

MAI
JUIN
2024

DELAI DE CONVOCATION ET MISE A PIED POUR FAUTE GRAVE

La faute grave du salarié implique-t-elle nécessairement le prononcé préalable d'une mise à pied conservatoire et à défaut d'une telle mise à pied dans quel délai l'employeur doit-il convoquer le salarié ?

Petit rappel concernant la définition de la faute grave : Avant 2007, la Cour de cassation définissait la faute grave comme celle qui rendait impossible le maintien du salarié dans l'entreprise même pendant la durée du préavis (Cass. soc. 26-2-1991 n° 88-44.908).

Depuis 2007, la faute grave s'entend de la faute qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise. La référence au délai de préavis a ainsi été supprimée. Il s'agit d'une définition plus souple qui permet à l'employeur de maintenir le salarié en poste pendant la procédure de licenciement ou au cours du préavis. C'est pourquoi, la mise à pied conservatoire ne constitue pas nécessairement un préalable à l'engagement de la procédure de licenciement pour faute grave.

La Cour de cassation a confirmé sa position sur ce point dans un arrêt du 02 mai 2024 (Cass soc. 02/05/2024, n°22-13.869). Mais dans ce même arrêt la Cour de cassation est venue apporter une seconde précision concernant le délai dans lequel un employeur se doit de mettre en œuvre la procédure de licenciement pour faute grave.

La Cour a rappelé que si le salarié peut continuer à travailler pendant le temps de la procédure, l'employeur doit néanmoins rapidement engager la procédure de licenciement. En effet, la convocation à l'entretien préalable au licenciement doit intervenir dans un délai restreint après que l'employeur a eu connaissance des faits allégués, dès lors qu'aucune vérification n'est nécessaire.

Si l'appréciation du délai restreint relève de l'appréciation des juges du fond, la cour de cassation a validé dans cet arrêt l'envoi d'une convocation à un entretien préalable à licenciement 7 jours après la date des faits ou leur connaissance par l'employeur.

Ainsi, si l'employeur n'est pas contraint de mettre à pied le salarié dans le cadre d'une procédure de licenciement pour faute grave, en le laissant à son poste, au moins doit t'il le convoquer assez rapidement sinon il ne pourra plus se prévaloir de la faute grave.

Attention au délai entre la mise à pied conservatoire et l'engagement de la procédure de licenciement : la cour de cassation a jugé excessif qu'une convocation à un entretien préalable soit notifiée 4 jours après la mise à pied conservatoire du salarié (Cass. soc., 30 octobre 2013, n°12-22.962 ; aussi pour un délai de 6 jours, Cass. soc., 27 novembre 2019, n° 18-15.303 ; ou de 7 jours Cass. Soc. 14 avril 2021 n°20-12.920). La mise à pied conservatoire doit donc être immédiatement suivie de la convocation du salarié à un entretien préalable à licenciement pour faute grave.

DERNIÈRES ACTUALITÉS

HARCÈLEMENT SEXUEL MODIFICATION DES HORAIRES DE TRAVAIL

•Harcèlement sexuel :

Pour se défendre des accusations de harcèlement sexuel portées à son encontre, un salarié a, pour la première fois, tenté de se défendre en affirmant être victime d'un complot dans le contexte de libération de la parole en lien avec le mouvement « #Metoo ».

Après avoir constaté que les témoignages des employés étaient nombreux, précis, circonstanciés et concordants, qu'ils mettaient en exergue les agissements déplacés et dégradants du salarié envers des salariés relevant systématiquement d'un niveau hiérarchique inférieur au sien et que le salarié ne démontrait pas que ses collègues auraient témoigné sous une quelconque pression de l'employeur, la Cour a rejeté l'argument du complot dans le contexte « #Metoo » allégué par le salarié (CA Aix-en-Provence 19-4-2024 n° 21/02932).

•Modification des horaires de travail :

Dès lors que le contrat de travail de l'intéressé ne comportait pas d'horaires précis, un salarié ne peut se prévaloir de l'absence de consultation du CSE lors de la modification de l'horaire collectif de travail pour refuser de le respecter. Pour la Haute juridiction, même prise à l'issue d'une procédure irrégulière, la décision de l'employeur est opposable aux salariés. Peut-être aurait-il fallu que le CSE sollicite lui-même la suspension de la mise en place des nouveaux horaires collectifs dans l'attente de sa consultation régulière afin que les salariés n'y soient pas soumis ?(Cass. soc. 7-5-2024 n° 22-23.032 F-D, O. c/ Sté Pomona).