



Prescription des fautes disciplinaires : précision de la Cour de Cassation

Jurisprudence publié le **06/07/2023**, vu **3232 fois**, Auteur : [Delphine ROBINE](#)

La Cour de Cassation se prononce sur la légitimité du report du point de départ du délais de prescription dès lors où celui-ci découle d'un choix organisationnel de l'employeur.

Le code du travail dispose dans son article L1332-4 « *Aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, à moins que ce fait ait donné lieu dans le même délai à l'exercice de poursuites pénales* ».

Ainsi aux termes de ce texte, **le délai de prescription des faits fautifs commis par un salarié est de deux mois à compter du jour des faits**.

Toutefois, le point de départ de ce délai peut être reporter au jour où l'employeur a eu « **connaissance de ces faits** » lorsqu'il n'a pas pu en avoir connaissance le jour même.

Dans ce cas, il appartiendra à l'employeur d'apporter la preuve de la date de la connaissance des faits fautifs lorsque l'engagement des poursuites disciplinaires est postérieur à ce délai de prescription.

C'est sur ce point que la Cour de Cassation s'est prononcée dans son arrêt en date du 19 avril 2023 (n°21-20.734).

Dans cette affaire, un salarié a été engagé en qualité de machiniste-receveur le 12 septembre 2002 auprès de la RATP. Ce salarié a été convoqué à un entretien préalable le 22 décembre 2014 et révoqué pour faute grave le 12 mars 2015. L'employeur lui reprochait des manquements aux engagements de l'instruction professionnelle du machiniste-receveur le 1er et 19 octobre 2014, constatés par la brigade de surveillance du personnel.

Le salarié a saisi le Conseil des Prud'hommes en contestation de sa révocation.

La Cour d'Appel de PARIS a jugé la révocation du salarié sans cause réelle et sérieuse au motif que les faits reprochés au salarié étaient prescrits comme ayant été commis plus de 2 mois avant la date de l'engagement de la procédure disciplinaire.

La RATP a intenté un pourvoi en cassation en soulevant 2 moyens :

- l'employeur n'a eu une connaissance exacte de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits reprochés que le 24 novembre 2014, date à laquelle la brigade de surveillance du personnel de la RATP a remis son rapport.
- Les membres de la brigade de surveillance du personnel de la RATP ne disposent pas du

pouvoir de sanction à l'égard des machinistes-receveurs et ne sont pas leur supérieur hiérarchique. Ils ne sont donc pas assimilables à l'employeur. Ainsi, la connaissance par eux d'un fait fautif ne peut constituer le point de départ du délai de prescription.

La Cour de Cassation a rejeté le pourvoi de la RATP et a confirmé l'arrêt de la Cour d'appel ayant déclaré la révocation du salarié sans cause réelle et sérieuse.

Selon la Cour de Cassation, peu important que la brigade de surveillance du personnel de la RATP ne dispose pas du pouvoir de sanction et ne soit pas hiérarchiquement supérieure aux machinistes-receveurs, il s'agit d'un service interne à la RATP dont le rôle est de contrôler le travail du personnel et dont l'organisation dépend de l'employeur lui-même.

Ainsi, la transmission tardive du rapport de cette brigade au titulaire du pouvoir de sanction (un mois après les faits fautifs) ne justifie pas le report du point de départ du délai de prescription.

La Cour de Cassation confirme donc la décision de la Cour d'appel ayant déclaré la révocation sans cause réelle et sérieuse.

Le Cabinet d'Avocat de Maître Delphine ROBINE vous accompagne dans toutes vos démarches judiciaires.