



2024

Calendrier de l'aveant
Droit social

10



Attendre 25 jours pour engager la procédure disciplinaire prive-t-il l'employeur d'invoquer la faute grave ?

“Oui”, selon la Cour de cassation !

En l'espèce, un salarié avait commis une faute entraînant la survenance d'un accident le **1er mars**. Convoqué le **26 mars** suivant à un **entretien préalable**, le salarié est ensuite **licencié pour faute grave**.

Contestant cette rupture, il saisit la juridiction prud'homale, qui prononce la nullité du licenciement.

La Cour de cassation, saisie par l'employeur, confirme cette décision de nullité en soulignant le **caractère excessif du délai de 25 jours entre la révélation des faits et la mise en œuvre de la procédure de licenciement**.

La Cour de cassation rappelle que, sauf circonstances particulières tenant à **la nécessité de vérifications**, la faute grave suppose que la procédure disciplinaire soit engagée dans un **déla restreint après que l'employeur a eu connaissance des faits allégués**.

Attendre ainsi 25 jours enlevait donc tout caractère de gravité à la faute.

Cass. soc., 20 mars 2024, n°23-13.876



Rappel : la procédure de licenciement disciplinaire

1 Faits fautifs



2 mois maximum



le délai doit être restreint en cas de faute grave

2 Convocation à entretien préalable



Délai minimum de 5 jours entre la **réception** du courrier et l'entretien



Prévoir un délai suffisant pour faire face aux délais postaux

3 Entretien préalable



Délai minimum de 2 jours

Délai maximum d'un mois

4 Notification du licenciement



Obligatoirement par courrier recommandé



5 Exécution du préavis

sauf dispense ou absence





POUR TOUTE QUESTION

Marie-Véronique Lumeau

Avocat au Barreau de Paris

mvlumeau@woogassocies.com

Tel : 01 44 69 25 50

