

Un salarié commet une faute : qualifier la faute

- Fiche rédigée par l'équipe éditoriale de WebLex
- En collaboration avec **Cédric Beutier, Avocat au Barreau de Nantes**
- Dernière vérification de la fiche : 25/07/2019
- Dernière mise à jour de la fiche : 04/04/2019

Vous estimez qu'un salarié a un comportement inapproprié dans le cadre de ses fonctions. Vous envisagez donc de le sanctionner. Mais le choix de la sanction dépend de la qualification de la faute qu'il a commise. Comment qualifier la faute ?

Qu'est qu'une « faute » ?

Il n'existe pas de définition. La Loi ne définit pas la faute, de sorte que vous devez vous fier à votre propre jugement : la faute sera un comportement jugé contraire à l'intérêt de l'entreprise. C'est à vous qu'il revient de qualifier les faits que vous estimez fautifs, exercice difficile s'il en est, d'autant qu'il n'est pas sans conséquence.

Mais il est possible de dégager les critères suivants. Une faute suppose un acte, volontaire ou non, qui est contraire aux règles de discipline applicables dans l'entreprise. Elle peut aussi correspondre à une négligence ou à une faute professionnelle liée à une mauvaise exécution des règles professionnelles ou contraire à au contrat de travail. Elle peut également consister en un manquement du salarié aux obligations contenues dans la législation du travail.

L'administration le dit elle-même. L'application d'une sanction doit être justifiée par un comportement antérieur du salarié que vous considérez comme fautif, c'est-à-dire comme ne correspondant pas à l'exécution normale de la relation contractuelle.

Concrètement... Peuvent ainsi être considérés comme fautifs le refus pour un salarié de se conformer à un de vos ordres, une erreur ou une négligence commise dans son travail, le fait de préférer une menace ou des injures, de se rendre coupable de violence, de se montrer déloyal vis-à-vis de son entreprise (en détournant une clientèle pour son propre compte par exemple), etc.

Attention ! Ne retenez pas un motif tiré de la vie personnelle du salarié pour sanctionner un comportement fautif, sauf si vous arrivez à démontrer qu'il constitue un manquement du salarié à une obligation découlant de son contrat de travail (par exemple : exercice d'une activité concurrente à celle de l'entreprise, caractérisant un manquement au devoir de loyauté, préjudiciable à l'entreprise).

Vie privée et manquement à une obligation professionnelle. Il a déjà été jugé que se rattache à une obligation professionnelle le fait, pour un salarié, d'appeler, à plusieurs reprises, un collègue depuis et vers un téléphone professionnel, pendant le temps de travail, pour l'insulter et le menacer s'il ne rembourse pas sa dette contractée à l'occasion d'un événement organisé par l'employeur. Dans ce cas, le juge a déjà estimé que le licenciement du salarié menaçant était justifié.

Contre-exemple 1. Attention, un retrait de permis en dehors des heures de travail ne peut pas constituer une faute. Il peut, néanmoins, justifier un licenciement pour cause réelle et sérieuse si le salarié ne peut plus exécuter les tâches pour lesquelles il était employé.

=> [Pour en savoir plus sur ce sujet, consultez notre fiche « Que faire en cas de retrait de permis d'un salarié ? »](#)

Contre-exemple 2. C'est aussi ce qu'avait tenté de retenir un employeur qui a licencié un conducteur de poids lourd. Ce dernier avait occasionné un accident de la route mortel avec son véhicule personnel, alors qu'il se rendait au travail, en se déportant sur la voie de gauche et en percutant une voiture circulant normalement en sens inverse. Mais le juge a retenu que les circonstances de l'accident survenu durant le temps de trajet ne permettent pas d'établir un manquement du salarié à une obligation découlant de son contrat de travail. Il ne peut donc pas être sanctionné pour ce fait relevant de sa vie privée, de sorte que son licenciement est sans cause réelle et sérieuse.

Ne pas confondre ! Il ne faut pas confondre faute et insuffisance professionnelle. Si le comportement d'un salarié est fautif, ce qui implique un comportement délibérément fautif de sa part (comme peut l'être la mauvaise volonté délibérée de respecter les procédures internes), vous devrez suivre la procédure disciplinaire. Ce qui ne sera pas le cas en matière d'insuffisance professionnelle.

Le saviez-vous ?

Sachez que le licenciement pour faute d'un salarié en situation d'insuffisance professionnelle est nécessairement sans cause réelle et sérieuse.

