



La justification du licenciement par un fait isolé sans sanction préalable

publié le **05/03/2018**, vu **2138 fois**, Auteur : [Me Jérémy DUCLOS](#)

La commission d'un fait isolé par le salarié permet-elle à l'employeur de justifier un licenciement sans sanction préalable ?

La commission d'un fait isolé par le salarié permet-elle à l'employeur de justifier un licenciement sans sanction préalable ?

Dans un arrêt rendu le 24 janvier 2018 (n° 16-14.386), la chambre sociale de la Cour de cassation a considéré que la commission d'un fait isolé par le salarié peut justifier un licenciement sans qu'il soit nécessaire qu'il ait donné lieu à sanction préalable.

En fait, l'employeur a notifié le licenciement pour faute grave du salarié compte tenu de sa prise de poste, en qualité de chauffeur-livreur poids lourds, sous l'emprise de produits stupéfiants, en plus de l'usage du téléphone au volant, faits expressément interdits par le règlement intérieur.

Le salarié a contesté son licenciement devant le Conseil de prud'hommes en arguant de ce qu'il a bénéficié d'une relaxe par le tribunal correctionnel du chef de conduite d'un véhicule en ayant fait usage de stupéfiant.

Seule l'infraction d'usage d'un téléphone au volant d'un véhicule a été retenue à l'encontre du salarié et c'est sous l'empire de ce même fondement que l'employeur a prononcé le licenciement pour faute grave, alors même qu'aucune sanction préalable n'avait été notifiée au salarié. La cour d'appel a estimé que le licenciement disciplinaire fondé de ce seul chef était sans cause réelle et sérieuse.

La Cour de cassation a censuré la décision d'appel en jugeant que la commission d'un fait isolé peut justifier un licenciement sans qu'il soit nécessaire qu'il ait donné lieu à sanction préalable. Cette solution avait déjà été posée dans un arrêt du 1^{er} juillet 2008, à propos d'un salarié en train de fumer un « *joint* » dans la salle de pause fumeurs de l'entreprise (Cass. Soc., 1^{er} juillet 2008, n° 07-40.053 et 07-40.054).

La commission d'une infraction pénale par le salarié permet d'expliquer la position retenue. Le fait d'arriver en retard au travail ou encore le fait de se connecter sur des sites privés sur internet (Facebook, messagerie personnelle...) ne sauraient justifier un licenciement pour faute grave s'ils n'étaient commis qu'une seule fois, sans avertissement antérieur.

En revanche, le fait de commettre une infraction pénale aux temps et lieu de travail expose le salarié à se voir notifier son licenciement pour faute grave, indépendamment de l'absence de réitération dans le temps du comportement fautif, de l'absence de sanction préalable et plus généralement du caractère isolé de l'acte.

Me Jérémy DUCLOS

Avocat à la Cour

<https://www.duclos-avocat.com/>