



Fiche réflexe: La procédure de licenciement pour faute grave doit être engagée dans un délai restreint!



Source : Fiche pratique d'après la Chronique juridique confédérale du 7 novembre 2010

La chambre sociale de la Cour de cassation a, par un arrêt en date du 6 octobre 2010 (Cass. soc, 6-10-10, n°09-41.294), réaffirmé un principe qu'elle avait déjà consacré dans un arrêt en date du 16 juin 1998 (Cass. soc, 16-6-98, n°96-42.054): «La faute grave étant celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise, la mise en œuvre de la rupture du contrat de travail doit intervenir dans un délai restreint après que l'employeur a eu connaissance des faits allégués dès lors qu'aucune vérification n'est nécessaire.»

En l'espèce, il s'agissait d'un salarié embauché en contrat à durée déterminée comme agent de prévention à qui l'employeur reprochait, d'une part, d'avoir refusé de rejoindre le poste qui lui était affecté et ainsi enfreint les consignes de sécurité qui exigeaient que les agents de prévention soient toujours deux, d'autre part, d'avoir, lors d'une réunion qui s'était tenue une semaine après, insulté et menacé son supérieur hiérarchique devant témoins. Cinq semaines plus tard il est convoqué à un entretien préalable, avant d'être licencié pour faute grave.

Le salarié saisit la juridiction prud'homale. La cour d'appel de Lyon retient que les faits avérés d'insultes et de menaces ne sont pas prescrits et qu'ils rendent impossible le maintien du salarié dans l'entreprise. En effet, dans un premier temps, et parce qu'il appartient aux juges du fond de contrôler le caractère réel et sérieux du motif de licenciement, ces derniers ont relevé que les faits reprochés au salarié étaient avérés et suffisamment graves; ils ont reconnu l'existence d'une faute grave.

Dans un second temps, les juges du fond ont validé le licenciement en se référant à l'article L. 1332-4 du Code du travail, qui prévoit une prescription pour sanctionner les faits fautifs: «Aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, à moins que ce fait ait donné lieu dans le même délai à l'exercice de poursuites pénales.» Eu égard à cette disposition, les faits fautifs sont prescrits deux mois après leur découverte par l'employeur; ils ne peuvent donc plus, passer ce délai, faire l'objet de sanctions. En l'espèce, les poursuites disciplinaires avaient bien été engagées dans le délai de deux mois imposé par le Code du travail. Pour ces raisons, la cour d'appel déboute le salarié, qui se pourvoit en cassation.

La chambre sociale de la Cour de cassation rend un arrêt de cassation. Elle nous fait savoir qu'en matière de faute grave, le respect du seul délai de prescription posé par l'article L. 1332-4 du Code du travail est insuffisant; la procédure de licenciement pour faute grave doit être engagée dans un délai restreint.



Fiche réflexe: La procédure de licenciement pour faute grave doit être engagée dans un délai restreint!



En l'espèce, l'employeur avait attendu cinq semaines avant d'engager la procédure de licenciement; l'occasion pour les hauts magistrats de réaffirmer expressément que «la faute grave étant celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise, la mise en œuvre de la rupture du contrat de travail doit intervenir dans un délai restreint après que l'employeur a eu connaissance des faits allégués dès lors qu'aucune vérification n'est nécessaire».

La solution de la chambre sociale s'inscrit dans la lignée des décisions rendues précédemment par la Cour de cassation en matière de faute grave. Les hauts magistrats veillent à ce que la cohérence du régime de la faute grave soit préservée. En effet, la faute grave est celle qui, par son importance, rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise (Cass. soc, 27-9-07, n°06-43.867). Ce qui compte est que celui-ci ait quitté immédiatement l'entreprise (Cass. soc, 12-7-05, n°03-41.536). C'est pourquoi, dès lors que la faute grave apparaît établie, l'employeur doit mettre en œuvre la procédure de licenciement dans un délai restreint.