

Les retards répétés du salarié : faute grave ?

Billet du blog publié le 11/01/2017, vu 817 fois, Auteur : [Maître Amandine SARFATI](#)

Les retards répétés du salarié

Des retards minimes, mais répétés peuvent-ils fonder un licenciement ?

Cass.Soc.26 juin 2012 : il faut au préalable un avertissement.

« En l'absence d'avertissement préalable, des retards répétés sur une période d'un mois de la part d'un salarié comptant trois ans d'ancienneté dans l'entreprise ne suffisent pas à caractériser une faute grave. »

Des retards répétés pourront être considérés comme une cause réelle et sérieuse de [licenciement](#) s'ils revêtent une certaine **importance**. Par exemple, les juges ont considéré que le licenciement d'une salariée était justifié lorsque celle-ci se présente fréquemment avec 15 minutes de retard à son poste de travail et ce, même si elle arrive à l'heure dans l'entreprise (arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 décembre 2000 – N° de pourvoi 98-44.418).

À l'inverse, les juges ont estimé que le licenciement d'une salariée, responsable de nombreux, mais minimes retards et qui, par ailleurs, étaient compensés en fin de journée au-delà de leur durée, n'est pas justifié (**Cass.Soc.8 juillet 1982**). Enfin, le licenciement du salarié sera fondé si **celui-ci continue de ne pas respecter les horaires qui lui sont imposés, malgré des avertissements de son employeur** (**Cass.Soc.4 février 1981**).

Par ailleurs, **la fréquence des retards du salarié et leur impact sur le fonctionnement de l'entreprise** sont des éléments qui peuvent amener les juges à reconnaître **l'existence d'une faute grave**. Ainsi, ceux-ci ont considéré que les nombreux retards d'un salarié, qui avaient désorganisé la bonne marche de l'entreprise, étaient constitutifs d'une [faute grave](#) (**Cass.Soc.19 mars 1987**). La faute grave a également été retenue **en raison du statut du salarié dans l'entreprise**. Les juges ont en effet estimé qu'un chef d'équipe, auquel étaient reprochés des retards réitérés, avait manqué aux obligations liées à sa qualité et à son pouvoir de direction et de contrôle sur les salariés. Ce manquement a été qualifié de faute grave (arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 décembre 2007 – N° de pourvoi 06-43.983).

Pour plus de renseignements, contactez Maître Amandine SARFATI au 06 03 49 11 88 ou adressez lui directement un mail à asarfati@as-avocat.fr

Retrouvez toute l'actualité de Maître Amandine SARFATI sur www.sarfati-avocat.fr