



Archives

Entreprise : quel délai pour l'employeur entre une faute grave et le licenciement d'un salarié ? 3 questions à Hélène Daher et Adélaïde Sayn du cabinet Daher Avocats

vendredi 27 mai 2022 à 09:00 3 min



Écouter l'article



De quel délai l'employeur dispose-t-il pour prononcer le licenciement d'un salarié lorsque ce dernier a commis une faute grave ? Hélène Daher, avocate associée et Adélaïde Sayn, avocate au sein du cabinet Daher

Avocats, commentent pour le JSS le récent arrêt rendu par la chambre sociale de la Cour de cassation, le 9 mars 2022 (pourvoi n° 20-20.872).

La Cour de cassation s'est récemment prononcée sur le délai qui incombe à l'employeur pour licencier un salarié lorsque celui-ci commet une faute grave. Pouvez-vous revenir sur ce cas ?

En principe, l'employeur dispose d'un délai maximal de deux mois à compter du jour où il a connaissance du fait fautif (sauf en cas de poursuites pénales dans ce même délai) pour engager des poursuites disciplinaires, c'est-à-dire pour inviter le salarié à un entretien préalable lui permettant d'exprimer sa version des faits.

Néanmoins, lorsque la faute est dite « grave », la jurisprudence est plus exigeante en considérant que le délai entre la découverte de la faute et la convocation à l'entretien préalable doit être le plus court possible (en pratique, autour de 10 à 15 jours). Pour rappel, la faute « grave » est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise et donc entraîne son départ immédiat, sans préavis.

Corrélativement, si l'employeur tarde trop, il lui sera plus difficile de retenir une faute « grave ».

« Si l'employeur tarde trop, il lui sera plus difficile de retenir une faute « grave ». »

Par exception, dans certains cas, la Cour de cassation admet que l'employeur puisse réagir moins rapidement (dans la limite du délai maximal de deux mois), lorsque le salarié est, de toute façon, absent de l'entreprise. Elle l'a reconnu notamment en cas de congés (Cass. soc. 23 mars 2004, n° 01-45.225).

L'arrêt rendu le 9 mars dernier en est une nouvelle illustration.

Dans cette affaire, une salariée était en arrêt maladie depuis plus d'un an. Pendant son absence, l'employeur découvrait l'existence d'une faute grave, commise plusieurs années auparavant. Il laissait néanmoins s'écouler un délai de quatre semaines avant de la convoquer à un entretien préalable. Dès lors, la salariée soutenait que ce retard était de nature à exclure la faute grave.

À tort, selon la Cour de cassation, laquelle approuve les juges du fond d'avoir retenu que, dans la mesure où la salariée était en arrêt maladie et absente de l'entreprise, l'écoulement de ce délai ne pouvait avoir pour effet de retirer à la faute son caractère de gravité.

En cas de faute grave d'un salarié, quelle procédure l'employeur doit-il suivre ?

Une fois encore, tout est affaire de délais.

En cas de découverte d'une faute grave, l'employeur doit convoquer – sans trop attendre, nous l'avons vu – le salarié à un entretien préalable. Il peut simultanément prononcer sa mise à pied conservatoire le temps de la procédure, s'il est nécessaire de procéder à une enquête ou indispensable d'écarter sans délai le salarié de la société.

L'entretien préalable ne peut se tenir moins de cinq jours ouvrables francs après la notification de la lettre de convocation. Si les explications du salarié ne sont pas convaincantes, l'employeur notifie au salarié son licenciement pour faute grave par LRAR, au plus tôt deux jours francs

ouvrables après la date prévue de l'entretien et au plus tard un mois après celle-ci.

À noter qu'en cas de faute grave commise par un salarié dit « protégé » (représentant du personnel, conseiller prud'homal...), l'employeur doit observer une procédure spécifique supposant notamment de solliciter l'autorisation préalable de l'inspection du travail, et assortie de délais différents.

Quels recours pour le salarié ?

Dans un délai de 15 jours suivant la notification de son licenciement, le salarié peut demander à l'employeur, par LRAR, des précisions sur les motifs énoncés dans la lettre de licenciement. L'employeur dispose à son tour d'un délai de 15 jours pour apporter des précisions, s'il le souhaite.

Le salarié a en outre la possibilité d'opter pour la voie judiciaire et de contester son licenciement auprès du Conseil de prud'hommes compétent, dans un délai maximal de douze mois à compter de la notification de la rupture.

Propos recueillis par Constance Périn

Partager l'article



THÉMATIQUES ASSOCIÉES

Cour de cassation Délais employeur

Entreprise faute grave

licenciement salarié



← Article précédent

À la Cour de cassation, un cycle de conférences dédié aux figures féminines de la justice

Article suivant →

En bref en IDF (93, 92, 94)



0 Commentaire

Laisser un commentaire

Votre adresse e-mail ne sera pas publiée. Les champs obligatoires sont indiqués avec *

Prénom*

Nom

Email*

Commentaire*

Commentaire*

Publier

Les plus vus

1. Dans le Val-d'Oise, une adolescente de 16 ans condamnée pour le meurtre de son violeur
2. Livret défense, une fausse bonne idée pour soutenir l'armement
3. À Paris, quatre stagiaires renvoyés d'un cabinet d'avocat pour des propos racistes
4. L'économie française face à une recrudescence inquiétante des défaillances d'entreprises en 2025
5. Au musée de l'immigration, le lien entre étrangers et insécurité en débat

Au cœur de l'actualité !

Infos locales, analyses et enquêtes : restez informé(e) sans limite.

[S'abonner](#)

Abonnez-vous à la Newsletter !

Recevez gratuitement un concentré d'actualité chaque semaine.

[S'inscrire](#)

Actualités

[accès](#)[amiante](#)[Archives](#)[Argentan](#)[Au fil des pages](#)[Chiffre](#)[Culture](#)[Droit](#)[Économie](#)[Entreprise](#)[Justice](#)

[Numérique](#)

[Politique](#)

[SAUJ](#)

[Société](#)

[Vie des cabinets](#)

En Île-de-France

[Essonne](#)

[Hauts-de-Seine](#)

[Ile-de-France](#)

[Paris](#)

[Seine-Saint-Denis](#)

[Val-d'Oise](#)

[Val-de-Marne](#)

[Yvelines](#)

Journal

[S'abonner](#)

[Podcasts](#)

[Contribuer](#)

[Kiosque](#)

Nos services

[Annonces légales](#)

[Formalités légales](#)

[Apostilles-Légalisation](#)

[Domiciliation](#)

[Fourniture de documents](#)

Le JSS

[Qui sommes-nous ?](#)

[Nous rejoindre](#)

[Mentions légales](#)

[CGV](#)

[Politique de confidentialité](#)



Contact