



Retards répétés d'un salarié: avant de licencier, il faut avertir !

Jurisprudence publié le **03/07/2013**, vu **2348 fois**, Auteur : [Michèle BAUER, Avocat Bordeaux](#)

Un salarié est souvent en retard, il est licencié sans avertissement préalable, l'employeur a-t-il bien agi ? La Cour de cassation vient d'apporter son éclairage.

Des retards ou des absences répétées ne constituent pas nécessairement une faute suffisamment grave pour la Cour de cassation.

En l'espèce, un mécanicien multiplie les retards durant un mois.. il est licencié pour faute grave après 3 ans d'ancienneté.

La Cour de cassation censure l'arrêt de la Cour d'appel qui a considéré ce licenciement comme justifié. Elle reproche à la Cour d'appel de ne pas avoir tenu compte de l'ancienneté du salarié et surtout de ne pas lui avoir adressé un avertissement préalable qui aurait pu permettre au salarié de rectifier son comportement.

Cette solution est logique: la sanction du licenciement est l'ultime sanction, l'employeur se doit avant de prendre cette décision d'avertir au préalable le salarié.

Cass.soc. 26 juin 2012, n° 10.751

Contact: cabinet@michelebaueravocate.com 33 Cours Pasteur- 33 000 BORDEAUX tél 05 47 74 51 50