

Dernière mise à jour le 22 avril 2019

Des fautes non sanctionnées ne peuvent pas être utilisées par la suite

Impossible de revenir sur des fautes qui n'ont pas été sanctionnées par la suite, rappelle la Cour de cassation dans le présent arrêt.

Sommaire

- Contexte de l'affaire
- Commentaire de LégiSocial
- Délai pour sanctionner des faits fautifs
- Prescription des sanctions

Contexte de l'affaire

Un salarié est engagé le 1^{er} janvier 2014.

Il est convoqué le 30 janvier 2014 à un entretien préalable qui s'est tenu le 11 février 2014 pour des faits des 4 et 13 janvier 2014, puis de nouveau convoqué le 11 février 2014 à un second entretien préalable fixé le 25 février 2014 pour des faits des 7 et 10 février 2014.

Il fait l'objet d'un avertissement prononcé le 17 février 2014 dans le cadre de la première procédure et d'un licenciement pour faute grave le 7 mars 2014 dans le cadre de la seconde procédure.

Mais le salarié décide de saisir la juridiction prud'homale, contestant son licenciement.

La Cour d'appel de Paris, dans son arrêt du 28 mars 2017, donne raison au salarié.

La Cour de cassation confirme l'arrêt de la cour d'appel sur ce point, estimant que :

- L'employeur avait eu connaissance de divers faits commis par le salarié, considérés par lui comme fautifs, mais avait choisi de n'en sanctionner que certains ;
- De sorte qu'il ne pouvait plus ultérieurement prononcer une nouvelle mesure disciplinaire pour sanctionner les autres faits antérieurs à la première sanction.

Plus précisément :

1. L'employeur avait connaissance de l'ensemble des faits reprochés au salarié dès le 11 février, date de l'entretien préalable, et avant la notification de l'avertissement du 17 février 2014 ;
2. De sorte qu'il pouvait en être déduit que l'employeur avait épuisé son pouvoir disciplinaire et ne pouvait plus prononcer un licenciement le 7 mars 2014 pour sanctionner tout ou partie de ces faits.

Extrait de l'arrêt :

Mais attendu que l'employeur qui, ayant connaissance de divers faits commis par le salarié, considérés par lui comme fautifs, choisit de n'en sanctionner que certains, ne peut plus ultérieurement prononcer une nouvelle mesure disciplinaire pour sanctionner les autres faits antérieurs à la première sanction ; que la cour d'appel, qui a répondu aux conclusions dont elle était saisie et retenu que l'employeur avait connaissance de l'ensemble des faits reprochés au salarié dès le 11 février, date de l'entretien préalable, et avant la notification de l'avertissement du 17 février 2014, a pu en déduire qu'il avait épuisé son pouvoir disciplinaire et ne pouvait plus prononcer un licenciement le 7 mars 2014 pour sanctionner tout ou partie de ces faits ; que le moyen n'est pas fondé

Cour de cassation du 16 janvier 2019, pourvoi n°17-22557

Commentaire de LégiSocial

L'affaire que nous abordons aujourd'hui, nous permet de rappeler quelques notions concernant les sanctions que peuvent prononcer les employeurs lorsque le salarié est auteur de faits fautifs.

Délai pour sanctionner des faits fautifs

Le code du travail donne une règle très précise concernant le délai pendant lequel l'employeur pourra prononcer une sanction vis-à-vis de son salarié.

Ainsi, un délai de 2 mois est possible, à partir du moment où l'employeur a connaissance des faits pour prononcer une sanction (blâme, avertissement ou licenciement éventuellement).

Article L1332-4

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, à moins que ce fait ait donné lieu dans le même délai à l'exercice de poursuites pénales.

Prescription des sanctions

De la même façon, un employeur ne peut prononcer une nouvelle sanction en rappelant des sanctions antérieures au-delà d'un délai de 3 ans.

Article L1332-5

Aucune sanction antérieure de plus de trois ans à l'engagement des poursuites disciplinaires ne peut être invoquée à l'appui d'une nouvelle sanction.