans préavis ni indemnité.

La loi ne donne qu'une définition générale.

Chaque situation est examinée selon les **circonstances particulières**.

Pour qu'il y ait une faute grave, il faut que toutes ces **conditions** soient réunies.

- Il faut une **faute**.
 - La faute peut être commise personnellement par le travailleur ou par l'employeur, ou par une personne qui agit à la demande du travailleur ou de l'employeur.
 - La faute peut être commise dans le cadre de la relation de travail, ou dans le cadre de la vie privée. Mais il faut prouver le rapport entre le comportement reproché et la rupture de confiance professionnelle.
 - La faute peut être le non-respect d'une obligation légale, réglementaire ou contractuelle. Elle peut aussi être une erreur de conduite qu'un travailleur ou employeur normalement prudent n'aurait pas commise.
 - La faute peut être un fait très grave, ou un ensemble de faits moins graves mais répétés ou continus.
- Il faut que la faute rende **définitivement et immédiatement impossible** la poursuite de la **relation de travail**. Si la relation de travail se poursuit, il n'y a pas de rupture pour motif grave.

Donc :

- l'employeur qui invoque la faute grave ne peut pas continuer à occuper le travailleur, ni lui proposer de prêter un préavis ;
- le travailleur qui invoque la faute grave ne peut pas continuer à venir travailler.

Le travailleur ou employeur qui invoque la rupture pour faute grave, **doit prouver** tous ces éléments. Il doit donc prouver :

- la faute commise ;
- ET les motifs qui font que cette faute est suffisamment grave pour rendre la relation de travail définitivement et immédiatement impossible.

Il peut prouver cela par toutes voies de droit, donc **par tous les moyens de preuve possibles** : aveux, écrits, témoignages, attestations, présomptions, rapports de détectives privés, etc.

Au final, si le travailleur ou employeur coupable de la faute grave conteste la faute grave devant le tribunal du travail, c'est le **tribunal du travail** qui décide s'il y a une faute grave permettant la rupture immédiate du contrat de travail.

C'est donc assez **insécurisant** pour le travailleur ou employeur qui est victime de la faute grave et qui veut rompre le contrat de travail pour faute grave.

Par exemple, la jurisprudence a reconnu comme **fautes graves**: le vol, la remise de fausses notes de frais, la falsification de certificats médicaux ou de cartes de pointage, la répétition d'absences injustifiées après avertissement, le harcèlement sexuel, ou encore les propos dénigrants et insultants.

Par contre, les faits suivants n'ont **pas été reconnus comme fautes graves** : la maladie de très longue durée, l'absence injustifiée d'une journée, le refus d'exécuter un travail dangereux non prévu par le contrat, l'attitude démotivée, ou encore la divulgation de secrets de fabrication connus de tous.

Attention, chaque situation est examinée selon les **circonstances concrètes**.

Il peut y avoir des circonstances atténuantes ou aggravantes, qui font qu'un même fait peut être constitutif de faute grave dans une situation, et pas dans une autre.

Pour plus d'informations vous pouvez consulter :

Les références légales

[Article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.](#)

Les documents types

[Schéma explicatif - Rupture du contrat de travail pour faute grave](#)

