



Conséquences disciplinaires des absences injustifiées ou retards répétés

publié le 19/12/2014, vu 70364 fois, Auteur : [Clélia Piaton Avocat](#)

Les absences injustifiées ou retards répétés peuvent-ils être sanctionnés disciplinairement par l'employeur ? S'il ne fait pas de difficulté que les absences injustifiées et/ou retard répétés caractérisent un fait fautif de la part du salarié, la nature de la sanction à prononcer diffère nécessairement en fonction de la gravité des faits et de leur caractère récurrent.

Les absences injustifiées ou retards répétés peuvent-ils être sanctionnés disciplinairement par l'employeur ?

S'il ne fait pas de difficulté que les absences injustifiées et/ou retard répétés caractérisent un fait fautif de la part du salarié, la nature de la sanction à prononcer diffère nécessairement en fonction de la gravité des faits et de leur caractère récurrent.

Nous rappellerons, à titre liminaire, que l'employeur peut, au titre de son pouvoir disciplinaire, prononcer des sanctions disciplinaires allant de l'avertissement au licenciement, étant précisé que le simple rappel à l'ordre ne saurait constituer une sanction disciplinaire.

I. Les absences injustifiées et/ou retards répétés ne pouvant donner lieu à un licenciement

Les retards peuvent justifier une sanction disciplinaire mais, s'ils sont peu fréquents et de faible importance, ils ne pourront justifier un licenciement (**Cass. soc. 22 nov. 2000 n° 98-45.061**).

C'est le cas par exemple, de retards minimes de quelques minutes et notamment lorsque l'horaire de travail n'est pas particulièrement bien respecté dans l'entreprise. Dans ce cas, l'employeur ne pourra se prévaloir d'un préjudice causé par ces retards et le licenciement prononcé pour ce motif serait dénué de cause réelle et sérieuse.

De la même manière, si l'employeur a toléré pendant une longue période les retards minimes du salarié sans lui adresser le moindre rappel à l'ordre, il ne pourra le licencier brusquement pour ce motif.

S'agissant des absences injustifiées, elles ne légitiment pas nécessairement un licenciement.

En effet, lorsque le salarié s'absente, sans autorisation de son employeur, mais pour des raisons impérieuses qui n'étaient pas prévisibles, comme un accident, un incident familial ou encore pour se rendre chez son médecin, son absence ne saurait constituer une faute.

Mais attention, il faut cependant que la durée de l'absence soit en rapport avec celle de l'événement, et que le salarié prévienne son employeur (**Cass. soc. 26 mai 1982 n° 80-40.895 ; Cass. soc. 3 juill. 2001 n° 99-41.738**).

Au contraire, si l'absence du salarié était prévisible ou n'était pas justifiée par une cause légitime,

l'employeur sera en droit de licencier le salarié (**Cass. soc. 27 mai 1998 n° 95-44.208**).

II. Les absences injustifiées et/ ou retards répétés pouvant justifier un licenciement

Lorsque les absences/retards vont revêtir un caractère important et récurrent, et qu'ils ne seront pas justifiés par des motifs légitimes, ils pourront être sanctionnés par un licenciement qui, dans certains cas, pourra même être un licenciement pour faute grave.

Il sera rappelé, à cet égard, que la jurisprudence considère de manière constante que la faute grave est celle d'une gravité telle, qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise pendant le préavis.

- Sur les absences injustifiées

Le salarié doit, en principe, obtenir l'autorisation de son employeur pour s'absenter (sauf motif légitime évoqué précédemment). Si ce dernier refuse, dans ce cas l'absence du salarié revêt un caractère fautif et peut justifier un licenciement.

La Cour de Cassation a en effet eu l'occasion de juger qu'elle pouvait constituer un refus volontaire de travailler et justifier un licenciement pour faute grave (**Cass. soc. 3 juin 1998 n° 96-41.700 ; Cass. soc. 18 fév. 1998 n° 95-41.744**).

Par ailleurs, la jurisprudence va être très attentive sur le point de savoir si les faits sont réitérés, et si le salarié a déjà été sanctionné disciplinairement pour les mêmes actes (par un avertissement ou une mise à pied disciplinaire par exemple). Si tel est le cas, le comportement du salarié pourra constituer une faute grave.