Liberté d'expression. L'abus de liberté d'expression peut constituer une faute grave s'il est caractérisé par l'emploi de termes injurieux, diffamatoires ou excessifs, qui seraient de nature à gravement déconsidérer la personne concernée. Tel n'est pas le cas, cependant, de propos, que l'employeur trouverait injurieux et offensants, diffusés sur un groupe Facebook accessible à peu de personnes. Dans pareil cas, ces propos relèveraient d'une conversation privée et ne pourraient pas constituer une faute grave.

Cas de la dénonciation d'infraction. Une dénonciation de faits, même s'ils ne constituent finalement pas une infraction, n'est pas fautive si le salarié a alerté le Procureur de la République en toute bonne foi. Cette dénonciation résulterait même de la liberté d'expression. Un licenciement prononcé en raison de cette dénonciation doit être déclaré nul. En revanche, il n'est pas interdit de prononcer le licenciement d'un salarié qui a dénoncé une infraction à la condition, bien sûr, ce licenciement ne soit pas motivé par cette dénonciation.

Exemples de comportements non-fautifs. Un certain nombre de comportements, même si vous portez sur eux un regard critique, ne pourront pas être qualifiés de fautifs. Vous ne pouvez pas, par exemple, sanctionner un salarié :

- en raison de ses opinions politiques ou syndicales,
- parce qu'il a fait valoir son droit de grève (sauf faute lourde imputable au salarié),
- parce qu'il a commis une faute dans le cadre de sa vie privée,
- pour un motif discriminatoire (en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son âge, de sa situation de famille, d'un état de grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance à une ethnie, une race ou une nation, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence, de son état de santé ou de son handicap),
- parce qu'il a subi ou refusé de subir des actes de harcèlement sexuel ou moral, ou pour avoir témoigné de faits de harcèlement sexuel ou moral ou encore pour les avoir relatés ;
- parce qu'il s'est permis, en dehors de l'entreprise, de donner son avis sur l'activité, les

produits, le management de l'entreprise, etc. (la liberté d'expression des salariés en dehors de l'entreprise ne peut justifier un licenciement que s'il dégénère en abus, tel sera le cas si les propos sont excessifs, déloyaux et malveillants envers l'employeur).

Attention. Deux points importants sont à signaler :

- premièrement, sachez qu'un comportement fautif ne peut être sanctionné qu'une fois : ne faites pas comme cet employeur qui a envoyé un mail de recadrage avec mise au point ultérieure à une salariée, mail qui a été assimilé à un avertissement empêchant toute nouvelle sanction pour les mêmes faits ;
- deuxièmement, vous ne pouvez pas sanctionner un comportement fautif, ou plus exactement engager des poursuites disciplinaires, au-delà d'un délai de 2 mois à partir du moment où vous en avez eu une exacte et complète connaissance (ce n'est donc pas nécessairement la date de commission du fait ou du comportement fautif qui importe ici). Un simple « on-dit » ne suffit pas pour faire débiter ce délai : cela suppose que vous ayez pleinement connaissance des faits qui peuvent être reprochés au salarié. Concrètement, vous devez agir rapidement si vous entendez sanctionner un comportement d'un salarié.

Pourquoi qualifier une faute ?

C'est une notion dont il faut apprécier l'importance. Le salarié qui se rend coupable d'une faute est susceptible d'être sanctionné sur le plan disciplinaire. L'application d'une procédure disciplinaire doit être mûrement réfléchie et appliquée à bon escient car appliquer une sanction disciplinaire n'est pas anodin : par cette action, vous démontrez l'exercice de votre pouvoir disciplinaire qui ne doit pas être négligé. Mais, s'il s'agit, de prime abord, de sanctionner un comportement fautif, l'expérience démontre qu'appliquer une sanction disciplinaire emporte toujours des conséquences sur la vie de l'entreprise (ambiance au travail, méfiance vis-à-vis de la direction, incompréhension, etc.).

On peut distinguer différents types de fautes. La pratique et la jurisprudence distinguent différents types de fautes, selon un ordre croissant établi en fonction de leur gravité. La gravité d'une faute doit, en effet, s'apprécier au regard du trouble que la continuation du travail du salarié fautif apporterait au fonctionnement de l'entreprise.

La faute légère. Sera qualifiée comme telle une faute qui ne met pas en péril la poursuite de la relation contractuelle : même si elle ne vous autorise pas à licencier le salarié à elle seule, sa simple survenance peut vous autoriser à prononcer une sanction disciplinaire (avertissement, mise à pied, par exemple).

