

les retards répétés du salarié dans l'entreprise

Fiche pratique publié le 28/04/2018, vu 334 fois, Auteur : [Maître Amandine SARFATI](#)

Les retards répétés du salarié peuvent-ils justifier un licenciement pour faute ?

Amandine SARFATI Avocat

Standard : 01 84 25 95 52

Portable : 06 03 49 11 88

•€€€€€€ *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).

Contactez Maître Amandine SARFATI, Avocat, au 06.03.49.11.88