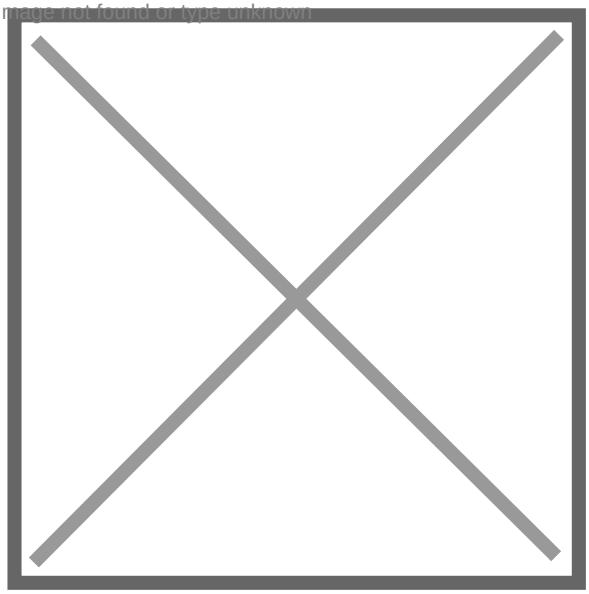
Image not found or type unknown



Délai de 2 mois pour constatation de faute grave ?

Par **denonorette**, le **19/06/2009** à **09:53**

Bonjour,

Après une maladresse/erreur de ma part constatée par mon employeur le 22 avril, il m'a convoquée ce même jour pour une explication.

Lundi 15 juin, il me remet une lettre de mise à pied conservatoire en vue d'un licenciement pour faute grave avec entretien préalable le 24 juin 2009.

Je ne connais pas le motif, il ne souhaite pas l'aborder avant l'entretien préalable.

Dans l'hypothèse où il souhaite me licencier pour l'erreur commise constatée le 22 juin, est-il dans son droit de le faire ?

Le délai de deux mois s'écoule-t-il :

- De la date de constatation de la faute (ici le 22 avril) à la date de remise de la lettre de mise à pied conservatoire en vue d'un licenciement pour faute grave (ici, le 15 juin) ?

- De la date de constatation de la faute (ici, le 22 avril) à la date de l'entretien préalable (ici le 24 juin) ?

- De la date de constatation de la faute (ici, le 22 avril), à la date du prononcé de la sanction (ici, non déterminée, mais nécessairement au délà du 27 juin et avant le 28 juillet).

Je m'interroge, car dans les deux derniers cas, le délai de 2 mois pour cette erreur serait

dépassée.

J'espère que vous pourrez me répondre vite, mon entretien étant dans peu de temps, et je dois rencontrer mon conseiller du personnel soit aujourd'hui, soit dimanche !)

Bien à vous !

Par **Maître JALAIN**, le **19/06/2009** à **12:38**

Monsieur,

Le code du travail répond très précisement à votre question à l'article L. 1332-4).

« Aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement des 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 »

En d'autres termes, dès que l'employeur a connaissance d'une faute commise par un salarié, il dispose d'un délai de deux mois pour engager les poursuites disciplinaires, c'est-à-dire pour convoquer le salarié à un entretien préalable ou pour lui adresser un avertissement.

Au-delà, la faute est prescrite, ce qui signifie qu'elle ne pourra plus être invoquée à l'appui d'une sanction disciplinaire.

Toutefois, une faute ancienne de plus de deux mois pourra être sanctionnée si, dans l'intervalle, l'employeur a engagé des poursuites pénales (C. trav., art. L. 122-44 précité / recod. C. trav., art. L. 1332-4) ou si cette faute s'inscrit dans un phénomène répétitif (ex. : retards répétés), la dernière faute constatée devant, elle, se situer à moins de deux mois.

Dans votre cas, cela signifie très concretement que l'employeur ne pourra pas, dans le cas où vous contesteriez votre licenciement devant le conseil de prud'hommes, se référer à la faute du 22 avril, sous peine de voir requalifier la rupture de votre contrat de travail en licenciement sans cause réelle et serieuse.

Reste à savoir maintenant si d'autres fautes justifiables par l'employeur sont visées dans la lettre de licenciement ?

Par **denonorette**, le **19/06/2009** à **12:56**

Maître Jalain,

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

Je vous remercie infiniment pour votre réponse à la fois rapide et précise.

Je ne connais pas la nature des faits qui me sont reprochés. J'ai reçu ma lettre de mise à pied conservatoire en vue d'un licenciement pour faute grave sans que mon employeur ne motive cette procédure. Je lui ai demandé oralement ce qui m'était reproché, il m'a répondu qu'il ne souhaitait pas me donner cette information avant l'entretien préalable au licenciement se déroulant le 24 juin.

Concernant encore les histoires de dates, ma lettre m'a été remise en mains propres le lundi 15 à 12h30. L'entretien se déroule le 24. Le délai de 5 jours est donc respecté (d'après mes calculs, l'entretien pouvait se dérouler à partir du lundi). Le délai entre la réception de la lettre et l'entretien n'est-il pas un peu long ? Car ceci est assez pénalisant dans la mesure ou la mise à pied conservatoire me prive de salaire !

Si je devais faire une saisine au prud'hommes, est-ce que les juges peuvent faire preuve d'indulgence dans la mesure où j'ai déjà un peu travaillé sans aucun probleme, aucune remontrance, aucune sanction mais que je débute toutefois dans la vie professionnelle (j'ai été diplomée depuis juin 2008). L'inexpérience de la vie professionnelle ne peut-elle pas jouer dans les éventuelles "fautes" que j'ai pu commettre ?

Vous remerciant pour votre temps, votre aide m'est précieuse.

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés