

Un employeur qui veut licencier un salarié ne peut pas attendre trop de temps avant de le convoquer à un entretien préalable car un délai trop long écarte purement et simplement la faute grave !

L'article [L.1332-4](#) du code du travail prévoit qu'aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires (tel un licenciement) au-delà d'un délai de 2 mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance.

Mais la Cour de Cassation va encore plus loin ...

Dans cette affaire un salarié avait été convoqué à un entretien préalable plus d'un mois après avoir insulté son supérieur hiérarchique devant témoins. Il avait ensuite été licencié pour faute grave.

La procédure de licenciement avait donc bien été effectuée dans le délai de 2 mois imparti par la loi **cependant les juges réfutent la faute grave !**

Pourquoi ?

Car selon eux : « la faute grave étant celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise, la mise en oeuvre de la rupture du contrat de travail doit intervenir dans un délai restreint après que l'employeur a eu connaissance des faits allégués ».

L'employeur aurait donc dû agir plus vite. En attendant plus d'un mois il admettait de facto l'absence de faute grave !

Pour info, dans une précédente affaire les juges avaient estimés comme raisonnable un délai de 8 jours entre la connaissance des faits fautifs par l'employeur et la convocation du salarié à l'entretien préalable.

Conséquences pour vous salarié : si vous avez été licencié pour faute grave dans des délais trop long vous pouvez contester la validité de votre licenciement devant le Conseil des Prud'hommes et ainsi réclamer des dommages intérêts à votre ex-employeur !