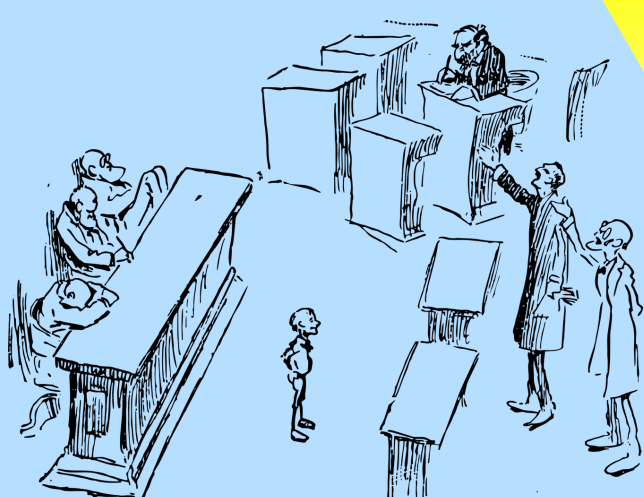




L'ARRET DE LA SEMAINE

CA AMIENS, 01/09/21, RG N° 20/00090 : LA CÉLÉRITÉ D'UNE PROCÉDURE DE LICENCIEMENT !



FAITS DE L'ESPÈCE

Par courrier du 14 septembre 2017, un salarié a été convoqué à un entretien préalable.

Il a finalement été licencié pour faute grave à la suite dudit entretien au motif d'avoir fait prendre en charge par son employeur des travaux réalisés dans son appartement personnel.

Il a saisi les juridictions prud'homales en vue de contester son licenciement.



RÈGLE 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.

Dans un tel cas, l'employeur doit respecter un délai restreint entre la connaissance des faits fautifs et la mise en oeuvre de la procédure de licenciement et ce, sans attendre le délai légal de prescription de deux mois, dès lors qu'aucune vérification n'est nécessaire.



COURT



Après avoir rappelé la définition de la faute grave et de l'absolue nécessité d'engager à bref délai la procédure de licenciement dès la connaissance des fait fautif, la Cour constate la carence de l'employeur sur ce point. En effet, elle note que ce dernier a eu connaissance des faits fautifs, le 17 juillet 2017, mais a attendu, le 14 septembre de la même année, pour convoquer le salarié à un entretien préalable. Ce délai de plus d'un mois n'est aucunement justifié par le besoin de procéder à des investigations poussées sur la réalité de la faute.

L'employeur n'ayant pas agi dans un délai restreint, aucune faute grave ne pouvait être reprochée au salarié. Cependant, la Cour précise que l'engagement de la procédure de licenciement au-delà du délai restreint ne fait pas obstacle à ce que le fait invoqué constitue une cause réelle et sérieuse justifiant le licenciement.

Ainsi, elle juge que le fait pour un salarié de tenter de faire prendre en charge financièrement par son employeur des travaux personnels constitue un fait fautif empêchant la continuité de la relation de travail, ce dernier perdant la confiance nécessaire en son salarié, peu important que l'entreprise n'ait pas subi de pertes financières, l'ancienneté du salarié dans l'entreprise et l'absence d'antécédents disciplinaires.



Florent LABRUGÈRE

Avocat - Lyon