Exemples. Rentrent dans cette catégorie de légers retards occasionnels dans la prise de poste, une simple négligence professionnelle qui n'entraîne pas de conséquence sérieuse pour l'entreprise, tant en termes de production que de sécurité, etc.

La faute sérieuse. On monte d'un cran dans la gravité de la faute : une faute sérieuse pourra justifier une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement, sans qu'il soit pour autant nécessaire de rompre immédiatement le contrat de travail, dès la survenance de la faute.

Exemples. Ce sera le cas par exemple d'un salarié qui est constamment en retard au travail, qui se rend coupable d'insolences vis-à-vis de sa hiérarchie, ou encore, comme cela a déjà été jugé, d'un salarié qui consulte quasi quotidiennement, pendant les heures de travail, des sites Internet de rencontres, de ventes privées, de réseaux communautaires ou qui utilise de manière excessive Internet à des fins privées, etc.

Conséquences. Si la sanction envisagée est un licenciement, celui-ci sera motivé par une cause réelle et sérieuse. Vous devrez donc verser au salarié une indemnité de licenciement,

en plus d'une indemnité de congés payés. Il devra exécuter un préavis. Si vous l'en dispensez, vous devrez lui verser en plus une indemnité de préavis.

La faute grave. Une faute grave est une faute d'une gravité telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise et implique son départ sans préavis, ni indemnité (seule l'indemnité de congés payés bénéficie au salarié).

=> **[Pour en savoir plus, consultez notre fiche : Un salarié commet une faute : qualifier la faute grave](#)**

La faute lourde. Une faute lourde entraînera une sanction aux lourdes conséquences puisqu'elle sera privative d'indemnités de rupture (à l'exception de l'indemnité de congés payés qui reste due). Il ne faut retenir la faute lourde que dans l'hypothèse où le salarié a réellement eu l'intention de vous nuire ou de nuire à l'entreprise, cette intention devant être déterminante, ce qui explique qu'elle est rarement mise en œuvre en pratique : elle ne résulte pas de la seule constatation d'un acte préjudiciable à l'entreprise.

=> **[Pour en savoir plus, consultez notre fiche : Un salarié commet une faute : qualifier la faute lourde](#)**

Constituez un dossier complet sur le comportement fautif du salarié

Caractériser la faute ! Si vous envisagez de licencier un salarié pour faute, faites en sorte de réunir suffisamment d'éléments probants de nature à caractériser la faute du salarié, sous peine de voir le licenciement jugé sans cause réelle et sérieuse (avec sanctions financières à la clé pour l'entreprise).

Le saviez-vous ?

En cas de contentieux, le juge vérifie les antécédents disciplinaires du salarié. Selon son ancienneté, l'absence d'antécédents permettra de relativiser la gravité de la faute.

Appréciez la gravité de la faute. La sanction que vous prendrez à l'encontre du salarié dépendra de la gravité de la faute qu'il a commise : la faute entraîne-t-elle un dommage grave pour l'entreprise ? Est-elle excusable ? Était-elle préméditée, volontaire ? Le salarié s'est-il déjà rendu coupable de comportements fautifs par le passé ? Son maintien dans l'entreprise est-il devenu impossible ? De cette qualification découlera la sanction que vous pourrez envisager.

Exemple. Sachez que le juge a déjà considéré que des accusations mensongères d'un salarié, dénonçant des violences de la part de son supérieur hiérarchique, ne constituaient pas une faute grave en ce qu'elles ne rendaient pas impossible son maintien dans l'entreprise.

Autre exemple. Une salariée occupant des fonctions de directrice des ressources humaines commet une faute si elle ne met pas un terme au harcèlement exercé par le directeur de l'établissement sur ses collaborateurs. Quelques-uns des rôles découlant de sa fonction étant de veiller à la sécurité des salariés et au climat social. Son inaction est alors assimilée au cautionnement des agissements inacceptables de son directeur.

Ou encore. Un commercial s'est vu suspendre son permis de conduire alors qu'il était en état d'ébriété mais endormi au volant de son véhicule de fonction, pendant ses heures de service. L'employeur l'a licencié pour faute grave. « Faute grave » qui, pour le juge, n'était pas caractérisée. Le licenciement a donc été considéré sans cause réelle et sérieuse.

