

<https://www.observatoire-collectivites.org/spip.php?article2077>

Délai de prescription d'une procédure disciplinaire : à qui la charge de la preuve ?

- Jurisprudence -



Publication date: mercredi 15 décembre 2010

Copyright © Observatoire Smacl des risques de la vie territoriale - Tous

droits réservés

Est-ce au salarié licencié pour faute grave de rapporter la preuve que l'association-employeur connaissait les faits à l'origine de la sanction disciplinaire depuis plus de deux mois ?

[1]

Non c'est à l'employeur de rapporter la preuve qu'il n'a eu connaissance des faits fautifs que dans les deux mois ayant précédé l'engagement de la procédure disciplinaire.

Un cadre travaillant pour le compte de deux associations est licencié pour faute grave. Il lui est reproché la commission d'un faux en écriture en imitant la signature d'un président.

Le salarié conteste son licenciement en faisant notamment observer :

– qu'il avait deux employeurs, chacune des associations lui versant la moitié de son salaire. Or son licenciement n'a été prononcé que par le président de l'une des deux structures, l'autre association s'y étant opposé.

– que la procédure de licenciement est intervenue plus de deux mois après la découverte des faits.

La Cour de cassation approuve les juges du fond d'avoir écarté le premier moyen dès lors qu'un seul contrat de travail a été établi. Peu importe, dans ces conditions, que l'embauche ait été effectuée conjointement par les deux présidents.

En revanche le second moyen est accueilli favorablement par la Cour de cassation. Les juges du fond ne pouvaient l'écarter au motif que le salarié ne démontrait pas que l'employeur aurait eu connaissance des faits au moment de leur réalisation. En effet :

"il appartient à l'employeur de rapporter la preuve qu'il n'a eu connaissance des faits fautifs que dans les deux mois ayant précédé l'engagement de la procédure disciplinaire".

[Cour de cassation, chambre sociale, 15 décembre 2010, NÂ° : 09-42573](#)

PS:

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'association-employeur en a eu connaissance (à moins que ce fait ait donné lieu dans le même délai à l'exercice de poursuites pénales). C'est à l'association de démontrer qu'elle n'a pas eu connaissance des faits plus de deux mois avant l'engagement de la procédure disciplinaire.

Références

– [Article L1332-4 du code du travail](#)

– [Article 1315 du code civil](#)

Voir aussi

– [Le licenciement d'un salarié par le secrétaire général d'une association est-il nécessairement nul si les statuts réservent au président le pouvoir de représenter l'association ?](#)

– [Un fonctionnaire peut-il être sanctionné disciplinairement 10 ans après les faits qui lui sont reprochés ?](#)

[1] Photo : © Pulsar75