

Dernière mise à jour le 29 septembre 2017

La datation, dans la lettre de licenciement, des faits invoqués n'est pas nécessaire !

Un salarié est engagé le 1er mars 2007. Par lettre du 3 juin 2008, il est licencié au motif d'absences injustifiées. Le salarié conteste son licenciement et saisit ...

Sommaire

- Contexte de l'affaire
- Délai pour sanctionner des faits fautifs
- Prescription des sanctions :
- Application sur l'affaire présente

Contexte de l'affaire

Un salarié est engagé le 1^{er} mars 2007.

Par lettre du 3 juin 2008, il est licencié au motif d'absences injustifiées.

Le salarié conteste son licenciement et saisit la juridiction prud'homale.

Il estime que les faits invoqués (absences injustifiées) ne doivent pas être pris en compte car... aucune date n'est mentionnée.

La lettre de licenciement se « contentant » d'indiquer :

" ... A plusieurs reprises, vous ne vous êtes pas présenté à votre poste de travail sans en informer votre hiérarchie ni justifier votre absence à votre retour. Ce manque d'implication perturbe le bon fonctionnement de notre activité : désorganisation des équipes de travail, retards sur les chantiers ... "

La cour d'appel puis la Cour de cassation déboutent le salarié de sa demande.

Les juges de la Cour de cassation indiquant que la datation dans la lettre de licenciement des faits invoqués n'est pas nécessaire.

Extrait de l'arrêt :

Mais attendu que la datation, dans la lettre de licenciement, des faits invoqués n'est pas nécessaire ; que le moyen, inopérant en sa seconde branche comme critiquant un motif surabondant, n'est pas fondé pour le surplus ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Cour de cassation du 11 juillet 2012, pourvoi n°10-28798

C'est un arrêt important que vient de rendre la Cour de cassation dans l'affaire présente.

Il en résulte que le fait de ne pas indiquer la date des absences injustifiées, en l'occurrence motif du licenciement, ne remet pas en cause le licenciement.

Les juges relèvent dans cette affaire que l'employeur était tout à fait en mesure d'établir les dates des absences invoquées par tout autre moyen.

Rappelons à cette occasion des notions importantes concernant les fautes :

Délai pour sanctionner des faits fautifs

Le code du travail donne une règle très précise concernant le délai pendant lequel l'employeur pourra prononcer une sanction vis-à-vis de son salarié.

Ainsi, un délai de 2 mois est possible, à partir du moment où l'employeur a connaissance des faits pour prononcer une sanction (blâme, avertissement ou licenciement éventuellement).

Article L1332-4

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, à moins que ce fait ait donné lieu dans le même délai à l'exercice de poursuites pénales.

Prescription des sanctions :

De la même façon, un employeur ne peut appuyer une nouvelle sanction en rappelant des sanctions antérieures au-delà d'un délai de 3 ans.

Article L1332-5

Aucune sanction antérieure de plus de trois ans à l'engagement des poursuites disciplinaires ne peut être invoquée à l'appui d'une nouvelle sanction.

Application sur l'affaire présente

Si l'on consulte l'arrêt en détails de la Cour de cassation, on remarquera que :

- L'employeur rappelle qu'aucun fait fautif ne peut donner lieu à engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de 2 mois, sauf à invoquer une faute normalement prescrite, lorsqu'un fait fautif est constaté et que les deux fautes procèdent d'un comportement identique;
- L'entreprise relevait des absences injustifiées depuis le 23 juillet 2007 et 21 mars 2008, que cela avait d'ailleurs fait l'objet de 2 mises en demeure les 31 juillet 2007 et 3 avril 2008.

Extrait de l'arrêt :

que s'il est exact qu'en application de l'article L. 1332-4 du code du travail, aucun fait fautif ne peut donner lieu à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois, la [SARL](#) ... rappelle avec pertinence que l'employeur peut invoquer une faute normalement prescrite lorsqu'un fait fautif est constaté et que les deux fautes procèdent d'un comportement identique ; qu'en l'occurrence, la SARL ... a adressé à M. X..., les 31 juillet 2007 et 3 avril 2008, deux mises en demeure pour, soit se présenter à son poste de travail, soit justifier de son arrêt de travail suite à des absences depuis les 23 juillet 2007 et 21 mars 2008 ;