Attention à la dénonciation calomnieuse ! La dénonciation calomnieuse est la dénonciation d'un fait pouvant entraîner des sanctions (judiciaires, administratives ou disciplinaires) à l'encontre d'une personne, et que l'on sait totalement ou partiellement inexact, ce qui implique une certaine mauvaise foi de l'auteur de la dénonciation. Elle est passible d'un emprisonnement de 5 ans maximum et d'une amende de 45 000 € au plus. Le salarié qui souhaite être agir contre l'auteur d'une dénonciation calomnieuse dispose d'un motif légitime à la communication de ce courrier. Peu importe qu'aucune sanction n'ait été envisagée contre lui.

L'intérêt de la distinction. Les conséquences du choix ne sont pas neutres : une faute grave ou lourde prive le salarié de toute indemnité de licenciement (à l'exception de l'indemnité compensatrice de congés payés reste due). Une faute lourde permettra à l'entreprise d'engager la responsabilité du salarié sur le plan financier. Ce qui explique notamment les contentieux qui entourent les licenciements pour faute...

Constituez un dossier probant avant d'engager des poursuites disciplinaires. L'appréciation de la faute pourra être soumise au juge en cas de contestation. D'où l'importance de constituer un dossier complet et étayé de nature à justifier la sanction appliquée : description précise de la situation et des faits, attestations éventuelles de témoins, dossier du salarié reprenant son parcours et sa situation dans l'entreprise (ancienneté, fonctions occupées, dossier disciplinaire, etc.) qui pourront constituer des circonstances aggravantes ou au contraire atténuantes de la faute commise, etc.

Rassemblez des preuves!Des juges ont admis que vous pouviez valablement faire état d'une attestation établie par un salarié qui vous a représenté lors de l'entretien préalable (dans l'affaire en question, il s'agissait du responsable des ressources humaines).

Mais attention aux preuves que vous rassemblez ! A l'inverse, les juges ont estimé qu'une enquête interne dirigée par la secrétaire administrative de l'entreprise, à la demande de l'employeur, constituait une preuve à soi-même et donc inutilisable. Ils ont aussi estimé, dans une autre affaire, qu'un employeur qui s'est servi du téléphone professionnel d'un salarié, sans son autorisation, pour accéder au profil Facebook (en accès restreint) d'une autre salariée porte atteinte à la vie privée de cette dernière.

Concrètement Il appartient, en pratique, au juge d'apprécier la valeur et la portée des attestations produites lors d'un contentieux prud'homal : le procédé doit être loyal et le salarié doit toujours être mis en mesure de se défendre.

Le saviez-vous ?

Il a déjà été jugé qu'une entreprise de transport de voyageurs ne pouvait pas licencier un conducteur de bus sur la base d'un rapport de contrôleurs externes, bien qu'assermentés, si ces contrôleurs ne se sont pas présentés en embarquant dans le véhicule et si le rapport n'a pas été présenté au salarié au moment de l'entretien préalable.

Témoignages. La preuve par témoignage est possible. En revanche, des témoignages anonymes sont insuffisants pour prouver la faute. En cas de contentieux, le juge ne peut pas, en effet, rendre une décision uniquement ou de manière déterminante, sur la base de témoignages anonymes.

Une preuve précise avant tout ! L'employeur doit pouvoir justifier que le salarié est réellement l'auteur des faits reprochés. Tel ne sera pas le cas, dans l'hypothèse d'une consultation de sites internet non autorisés, si les ordinateurs sont facilement accessibles par une personne autre que son utilisateur habituel (clés des bureaux disponibles à tous, verrouillage de l'ordinateur non sécurisé, etc.).

Appliquez le droit disciplinaire. Si la faute est caractérisée, la sanction que vous entendez appliquer suppose qu'elle le soit selon une procédure bien définie : ce droit disciplinaire, qui

permet à un employeur de sanctionner le comportement préjudiciable d'un salarié pour l'entreprise, s'applique à tous les salariés, sans distinction, quelle que soit l'activité de l'entreprise et son effectif (peu importe, à cet égard, que vous n'ayez pas de règlement intérieur).

A noter. Le cas échéant, n'oubliez pas que le juge, à qui il appartient d'apprécier la régularité de la procédure suivie et le caractère réel et sérieux des motifs que vous pouvez invoquer, forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties (après avoir ordonné, au besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles). Et si un doute subsiste, il doit profiter au salarié.

