



# la faute du salarié et le licenciement

publié le **05/01/2015**, vu **16069 fois**, Auteur : [Maître Joan DRAY](#)

**La Cour de Cassation a jugé que la faute grave peut être constituée d'une accumulation d'actes du salarié, car « des fautes qui, isolément considérées, ne seraient pas graves, peuvent le devenir en raison de leur répétition. »**

**Un employeur peut se prévaloir de faits déjà sanctionnés pour licencier un employé dans le cas où celui-ci les réitère.**

La Cour de Cassation a jugé que la faute grave peut être constituée d'une accumulation d'actes du salarié, car « *des fautes qui, isolément considérées, ne seraient pas graves, peuvent le devenir en raison de leur répétition.* » (Cass. soc., 21 juill. 1966)

Cependant, il faut prendre en considération le principe non bis in idem et le délai de prescription instauré par l'article L.1332-5 du Code du travail.

Par principe, un même fait fautif ne peut donner lieu à deux sanctions. Il est matérialisé par la règle *non bis in idem* (« pas deux fois pour la même chose »), transposé du droit pénal par la chambre sociale de la Cour de cassation dans un arrêt du 25 juin 1981 qui induit qu'un salarié ne peut être sanctionné deux fois pour les mêmes faits.

Autrement dit, à défaut de grief nouveau, l'employeur ne pourra sanctionner de nouveau un salarié pour les mêmes faits.

En effet, la jurisprudence considère que son pouvoir disciplinaire est épuisé suite à la première sanction, et ne peut être utilisé à nouveau. (Cass. soc., 12 oct. 1999)

A titre d'exemple, la Cour de cassation a jugé qu'un salarié qui avait été sanctionné d'une mise à pied disciplinaire de plusieurs jours, pour avoir utilisé un faux contrat de travail, ne pouvait par la suite se voir licencier pour ce motif. (Cass.soc., 25 mai 2004)

Il convient de préciser que ce principe ne s'applique pas dans le cas où de deux autorités distinctes ont prononcé deux sanctions portant sur les mêmes faits ; par exemple, la situation de l'avocat salarié qui est susceptible de faire l'objet, à la fois, d'une sanction émanant de son employeur et d'une sanction prononcée par le conseil national de la magistrature.

De plus, l'article L.1332-5 du Code du travail, d'ordre public, dispose que :

*« 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. »*

Préalablement, il faut préciser que la Cour de cassation estime que cet article vise aussi les faits qui ont motivé la sanction. (Cass. soc., 10 nov. 1992)

Ce texte permet donc à l'employeur dans le cadre de nouvelles poursuites disciplinaires de

s'appuyer sur des faits fautifs du salarié ne remontant pas à plus de trois ans, ceux-ci étant, *de jure*, prescrits.

Dès lors, tant que l'employeur respecte ce délai, il peut prouver que les faits actuellement reprochés à son salarié ne sont pas isolés mais font l'objet d'une **réitération** de sa part.

Autrement dit, les sanctions prises antérieurement peuvent être utilisées à l'appui d'une mesure de licenciement résultant d'une continuation du comportement fautif ou de la commission d'une nouvelle faute de même nature. (*Cass. soc., 10 nov. 1992*)

Cette faculté lui est ouverte uniquement pour souligner la persistance d'un comportement fautif ou pour caractériser la récidive.

Un arrêt récent de la Cour de cassation en date du 10 décembre 2014 permet d'illustrer cette idée.

En l'espèce, une salariée s'est vu notifier, par lettre, un avertissement pour son comportement agressif (menaces, insultes, ...) susceptible de troubler le travail des autres salariés dans le 7 et le 20 janvier 2010. Elle fut mise à pied à titre conservatoire peu de temps après, le 5 février et ensuite licencié le 19 février.

La cour d'appel, pour retenir que le licenciement était sans cause réelle et sérieuse, a retenu que les termes employés dans la lettre d'avertissement et ceux dans celle de licenciement étaient très proches et visant les mêmes faits. Par conséquent, elle estime que ce comportement a déjà été sanctionné et ne peut pas fonder le licenciement pour faute grave. En somme, il s'agit d'une application stricte du principe *non bis in idem*

Cependant, la chambre sociale de la Cour de cassation va casser cet arrêt, suivant là une jurisprudence établie depuis 2004 (*Cass. Soc. 03.09.2004 : n°02-44030*), **au motif qu'en cas de poursuite par le salarié d'un même fait fautif déjà sanctionné, l'employeur est autorisé à se prévaloir de fait similaires pour retenir contre le salarié une faute grave passible d'un licenciement.**

Effectivement, elle a constaté que la salariée avait continué ses agissements, notamment en menaçant de mort une salariée le 6 février 2010.

Ainsi, elle a retenu que l'employeur était dans son bon droit de procéder à un licenciement étant donné la réitération du comportement agressif de la salariée, malgré l'avertissement antérieur.

Pour conclure cet article, il faut néanmoins éclaircir une dernière difficulté.

Il s'agit de savoir à quel moment un salarié peut-être considéré comme ayant été sanctionné. Est-ce lors de l'envoi de la lettre notifiant la sanction ou lorsque le salarié a reçu cette lettre.

En effet, cela peut poser problème lorsque l'employeur découvre pendant ce délai, que son salarié a commis de nouveau le même fait litigieux, et souhaite caractériser la persistance de son mauvais comportement.

Dans le cas où l'on se baserait sur la réception de la lettre de sanction par le salarié, l'employeur ne pourrait prouver que le salarié réitérait ses actes, en vertu de la règle *non bis in idem*.

Cependant ce n'est pas la position de la Cour de cassation qui dans un arrêt de 2013 a jugé que l'employeur pouvait prononcer une nouvelle sanction pour des faits fautifs survenus après l'envoi de la lettre notifiant la sanction, peu importe que le salarié en ait eu connaissance ou non.

Autrement dit, l'employeur a la faculté de caractériser la réitération du comportement litigieux de son salarié, en se fondant sur des faits postérieurs à l'envoi d'une lettre sanctionnant des faits de même nature intervenus auparavant. (*Cass.soc.*, 12 fév. 2012)

Je me tiens à votre disposition pour tous renseignements et contentieux.

Vous pouvez me poser vos questions sur [conseiller juridique.net](http://www.conseil-juridique.net/joan-dray/avocat-1647.htm) : <http://www.conseil-juridique.net/joan-dray/avocat-1647.htm>

**Joan DRAY**  
**Avocat à la Cour**  
**joanadray@gmail.com**

**76/78 rue Saint-Lazare**

**75009 PARIS**

**tel:09.54.92.33.53**

**FAX: 01.76.50.19.67**