



Faute : à qui la sanction ?

Jurisprudence publié le **22/06/2021**, vu **673 fois**, Auteur : Assistant-juridique.fr

Au cours de son entretien professionnel, une salariée se voit reprocher des fautes par son supérieur hiérarchique qui demande l'application d'une sanction à son encontre.

A la suite d'un entretien professionnel avec une salariée de son équipe, un supérieur hiérarchique rédige un compte-rendu dans lequel il fait état de comportements fautifs. Il informe alors la salariée qu'il va demander l'application d'une sanction auprès de la direction et du service des ressources humaines.

Finalement, la salariée est convoquée à un entretien préalable, puis est licenciement pour faute grave. Mais la salariée conteste ce licenciement...

Elle estime que le compte-rendu du supérieur, qui liste divers manquements fautifs, constitue un avertissement qui est en soi une sanction. Prononcer son licenciement pour faute grave dans le but de sanctionner les mêmes manquements est impossible puisqu'une même faute ne peut pas être sanctionnée deux fois.

Mais l'employeur ne voit pas les choses de la même manière : il rappelle que l'auteur du compte-rendu a expressément indiqué qu'il se limitait à demander une sanction, la décision de l'appliquer relevant exclusivement de la direction et du responsable des ressources humaines.

A raison, confirme le juge pour qui il n'y a pas de double sanction : le compte-rendu du supérieur hiérarchique n'est, ici, pas constitutif d'un avertissement disciplinaire...

Source : weblex.fr

Pour plus d'infos, consultez notre dossier : [Sanction disciplinaire : procédure](#)

Voir aussi notre guide [Sanctionner un salarié 2019-2020](#)

Articles sur le même sujet :

- [Poser une question juridique à un avocat](#)
- [Guide pratique de l'association](#)
- [Guide pratique de la SARL](#)
- [Saisir le Conseil de Prud'homme](#)
- [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 utilisation abusive du matériel de l'entreprise : légal ou pas ?](#)
- [Le refus d'exécuter une tâche demandée constitue-t-il un motif de licenciement ?](#)
- [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 qui concurrence de façon déloyale son employeur peut-il être licencié ?](#)
- [Licenciement pour inaptitude : procédure à suivre](#)