



Faute disciplinaire : l'absence d'interruption du délai de prescription en cas d'arrêt maladie

publié le **23/12/2014**, vu **5190 fois**, Auteur : [Juris Social](#)

Analyse et commentaire de l'arrêt rendu le 20 novembre 2014 par la Chambre sociale de la Cour de cassation (pourvoi n°13-16.546)

Une sanction disciplinaire est une mesure prise par l'employeur suite à une ou des faute(s) commise(s) par un salarié. Elle peut être de nature à affecter immédiatement ou non la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération : selon l'incidence on parle de sanction mineure (ex : avertissement) ou de sanction lourde (ex : mise à pied disciplinaire voire licenciement disciplinaire).

La notification d'une sanction disciplinaire nécessite le respect de différentes règles de procédures, l'une des plus importantes étant celle prévue par l'**article L1332-4** du Code du travail qui dispose "*qu'aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un **déla**i 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.*"

Dans l'arrêt rendu le 20 novembre 2014 par la Chambre sociale de la Cour de cassation il était traité le cas d'un salarié, engagé en tant que directeur d'exploitation, et qui s'était vu reprocher d'avoir manqué d'anticipation sur une commande de différents matériels et sur la décision de suspendre certains travaux. L'entreprise avait eu connaissance de ces faits en les considérant comme fautifs à partir du 29 février 2008, cependant elle n'avait en réalité engagé la procédure disciplinaire que le 5 mai 2008 étant donné l'existence d'arrêts maladie dans l'intervalle entre le 3 mars 2008 et le 30 avril 2008.

Lors de son retour dans l'entreprise le salarié avait fini par faire l'objet d'un licenciement pour motif disciplinaire, ce qu'il a contesté par la suite.

Devant la Cour d'appel de Nouméa l'employeur avait été débouté et le licenciement considéré comme dépourvu de cause réelle et sérieuse, aux motifs notamment que "les faits reprochés sont soit prescrits, soit déjà sanctionnés, soit encore d'une gravité insuffisante pour justifier un licenciement".

L'employeur s'était alors pourvu en cassation en arguant notamment du fait que le salarié avait bénéficié d'un arrêt-maladie, l'empêchant de se rendre à l'entretien préalable fixé par l'entreprise et qu'à ce titre le délai de 2 mois entre la convocation et l'entretien préalable avait donc été suspendu pendant cette période.

La Cour de cassation rejette le pourvoi de l'employeur en expliquant que "*les faits reprochés relatifs au manquement d'anticipation sur la commande de différents matériels et de décision de suspendre des travaux d'électricité étaient dès le 29 février 2008 connus de l'employeur, il a été*

*exactement décidé que **la maladie du salarié n'ayant d'effet ni interruptif ni suspensif, la prescription de ces faits était acquise à la date de l'engagement des poursuites disciplinaires** le 5 mai 2008".*

La Chambre sociale confirme ainsi sa jurisprudence antérieure quant aux conséquences des arrêts de travail sur le délai de prescription des faits fautifs prévu par l'article L1332-4, selon laquelle la maladie du salarié n'entraîne ni l'interruption ni la suspension de ce délai (*Cass. Soc. 13 juillet 1993, n°91-42964*). Ce principe s'applique également en cas d'absence d'un salarié victime d'un accident du travail ou atteint d'une maladie professionnelle (*Cass. Soc. 17 janvier 1996, n° 92-42031*).