



Délai pour licenciement pour faute grave : en cas d'absence du salarié, appréciation plus souple.

Commentaire d'arrêt publié le **23/05/2022**, vu **336 fois**, Auteur : [L'actu essentielle social médical](#)

L'absence du salarié assouplit l'exigence d'un délai court pour engager la procédure.

En principe, la faute grave étant celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise, la mise en oeuvre de la procédure de licenciement doit intervenir dans un délai restreint après que l'employeur a eu connaissance des faits reprochés.

L'employeur avait acquis une connaissance exacte des faits le 17 octobre 2014. Il avait ensuite convoqué la salariée à un entretien préalable au licenciement pour faute grave le 14 novembre 2014, soit près d'un mois après ce qui, en temps normal, est difficilement compatible avec la notion de faute grave.

Or, en l'espèce, le contrat de travail était suspendu depuis le 31 mai 2013, la salariée étant absente de l'entreprise, ce dont il résultait que l'écoulement de ce délai ne pouvait avoir pour effet de retirer à la faute son caractère de gravité.

Cass. soc., 9 mars 2022, 20-20.872

www.roussineau-avocats-paris.fr