

Comment invoquer la rupture du contrat de travail pour faute grave et dans quels délais ?

Mise à jour : Lundi 22 janvier 2024

Région wallonne • Région de Bruxelles-Capitale • Région flamande

Pour invoquer la faute grave, il faut respecter **2 obligations de notification** :

- notifier la rupture du contrat de travail ;
- notifier les motifs graves.

Ces notifications doivent être faites dans des **délais bien précis**.

Pour plus d'informations, voyez le schéma dans les documents types ci-dessous.

Notifier la rupture du contrat de travail

Le travailleur ou employeur qui veut rompre le contrat pour faute grave doit **faire connaître à l'autre sa volonté de rompre le contrat de travail** immédiatement pour faute grave.

Il peut le faire **oralement**, mais il faut garder une **preuve** de cette notification.

C'est donc plus prudent de confirmer la rupture par **écrit** : courrier daté et signé envoyé par recommandé ou remis en mains propres avec accusé de réception.

Le contrat est **rompu au moment de la notification**, pas au moment où le destinataire prend connaissance de la volonté de rompre le contrat.

Cette rupture doit être notifiée **au plus tard le 3^{ème} jour ouvrable qui suit le jour de la connaissance certaine** du fait invoqué comme **faute grave**.

Pour compter ce délai :

- les **jours ouvrables** sont **tous les jours de la semaine, sauf** les dimanches et jours fériés :
 - le samedi est un jour ouvrable, même si le travailleur ne travaille pas ce jour-là ;
 - les dimanches et jours fériés ne sont pas des jours ouvrables, même si le travailleur travaille pendant ces jours.
- le délai n'est pas suspendu (donc pas prolongé) par des jours de maladie ou de congés légaux.

Il faut donc aller vite pour notifier la rupture, pour être dans ce délai de 3 jours.

Mais il ne faut pas aller trop vite parce qu'il faut être sûr qu'il y a bien une faute grave.

Ces 3 jours **commencent à partir du lendemain du jour** où le travailleur ou employeur a la **connaissance certaine** de la faute grave.

Il peut donc mener une enquête et prendre le temps d'acquiescer à la **certitude** qu'il y a une faute grave. Il ne peut pas se baser sur des soupçons ni sur des rumeurs. Mais les investigations doivent être utiles et être menées dans un délai raisonnable.

Il faut avoir la connaissance certaine :

- des faits ;
- et des circonstances qui rendent ce fait constitutif d'une faute grave.

L'employeur qui invoque la faute grave n'est **pas obligé d'entendre le travailleur**, sauf si le règlement de travail l'impose.

C'est parfois utile d'entendre le travailleur pour connaître toutes les explications et circonstances nécessaires à la décision de rupture pour faute grave.

Certains juges estiment que l'absence d'audition avant une décision aussi lourde de conséquences pour le travailleur est un abus de droit.

Notifier les motifs graves

L'employeur ou le travailleur qui veut rompre le contrat pour faute grave doit ensuite **notifier les motifs** de la rupture. Il doit faire connaître à l'autre la **faute grave** qu'il lui reproche.

Cette notification doit être faite **au plus tard le 3^{ème} jour ouvrable qui suit le jour de la rupture du contrat** On applique les mêmes règles pour compter le délai de 3 jours que pour la notification de la rupture du contrat de travail.

Cette notification des motifs graves doit être faite **par écrit** par :

- courrier recommandé ;
ou
- exploit d'huissier ;
ou
- la remise d'un écrit en mains propres en 2 exemplaires, dont 1 est signé par le destinataire (employeur ou travailleur) comme accusé de réception.
Si le destinataire refuse de signer, celui qui invoque les motifs graves doit les notifier par recommandé ou par exploit d'huissier.

Si la notification n'est pas faite dans le délai ou pas selon un de ces écrits, elle est **irrégulière** et donc **nulle**. Mais la rupture du contrat de travail reste valable. Celui qui invoque la rupture doit donc payer une indemnité compensatoire de préavis.

La lettre de notification des motifs graves doit **expliquer les motifs de façon précise**. Les tournures vagues comme « vos propos injurieux » ou « votre comportement avec vos collègues et la clientèle » ou « votre insubordination » ne suffisent pas.

Il faut décrire précisément les faits, les comportements et les paroles en les reproduisant « mot à mot ».

Il faut aussi préciser les lieux, jours et heures et tous les éléments qui permettent de considérer que les faits constituent une faute grave.

Les 2 notifications (rupture et motifs graves) peuvent se faire **en même temps** dans une seule lettre.

Il faut alors respecter :

- le délai pour la notification de la rupture (3^{ème} jour ouvrable après la connaissance certaine de la faute grave) ;
- et les formalités pour la notification des motifs graves (courrier recommandé ou remise en mains propres avec accusé de réception ou exploit d'huissier).

Pour plus d'informations, voyez le site du [SPF Emploi, Travail et Concertation sociale](#).

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

