Image not found or type unknown

Double faute = Double sanction ?

Jurisprudence publié le **02/07/2021**, vu **842 fois**, Auteur : Assistant-juridique.fr

Un employeur décide de licencier un salarié pour absences injustifiées, après l'avoir mis à pied pour de précédentes absences injustifiées.

En février, un employeur prononce une mise à pied disciplinaire contre un salarié pour 3 jours d'absences injustifiées au cours du mois de décembre.

Courant janvier, ce même salarié s'est encore absenté sans justification pendant près d'une semaine. A la suite de ces nouvelles absences injustifiées, l'employeur décide finalement de le licencier : la réitération des absences injustifiées durant plusieurs jours justifie, selon lui, ce licenciement, la désorganisation de l'exploitation étant évidente. Licenciement que conteste le salarié…

Selon lui, les faits à l'origine de son licenciement étaient déjà connus de l'employeur au moment de sa mise à pied. Or, lorsqu'un employeur a connaissance de divers faits commis par le salarié, qu'il considère fautifs, et qu'il choisit de n'en sanctionner que certains, il n'a pas le droit de prononcer ultérieurement une nouvelle mesure disciplinaire pour sanctionner les autres faits.

Mais ici, les faits à l'origine de la mise à pied étant différents de ceux à l'origine du licenciement, l'employeur estime pouvoir prononcer une nouvelle sanction.

Sauf qu'il est avéré que l'employeur avait eu connaissance de l'intégralité des faits commis par le salarié avant de prononcer la première sanction, constate le juge qui estime qu'il a donc épuisé son droit à sanction. Le licenciement doit alors être reconnu sans cause réelle et sérieuse.

Source : weblex.fr

Pour plus d'infos : Licenciement pour faute grave : procédure à suivre

Voir aussi notre guide : Licencier un salarié pour faute 2019-2020

Articles sur le même sujet :

- Guide pratique de l'association
- Guide pratique de la SARL
- Saisir le Conseil de Prud'hommes
- Licencier un salarié pour faute
- Sanctionner un salarié
- Rupture conventionnelle : mode d'emploi
- Rompre un CDD

- Des violences ou menaces justifient-elles un licenciement ?
- Licenciement pour alcool au travail : légal ou pas ?
- Licenciement pour tenue incorrecte : légal ou pas ?
- Licenciement pour utilisation abusive du matériel de l'entreprise : légal ou pas ?
- En cas de non-respect des règles d'hygiène et de sécurité, le salarié peut-il être licencié ?
- Licenciement pour abandon de poste : à quelles conditions ?
- Des retards et absences injustifiées sont-ils une cause de licenciement ?
- Des erreurs et négligences justifient-elles un licenciement ?
- Peut-on licencier un salarié qui n'a pas atteint ses objectifs ?
- Le vol justifie-t-il un licenciement pour faute grave ?
- Licenciement pour condamnation pénale : légal ou pas ?
- Licenciement pour mensonge : légal ou pas ?
- Licenciement pour retrait du permis : légal ou pas ?
- Arrêt maladie : le salarié peut-il exercer une autre activité professionnelle ?
- Des critiques peuvent-elles justifier un licenciement ?
- Un salarié peut-il faire concurrence à son employeur ?
- Licenciement pour inaptitude : procédure à suivre

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés