



La célérité d'une procédure de licenciement pour faute grave

Jurisprudence publié le **06/09/2021**, vu **1454 fois**, Auteur : [Blog de Maître Florent LABRUGERE](#)

Par cet arrêt, la Cour d'appel d'AMIENS statue sur le bien-fondé d'un licenciement pour faute grave.

[CA AMIENS, 1^{er} septembre 2021, RG n° 20/00090](#) *

Par cet arrêt, [dont l'infographie synthétique est téléchargeable](#), la Cour d'appel d'AMIENS statue sur le bien-fondé d'un licenciement pour **faute grave**.

Il était question d'un salarié, embauché en 1996, occupant, au dernier état de la relation contractuelle, un poste de chargé d'études de prix. Par courrier du **14 septembre 2017**, ce salarié a été convoqué à un entretien préalable.

Il a finalement été licencié pour faute grave à la suite dudit entretien au motif d'avoir fait prendre en charge par son employeur des travaux réalisés dans **son appartement personnel**. Il a saisi les juridictions prud'homales en vue de contester son licenciement.

Avant de s'intéresser à la réalité et la gravité de la faute reprochée au salarié, la Cour d'appel d'AMIENS rappelle d'importantes règles en la matière.

Tout d'abord, elle rappelle que la faute grave s'entend d'une faute **d'une particulière gravité** ayant pour conséquence d'interdire le maintien du salarié dans l'entreprise même pendant la durée limitée du préavis.

Les faits invoqués comme constitutifs d'une faute grave doivent par conséquent être sanctionnés **dans un bref délai**.

Autrement dit, l'employeur doit respecter un délai restreint entre **la connaissance des faits fautifs** et **la mise en œuvre de la procédure de licenciement** et ne pas attendre le délai légal de prescription de deux mois, dès lors qu'aucune vérification n'est nécessaire.

Cette règle jurisprudentielle d'engager dans les plus brefs délais une procédure de licenciement pour faute grave n'est pas nouvelle comme en atteste un arrêt récent de la Cour de cassation. Ainsi, elle casse un arrêt au motif que la Cour d'appel **n'a pas vérifié** si la procédure de licenciement avait été mise en œuvre dans un délai restreint ([Cass. soc., 31 mars 2021, n° 19-20.984](#)).

Tel n'est pas le cas par exemple d'une procédure de licenciement engagée **un mois** après la connaissance par l'employeur des faits fautifs ([Cass. soc., 17 mars 2010, n° 08-45.103](#)).

Au contraire, l'engagement de la procédure de licenciement par l'envoi d'un courrier de convocation à un entretien préalable **six jours** après la date de connaissance des faits fautifs est raisonnable ([Cass. soc., 8 décembre 2010, n° 09-66.770](#)).

De même, un délai de **17 jours** entre la connaissance du comportement fautif et l'enclenchement de la procédure de licenciement peut se comprendre en pleine période hivernale entraînant la fermeture de l'entreprise ([Cass. soc., 30 mars 2011, n° 09-72.817](#)).

En revenant au cas présent, on constatera que l'employeur a attendu un délai particulièrement long. En effet, il avait connaissance des faits fautifs, dès **le 17 juillet 2017**, alors qu'il a convoqué le salarié, le **14 septembre de la même année**, soit plus d'un mois et demi après.

La Cour note cette tardiveté et **exclut** donc l'existence d'une quelconque faute grave. Pour autant, elle rappelle que l'engagement de la procédure de licenciement au-delà du délai restreint **ne fait pas obstacle** à ce que le fait invoqué constitue une **cause et réelle et sérieuse** justifiant le licenciement et ce, comme le juge de manière constante la Cour de cassation ([Cass. soc., 22 janvier 2014, n° 12-23.565](#)).

Ainsi, elle estime que le fait pour un salarié de tenter de faire **prendre en charge financièrement** par son employeur des **travaux personnels** constitue un fait fautif empêchant la continuité de la relation de travail, ce dernier **perdant la confiance** nécessaire en son salarié, **peu important** que l'entreprise n'ait pas subi de pertes financières, l'ancienneté du salarié dans l'entreprise et l'absence d'antécédents disciplinaires.

Dès lors, le salarié ne peut réclamer qu'une indemnité compensatrice de congés payés et une indemnité de licenciement, sans pouvoir prétendre à des dommages et intérêts.
???????

Maître Florent LABRUGERE

Avocat au Barreau de LYON

<https://www.labrugere-avocat-lyon.fr/>

N.B : On ne sait pas, au jour de la rédaction de ce billet, si l'arrêt est définitif et n'a pas fait l'objet d'un pourvoi en cassation.