Image not found or type unknown

Une seule sanction doit être prononcée pour l'ensemble des faits dont vous avez connaissance

Actualité législative publié le **13/07/2011**, vu **1856 fois**, Auteur : Juritravail

Dans une affaire, une salariée, engagée en qualité d'hôtesse de caisse, a fait l'objet d'une mise à pied disciplinaire pour une durée de trois jours le 23 octobre 2008.

L'employeur l'a ensuite licenciée pour faute grave le 10 novembre 2008, pour des faits différents de ceux invoqués à l'appui de la mise à pied.

Elle saisit les juges afin de contester son licenciement.

La salariée estime, d'une part, que l'employeur ne peut invoquer une faute grave dès lors qu'il a laissé perdurer la relation de travail durant plus d'un mois après avoir eu connaissance des faits fautifs.

D'autre part, elle estime que, l'employeur était informé de l'ensemble des faits qu'il lui reprochait dès le 23 octobre 2008, date de la mise à pied. En lui notifiant la mise à pied disciplinaire, il a épuisé son pouvoir disciplinaire et ne pouvait ensuite prononcer un licenciement pour des faits antérieurs à la notification de cette première sanction.

Les juges constatent que l'employeur avait été informé des faits invoqués à l'appui du licenciement le 3 octobre 2008. Le 23 octobre 2008, il avait notifié à la salariée une mise à pied disciplinaire de trois jours pour des faits du 8 septembre 2008. Il l'avait licenciée le 10 novembre 2008 pour les faits du 3 octobre. Or, l'employeur avait épuisé son pouvoir disciplinaire à l'occasion de la mise à pied du 23 octobre 2008. Le licenciement était donc injustifié.

Ce qu'il faut retenir : Un même fait ne peut justifier successivement deux mesures disciplinaires.

Un licenciement intervenu en l'absence de tout fait nouveau après une mise à pied disciplinaire est sans cause réelle et sérieuse.

Des faits distincts ne peuvent pas non plus faire l'objet de deux sanctions successives dès lors que l'employeur avait connaissance de ces faits lors du prononcé de la première sanction.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 22 juin 2011. N° de pourvoi : 09-73007

Les documents essentiels pour comprendre le sujet :

- Les éléments pour mettre à pied un salarié

Pour mieux comprendre le sujet, Juritravail vous propose :

- Mettre à pied un salarié
- Remerciements Professionnels
- Naissance
- Recourir au travail de nuit

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés