



?? Agir dans un délai restreint en cas de faute grave : contrainte levée en cas d'absence du salarié

Jurisprudence publié le 17/02/2023, vu 1661 fois, Auteur : Assistant-juridique.fr

La faute grave est d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise. La Cour de cassation pose le principe d'un délai restreint, sauf si le salarié est absent de l'entreprise.

Si vous envisagez de licencier un salarié pour faute grave, vous devez agir rapidement. En effet, la Cour de cassation exige que la mise en œuvre de la procédure de licenciement intervienne dans un délai restreint après que vous ayez eu connaissance des faits reprochés si aucune vérification n'est nécessaire.

Ce délai commence à courir à partir du jour où vous avez eu connaissance des faits reprochés. La jurisprudence ne fixe pas de délai précis. Cela dépend du contexte de la faute, des circonstances dans lesquelles vous avez eu connaissance des agissements fautifs du salarié.

Dans une affaire jugée le 9 mars 2022, la Cour de cassation ne fixe pas une durée précise afin de définir le délai restreint mais donne des précisions en cas d'absence du salarié de l'entreprise.

En l'espèce, la salariée a été licenciée pour faute grave. L'employeur avait acquis une exacte connaissance des faits reprochés à la salariée le 17 octobre 2014. Il avait attendu le 14 novembre suivant pour la convoquer à un entretien préalable, soit 4 semaines plus tard. Information importante, la salariée était en arrêt de travail depuis le 31 mai 2013. Son contrat de travail est donc suspendu. Elle conteste son licenciement, la mise en œuvre de la procédure de licenciement n'étant pas intervenue dans un délai restreint.

La demande de la salariée est rejetée. Pour la Cour de cassation, le contrat de travail était suspendu depuis le 31 mai 2013, la salariée étant absente de l'entreprise, le temps écoulé entre la connaissance des faits et l'engagement de la procédure ne pouvait avoir pour effet de retirer à la faute son caractère grave.

Mais attention, dans de telles circonstances, même si la suspension du contrat vous permet d'agir plus sereinement, respectez toutefois le délai de prescription.

Source : editions-tissot.fr

A lire : [Licenciement pour faute grave : procédure à suivre](#)

A télécharger : [Licencier un salarié pour faute](#)

Articles sur le même sujet :

- [Guide pratique de l'association](#)
 - [Guide pratique de la SARL](#)
 - [Saisir le Conseil de Prud'hommes](#)
 - [Licencier un salarié pour faute](#)
 - [Sanctionner un salarié](#)
 - [Rupture conventionnelle : mode d'emploi](#)
 - [Rompre un CDD](#)
-
- Licenciement pour alcool au travail : légal ou pas ?
 - Quelle tenue vestimentaire est autorisée au travail ?
 - Licenciement pour utilisation abusive du matériel de l'entreprise : légal ou pas ?
 - Le refus d'exécuter une tâche demandée constitue-t-il un motif de licenciement ?
 - En cas de non-respect des règles d'hygiène et de sécurité, le salarié peut-il être licencié ?
 - Licenciement pour abandon de poste : à quelles conditions ?
 - Des retards et absences injustifiées sont-ils une cause de licenciement ?
 - Des erreurs et négligences justifient-elles un licenciement ?
 - Peut-on licencier un salarié qui n'a pas atteint ses objectifs ?
 - Le vol justifie-t-il un licenciement pour faute grave ?
 - Licenciement pour mensonge : légal ou pas ?
 - Arrêt maladie : le salarié peut-il exercer une autre activité professionnelle ?
 - Des critiques peuvent-elles justifier un licenciement ?
 - Peut-on créer son entreprise en étant salarié ?
 - Licenciement pour inaptitude : procédure à suivre