Exemple. C'est ce qu'a fait un juge pour annuler un licenciement pour faute grave : un salarié au comportement agressif avait été licencié pour faute grave, mais le juge a considéré que le licenciement n'était pas justifié dans la mesure où les faits laissaient planer un doute sur les circonstances dans lesquelles ils s'étaient produits, notamment en raison de l'attitude de l'employeur qu'il considère provocatrice.

Attention ! Un licenciement prononcé à une période contemporaine à des faits de harcèlement est réputé être prononcé à l'encontre d'un salarié qui a subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral. Le juge pourra alors le déclarer nul.

A retenir

De la qualification de la faute découlera la sanction applicable : vous ne pourrez effectivement pas sanctionner de la même manière une faute légère et une faute grave.

C'est à vous qu'il revient de qualifier la faute, ce qui suppose de réunir tous les éléments justifiant le comportement fautif : constituez-vous un solide dossier en vue de l'application d'une sanction disciplinaire.

J'ai entendu dire

Deux salariés se sont bagarrés en salle de pause, pour des motifs complètement étrangers à l'entreprise. J'envisage de les sanctionner, mais j'ai un doute sur la validité de la sanction dans la mesure où cette histoire n'a pas eu de conséquences sur la bonne marche de l'entreprise. Que faire ?

Bien sûr, on pense toujours qu'un comportement fautif du salarié suppose qu'il entraîne un préjudice pour l'entreprise, parce qu'il s'agit bien de sanctionner un comportement contraire à ses intérêts. Dans votre situation, même si vous relevez que l'entreprise ne subit pas de préjudice du comportement litigieux des deux salariés en question, il n'en demeure pas moins que la bagarre a eu lieu dans l'enceinte même de l'entreprise, ce qui suffit à caractériser une faute que vous pouvez sanctionner. La situation serait différente si la bagarre avait eu lieu en dehors de l'entreprise, dans le cadre de leur vie privée.

Sources

- Articles L 1132-1, L 1132-2, L 1152-2, L 1153-2 et L 1153-3 du Code du Travail (interdiction de sanctionner certains comportements)
- Décision du Conseil Constitutionnel n° 2015-523, QPC du 2 mars 2016 (tous les licenciements doivent donner lieu au versement de l'indemnité de congés payés)
- Circulaire DRT n° 5-83 du 15 mars 1983 relative à l'application des articles 1er à 5 de la loi du 4 août 1982 concernant les libertés des travailleurs dans l'entreprise
- Arrêt de la Cour de Cassation, chambre sociale, du 9 mai 2000, n° 97-45163 (nullité d'un licenciement pour faute d'un salarié incompetent)

