Image not found or type unknown

?? Licenciement pour faute : « sur le tard ? »

Jurisprudence publié le **03/02/2023**, vu **1565 fois**, Auteur : Assistant-juridique.fr

Un salarié conteste son licenciement pour faute grave en raison de son caractère tardif.

Téléchargez le guide "Licencier un salarié pour faute" ->

Un salarié, convoqué à un entretien préalable à licenciement qui s'est tenu un 23 juin, est finalement licencié pour faute grave… le 25 juillet.

Un licenciement trop tardif pour ce dernier, qui rappelle qu'une sanction disciplinaire ne peut pas être prononcée plus d'un mois après la date de l'entretien préalable.

Sauf que quelques semaines après cet entretien, des faits nouveaux, incriminant davantage le salarié, ont été découverts à la suite d'une enquête interne et d'audits réalisés après que certains clients ont signalé des anomalies de facturation, rappelle l'employeur.

Le salarié a donc été convoqué le 21 juillet à un nouvel entretien préalable à licenciement. Et parce que le licenciement a été prononcé 4 jours seulement après la tenue de ce 2nd entretien, il est parfaitement valable.

Ce que confirme le juge : l'enquête interne, qui n'avait pas pour objectif initial de contrôler spécifiquement le salarié, ayant mis en lumière de nouveaux faits à lui reprocher, la tenue du 2nd entretien était parfaitement justifiée, de même que le licenciement qui a suivi.

Source : weblex.fr

Pour plus d'infos : Licenciement pour faute grave : procédure à suivre

Voir aussi notre guide : 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

- Des violences ou menaces justifient-elles un licenciement ?
- Licenciement pour alcool au travail : légal ou pas ?
- Licenciement pour tenue incorrecte : légal ou pas ?
- Licenciement pour utilisation abusive du matériel de l'entreprise : légal ou pas ?
- 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 condamnation pénale : légal ou pas ?
- Licenciement pour mensonge : légal ou pas ?
- Licenciement pour retrait du permis : légal ou pas ?
- Arrêt maladie : le salarié peut-il exercer une autre activité professionnelle ?
- Des critiques peuvent-elles justifier un licenciement ?
- Un salarié peut-il faire concurrence à son employeur ?
- Licenciement pour inaptitude : procédure à suivre

Téléchargez le guide "Licencier un salarié pour faute" ->

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés