



L'employeur liste les bugs dans l'organisation, ce n'est pas une sanction

Actualité législative publié le 05/10/2011, vu 1572 fois, Auteur : [Juritravail](#)

Dans une affaire, un salarié engagé en qualité de chef de projet informatique a été [licencié pour faute grave](#). Il décide de saisir le juge pour [contester cette mesure de licenciement](#).

Le salarié estime que l'employeur n'était pas en droit de le licencier puisqu'il avait déjà épuisé son pouvoir disciplinaire par l'envoi d'une lettre recommandée contenant de nombreux reproches ayant une incidence sur l'avenir de leur collaboration. Cette lettre caractérisait une sanction d'aspect moral qui empêchait l'employeur de prononcer un licenciement pour les mêmes faits.

En outre, avant même de prendre connaissance de ces protestations, le salarié a été convoqué à un entretien préalable au licenciement.

Les juges constatent que dans cette lettre, l'employeur, après avoir fait état d'un certain nombre d'anomalies, exposait l'échec d'une réunion de présentation dont le salarié avait en charge le lancement et concluait en indiquant que cet échec posait la question de la suite à donner à leur collaboration avant d'inviter le salarié à s'expliquer et à en discuter avec lui.

Les juges considèrent que cette lettre ne constitue pas une mesure disciplinaire, l'employeur se réservant ainsi toute décision de sanction dans l'attente des explications de l'intéressé. Le licenciement du salarié est donc justifié.

Ce qu'il faut retenir : La règle de principe *non bis in idem* s'applique en matière de droit du travail. Elle pose qu'une personne ne peut être sanctionnée deux fois pour les mêmes faits.

Un salarié ne peut donc faire l'objet de deux mesures disciplinaires distinctes pour les mêmes faits.

Selon l'article [L.1331-1](#) du [Code du Travail](#) constitue une sanction toute mesure, autre que les observations verbales, prise par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié considéré par l'employeur comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération.

Le Code du Travail définit donc clairement ce que l'on doit entendre par [sanction disciplinaire](#) et cette définition permet de mesurer l'étendue du pouvoir disciplinaire de l'employeur.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 7 juin 2011. N° de pourvoi : 10-14444.

Pour mieux comprendre le sujet, Juritravail vous propose :

- [Faute Grave ou Lourde](#)
- [Congé Sans Solde](#)

- [Congé de Maternité](#)
- [Conditions et Formalités](#)