

Dernière mise à jour le 29 septembre 2017

Absences multiples injustifiées + non respect contrat de travail = licenciement pour faute grave !

Dans cette affaire, une salariée est engagée le 23/03/2007 en qualité d'employée de libre service par une célèbre entreprise spécialisée en outillage et bricolage. Elle est convoquée le 23/03/2007 à ...

Sommaire

- Contexte de l'affaire

Contexte de l'affaire

Dans cette affaire, une salariée est engagée le 23/03/2007 en qualité d'employée de libre service par une célèbre entreprise spécialisée en outillage et bricolage.

Elle est convoquée le 23/03/2007 à un entretien préalable puis licenciée pour faute grave le 3/04/2007.

La salariée conteste son licenciement et décide de saisir le Conseil de prud'hommes.

L'employeur de son côté invoque de nombreuses absences injustifiées et même une d'entre elles pour laquelle la salarié avait invoqué un motif mensonger.

Ce fait constitue une violation du contrat de travail et plus précisément en termes de loyauté.

Elle avait indiquée en effet qu'elle devait s'absenter en raison de la maladie de son fils alors qu'en réalité elle s'était absentée pour se rendre à un ...concours administratif.

La salariée estime en l'espèce que le fait de s'absenter pour passer un concours ne pouvait permettre son licenciement pour faute grave.

La Cour d'appel déboute la salariée de sa demande et considère que le licenciement pour faute grave est bel et bien justifié.

La salariée décide de se pourvoir en cassation.

Les juges de la Cour de cassation confirment le jugement de la Cour d'appel et rejettent le pourvoi, retenant de surcroît le fait que la salariée avait déjà sanctionnée à 3 reprises pour des absences injustifiées.

Et attendu, ensuite, qu'ayant relevé que la salariée avait déjà été sanctionnée à trois reprises pour des absences injustifiées, la cour d'appel, qui a constaté que la salariée avait adopté une attitude mensongère sur la véritable cause d'une nouvelle absence a pu décider que ce comportement déloyal rendait impossible son maintien dans l'entreprise et constituait une faute grave ; D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Cour de cassation du 05 juillet 2011, pourvoi n°10-11776

L'absence répétée du salarié peut rendre possible son licenciement.

Si ce sont des absences fréquentes mais justifiées à chaque fois, le licenciement sera prononcé pour une cause réelle et sérieuse.

L'entreprise devra alors invoquer la perturbation dans le fonctionnement de l'entreprise que procurent ces absences nombreuses, et le remplacement du salarié fréquemment absent devra être réalisé, justifiant ainsi la réelle désorganisation de l'entreprise en l'espèce.

Lorsque les absences sont à la fois :

- Nombreuses et injustifiées ;
- Sanctionnées à 3 reprises ;
- Mensongère pour l'une d'entre elles.

Alors le licenciement pour faute grave, rendant impossible le maintien de la salariée dans l'entreprise est justifié.

Rappelons que ce type de licenciement prive la salariée du paiement de l'indemnité de licenciement mais n'influence en aucune façon la couverture au niveau des allocations de chômage versées par Pôle emploi.