La Cour de cassation a par exemple considéré que le fait pour un salarié d'avoir modifié ses jours de travail sans en informer l'employeur et pour convenance personnelle, alors même que l'employeur l'avait déjà sanctionné à deux reprises pour absences injustifiées, constitue une faute grave (**Cass. soc. 27 sept. 2011 n° 10-20.915**).

De la même manière, le fait pour un salarié de prolonger une absence autorisée sans en demander l'autorisation à l'employeur peut être constitutif d'une faute grave, notamment dans le cas où le salarié a été mis en demeure de reprendre son poste de travail (**Cass. soc. 1er mars 1994 n° 92-45.265 ; Cass. soc. 7 févr. 1995 n° 93-44.164 ; Cass. soc. 25 mars 1998 n° 95-45.503 ; Cass. soc. 9 juill. 2002 n° 00-40.236**).

- Sur les retards répétés

Lorsqu'un salarié multiplie les retards ou les absences injustifiées, il s'expose dans ce cas également à un licenciement pour faute grave (**Cass. soc. 20 nov. 1980, n° 79-40.927 ; Cass. soc., 12 févr. 1981 n° 79-41.136 ; Cass. soc. 10 mars 1982 n° 80-40.239 ; Cass. soc. 29 avr. 2003 n° 01-42.376 ; Cass. soc., 10 oct. 2012 n° 11-19.214**).

Les retards répétés qui entraînent de graves perturbations dans le travail constituent une cause réelle et sérieuse de licenciement (**Cass. soc. 30 mars 1982 n° 80-40.553**).

Il peut s'agir d'une faute grave si le salarié a réitéré son comportement, alors qu'il avait déjà été sanctionné plusieurs fois pour les mêmes faits (**Cass. Soc. 15 juin 1983 n° 86-41.923**).

A cet égard la Cour de Cassation a rendu un arrêt récemment (**Cass. Soc. 15 janv. 2014 n° 12-24.221**), dans lequel elle réitère sa jurisprudence dans les termes suivants :

« ...

Mais attendu qu'après avoir relevé que le salarié avait déjà reçu un avertissement, peu important que celui-ci ait sanctionné des faits de nature différente, la cour d'appel, qui a constaté l'importance de ses retards, réitérés sur une courte période, alors que ce salarié était chargé d'un travail posté et que son absence avait désorganisé son équipe, et a, par motifs adoptés, fait ressortir le caractère volontaire des retards du salarié qui s'était abstenu de prendre toutes les mesures nécessaires pour empêcher leur réitération, a, par ces seuls motifs, légalement justifié sa décision

... »

Il est à noter que les retards/absences sont d'autant plus préjudiciables à l'entreprise lorsque le salarié travaille selon une organisation particulière (équipes de suppléance, travail posté...).

III. Limite : le non-cumul des sanctions disciplinaires

Il sera utilement rappelé que l'article L. 1332-4 du Code du travail prévoit que lorsque l'employeur a connaissance d'un fait fautif commis par le salarié, il dispose d'un délai de deux mois pour le sanctionner, c'est à dire pour lui notifier un avertissement ou le convoquer à un entretien préalable lorsqu'il envisage une sanction plus importante.

A l'expiration de ce délai, la faute est prescrite et ne pourra plus justifier une sanction disciplinaire.

Notons également que l'employeur ne saurait sanctionner deux fois le même fait.

Ainsi, à titre d'exemple, et pour s'inscrire dans le thème abordé, lorsque l'employeur notifie à un salarié un avertissement pour des retards, il ne pourra ensuite le licencier pour les mêmes faits.

Attention ! Cela ne signifie pas que le licenciement qui interviendra pour sanctionner des retards répétés ne pourra pas faire mention des avertissements notifiés au salarié. Il faudra cependant que l'employeur s'appuie sur des faits nouveaux.

En effet, le caractère répété des faits fautifs autorise l'employeur à prendre une mesure aggravée.

En conclusion, il est possible de rappeler des faits déjà sanctionnés dans une lettre de licenciement, à condition que le licenciement soit également fondé sur des faits nouveaux, non encore sanctionnés.

C.P

<http://www.cleliapiaton-avocat-draguignan.fr>