

ARRET DE LA SEMAINE

CA MONTPELLIER, 23-06-21, RG n° 18/00787 :
La prescription des faits fautifs

Faits de l'espèce

Un salarié, occupant un poste de mécanicien, a été licencié pour faute grave, le 2 novembre 2016 et ce, en raison d'un manquement à son obligation de loyauté. Plus particulièrement, il lui était reproché d'exercer, en son nom propre, une activité concurrentielle à celle de son employeur.

La salarié a contesté son licenciement en soulevant la prescription des faits fautifs.

Rappel des règles de droit

De manière classique, la faute grave est définie par la jurisprudence comme une violation des obligations découlant du contrat de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise.

Par ailleurs, l'article L. 1233-4 du CT dispose qu'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.

Application au cas d'espèce

Avant même de s'intéresser à la matérialité du fait fautif reproché au salarié, la Cour apprécie si l'employeur n'aurait pas eu connaissance dudit fait dans un délai de plus de deux mois avant l'engagement de la procédure disciplinaire.

Sur ce dernier point, la Cour note que l'employeur avait connaissance de l'activité concurrente du salarié depuis au moins le 30 mai 2016, alors qu'il n'a engagé la procédure de licenciement disciplinaire que le 19 octobre 2016, soit plus de deux mois après la connaissance des faits. Pour ce faire, elle s'appuie sur le fait que l'employeur a lui-même entretenu des relations commerciales avec l'entreprise créée par son salarié.

Dès lors, le fait reproché étant prescrit, elle juge le licenciement sans cause réelle et sérieuse.