Image not found or type unknown

FAUTE GRAVE ET DELAI POUR LICENCIER

publié le **02/01/2011**, vu **5126 fois**, Auteur : CANINI FORMATION

Obligation de respecter un délai restreint entre la constatation de la faute grave et le licenciement (Cass. soc., 24 nov. 2010, n° 09-40.928)

I - DELAI ENTRE CONSTATATION DE LA FAUTE GRAVE ET LICENCIEMENT

Une salariée engagée en qualité de veilleuse de nuit dans une maison de retraite pour personnes dépendantes, a été **licenciée pour faute grave** le 12 août 2005 pour avoir administré à des pensionnaires des médicaments sans prescription médicale.

L'employeur avait été **informé** des faits dans reprochés à la salariés entre le 16 juin et le 7 juillet 2005, soit **plus d'un mois avant d'initier la procédure de licenciement**.

La Cour d'Appel de Toulouse a considéré fondé ce licenciement pour faute grave en retenant que l'employeur avait été informé des faits reprochés à la salariée entre le 16 juin et le 7 juillet 2005, soit à l'intérieur du délai légal de prescription de 2 mois.

Mais **la Cour de cassation** vient de **censurer** cette décision en rappelant que :

«La **faute grave** étant celle qui **rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise**, la mise en œuvre de **la rupture du contrat de travail doit intervenir dans un délai restreint** après que l'employeur a eu connaissance des faits allégués dès lors qu'aucune vérification n'est nécessaire ».

II - PREUVE DES HEURES SUPPLEMENTAIRES TRAVAILLEES

La cour d'appel de Toulouse avait par ailleurs rejeté la demande de la salariée en paiement d'heures complémentaires en retenant que la salariée ne produisait pas d'éléments de nature à étayer sa demande en versant aux débats un décompte établi au crayon, calculé mois par mois, sans autre explication ni indication complémentaire.

Mais, cette solution a également été censurée par la Cour de cassation qui a retenu :

« Qu'en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, **il appartient au salarié d'étayer sa demande** par la production d'**éléments suffisamment précis** quant aux **horaires effectivement réalisés** pour permettre à l'employeur de répondre en fournissant ses propres éléments ».

La chambre sociale a ajouté qu'en statuant comme elle l'a fait, alors que **la salariée avait produit un décompte des heures qu'elle prétendait avoir réalisées auquel l'employeur pouvait répondre**

, la cour d'appel n’a pas fait une correcte application des dispositions de l'**article L. 3171-4 du Code de travail** selon lesquelles :

"En cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, l'employeur fournit au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié.

Au vu de ces éléments et de ceux fournis par le salarié à l'appui de sa demande, le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Si le décompte des heures de travail accomplies par chaque salarié est assuré par un système d'enregistrement automatique, celui-ci doit être fiable et infalsifiable".

****

Demeurant à votre disposition pour vous conseille sur les droits et obligations des salariés et employeurs, sur l’exécution et la résiliation du contrat de travail.

Claudia CANINI

Avocat à la Cour

Pour toute question et assistance juridique personnalisée en droit du travail - CANINI AVOCAT : www.canini-avocat.com

ou http://www.conseil-juridique.net/avocats/maitre-canini-claudia/avocat-1916.htm

Pour vous former en droit du travail dans le cadre du DIF - CANINI FORMATION : www.canini-formation.com

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés