

Faute grave : ne tardez pas pour licencier !



© 2024 Les Echos Publishing

La faute grave d'un salarié est celle qui rend impossible son maintien dans l'entreprise. Aussi les tribunaux considèrent que l'employeur qui invoque une telle faute doit enclencher rapidement la procédure de licenciement du salarié.

Dans une affaire récente, un employeur avait eu connaissance, le jour même, d'un accident causé par un cariste. Pour autant, il l'avait laissé continuer à conduire des chariots élévateurs. Ce n'est, en effet, que 25 jours plus tard que l'employeur l'avait convoqué à un entretien préalable au licenciement. Le salarié avait alors contesté son licenciement en justice.

Saisis du litige, les juges ont rappelé que le déclenchement d'une procédure de licenciement pour faute grave doit intervenir dans un délai restreint dès lors que l'employeur a connaissance des faits commis par le salarié et qu'aucune vérification n'est nécessaire pour les confirmer.

Ils ont ensuite relevé qu'un délai de 25 jours s'était écoulé entre l'accident dont le salarié était responsable et sa convocation à l'entretien préalable, un délai durant lequel il avait, par ailleurs, pu conserver son poste de travail. Or, pour les juges, ces circonstances s'opposaient à la reconnaissance d'une faute grave du salarié.

Précision : le salarié licencié pour faute grave n'a pas droit

à un préavis, ni à l'indemnité de licenciement. La Cour de cassation ayant, dans cette affaire, confirmé l'absence de faute grave, l'employeur a été condamné à verser au salarié, notamment, l'indemnité de licenciement et une indemnité compensatrice de préavis.

[Cassation sociale, 20 mars 2024, n° 23-13876](#)

© 2024 Les Echos Publishing