



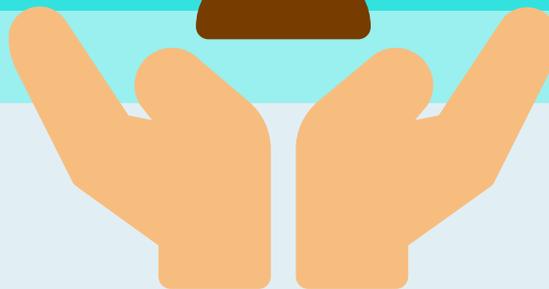
LABRUGERE
Avocat

Avocat au Barreau de Lyon
Droit du travail - Droit de la sécurité sociale
07 49 98 20 89
f.labrugere@labrugere-avocat.fr

L'ARRÊT
DE
LA SEMAINE



**CA PARIS, 05/09/2024,
RG n° 22/07891 :
Les délais d'une procédure
disciplinaire en période
Covid-19**



Rappel des faits



Un salarié a été engagé à compter du 03 octobre 2005 en qualité de responsable maintenance applicative SI Vente.

Par courrier du **30 juin 2020**, son employeur lui a notifié sa mise à pied conservatoire à effet immédiat et l'a convoqué à un entretien préalable à un éventuel licenciement, qui a eu lieu le 20 juillet 2020, **après report**.

Par courrier du 30 juillet 2020, il lui a notifié son licenciement pour **faute grave**.

Contestant le bien-fondé de son licenciement, le salarié a saisi les **juridictions prud'homales**.

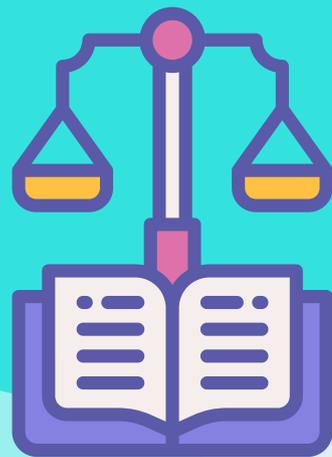


Règles de droit



“ Selon l'article L. 1332-4 du CT, 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.

Par ailleurs, conformément à l'article 2 de l'ordonnance du 22 mars 2020 relative à la **prorogation des délais** échus pendant la période d'urgence sanitaire, tout acte prescrit par la loi ou le règlement à peine de prescription, qui aurait dû être accompli entre le 12 mars 2020 et le 23 juin 2020 inclus, sera **réputé** avoir été fait à temps s'il a été effectué dans un délai qui ne peut excéder, à compter de la fin de cette période, le délai légalement imparti pour agir, dans la limite **de deux mois**.



Motifs de la décision



Au cas d'espèce, le salarié soutient que les faits fautifs sont **prescrits** puisqu'un délai supérieur à deux mois s'est écoulé entre leur découverte et la procédure de licenciement

Sur ce point, la Cour d'appel énonce que l'ordonnance précitée sur la prorogation des délais **s'applique** à la convocation du salarié à un entretien préalable au licenciement par l'employeur.

De plus, elle relève que la rédaction de ce texte et sa **portée générale** n'excluent pas son application à la **procédure de licenciement**, alors que le législateur a exclu expressément certains délais et obligations du champ d'application de l'ordonnance précitée, parmi lesquels la matière disciplinaire en droit du travail **ne figure pas**.

Au cas présent, la Cour note que le délai de prescription de deux mois pour les faits reprochés au salarié et nécessitant diverses investigations expirait initialement **pendant la période comprise** entre le 12 mars 2020 et le 23 juin 2020.

Ainsi, en application de l'ordonnance précitée, ce même délai a donc été **prorogé** à compter de cette dernière date pour un nouveau délai de deux mois.

Le salarié ayant été convoqué à un entretien préalable par courrier du 30 juin 2020, l'employeur a déclenché la procédure de licenciement dans le délai requis après avoir été dûment informée des faits litigieux, de leur nature et de leur étendue par l'enquête menée.

Aucune prescription des faits fautifs ne saurait donc valablement être opposée à l'employeur.