- Arrêt de la Cour de Cassation, chambre sociale, du 6 février 2002 (vie privée et fait se rattachant à la vie professionnelle)
- Arrêt de la Cour de Cassation, chambre sociale, du 16 mars 2010, n° 08-44523 (computation du délai de 2 mois et connaissance des faits fautifs)
- Arrêt de la Cour de Cassation, chambre sociale, du 26 février 2013, n° 11-27372 (utilisations excessives d'Internet pendant les heures de travail)
- Arrêt de la Cour d'Appel de Pau, chambre sociale, du 13 juin 2013, n° 11-02759 (consultations fréquentes de sites de rencontres, de sites de ventes, de Facebook)
- Arrêt de la Cour de Cassation, chambre sociale, du 23 octobre 2013, n° 12-22342 (validité attestation d'un salarié représentant de l'employeur)
- Arrêt de la Cour de Cassation, chambre sociale, du 27 novembre 2013, n° 12-19898 (qualification faute grave)
- Arrêt de la Cour de Cassation, chambre sociale, du 18 décembre 2013, n° 12-15009 (qualification faute lourde)
- Arrêt de la Cour de Cassation, chambre sociale, du 28 janvier 2014, n° 12-19631 (faute grave contre insuffisance professionnelle)
- Arrêt de la Cour de Cassation, chambre sociale, du 2 avril 2014, n° 13-11695 (faute grave ou insuffisance professionnelle)
- Arrêt de la Cour de Cassation, chambre sociale, du 30 avril 2014, n° 13-10249 (interdiction des motifs tirés de la vie personnelle)
- Arrêt de la Cour de Cassation, chambre sociale, du 6 mai 2015, n° 14-10781 (liberté d'expression)
- Arrêt de la Cour de Cassation, chambre sociale, du 2 juillet 2015, n° 14-13534 (licenciement pour faute d'un salarié en insuffisance professionnelle)
- Arrêt de la Cour de Cassation, chambre sociale, du 9 juillet 2015, n° 13-21528 (faute tempérée par l'attitude de l'employeur)
- Arrêt de la Cour de Cassation, chambre sociale, du 22 octobre 2015, n° 14-11801 (caractéristique faute lourde et intentions de nuire)
- Arrêt de la Cour de cassation, chambre sociale, du 20 janvier 2016, n° 14-21744 (faute grave ou insuffisance professionnelle)
- Arrêt de la Cour de Cassation, chambre sociale, du 14 avril 2016, n° 14-29769 (liberté d'expression)
- Arrêt de la Cour de Cassation, chambre sociale, du 19 mai 2016, n° 14-28245 (des accusations mensongères ne justifient pas un licenciement pour faute grave)
- Arrêt de la Cour de Cassation, chambre sociale, du 30 juin 2016, n° 15-10557 (nullité du licenciement du lanceur d'alerte)
- Arrêt de la Cour de Cassation, chambre sociale, du 28 septembre 2016, n° 15-17542 (vie privée ou vie professionnelle)
- Arrêt de la Cour de Cassation, chambre sociale, du 12 octobre 2016, n° 15-20887 (liberté d'expression et courrier sans injure ni propos diffamatoire ou excessif)
- Arrêt de la Cour de Cassation, chambre sociale, du 20 octobre 2016, n° 15-14530 (pas de faute grave pour une négligence isolée)
- Arrêt de la Cour de Cassation, chambre sociale, du 8 février 2017, n° 15-21064 (pas de faute lourde pour un dénigrement de politique tarifaire)
- Arrêt de la Cour de cassation, chambre sociale, du 2 juin 2017, n° 15-28115 (faute lourde du cadre dirigeant qui s'octroie une prime exorbitante)
- Arrêt de la Cour de Cassation, chambre sociale, du 6 octobre 2017, n° 15-29391 (signalement d'infraction et licenciement)
- Arrêt de la Cour de Cassation, chambre sociale, du 18 octobre 2017, n° 16-16462 (preuve de la faute)
- Arrêt de la Cour de Cassation, chambre sociale, du 18 octobre 2017, n° 16-15030 (incident de la vie privée et licenciement)
- Arrêt de la Cour de Cassation, chambre sociale, du 26 octobre 2017, n° 15-28674 (suspension permis et absence de faute)
- Arrêt de la Cour de Cassation, chambre sociale, du 9 novembre 2017, n° 16-15515 (enquête interne et preuve à soi-même)
- Arrêt de la Cour de Cassation, chambre sociale, du 20 décembre 2017, n° 16-14179 (fait issu de la vie privée et absence de manquement à une obligation contractuelle du salarié)

- Arrêt de la Cour de Cassation, chambre sociale, du 20 décembre 2017, n° 16-19609 (utilisation du téléphone professionnel d'un salarié pour accéder au profil Facebook d'un autre)
- Arrêt de la Cour de Cassation, chambre sociale, du 28 mars 2018, n°16-20622 (le dénigrement de l'employeur ne justifie pas nécessairement une faute « grave »)
- Arrêt de la Cour de Cassation, chambre sociale, du 11 avril 2018, n° 16-24749 (activité concurrente et faute grave)
- Arrêt de la Cour de Cassation, chambre sociale, du 11 avril 2018, n° 16-18590 (abus de la liberté d'expression et faute grave)
- Arrêt de la Cour de Cassation, chambre sociale, du 7 juin 2018, n° 16-22997 (liberté d'expression et absence de faute grave)
- Arrêt de la Cour de Cassation, chambre sociale, du 20 juin 2018, n° 17-14305 (licenciement lié à harcèlement)
- Arrêt de la Cour de Cassation, chambre sociale, du 28 juin 2018, n° 16-28671 (point de départ du délai de 2 mois)
- Arrêt de la Cour de Cassation, chambre sociale, du 4 juillet 2018, n° 17-18241 (preuve de la faute)
- Arrêt de la Cour de Cassation, chambre sociale, du 12 septembre 2018, n° 16-11690 (propos injurieux sur Facebook)
- Arrêt de la Cour de Cassation, chambre sociale, du 26 septembre 2018, n° 17-17563 (absence injustifiée et absence de faute grave)
- Arrêt de la Cour de Cassation, chambre sociale, du 3 octobre 2018, n° 16-23968 (preuve du lien entre le salarié et le fait fautif)
- Arrêt de la Cour de Cassation, chambre sociale, du 10 octobre 2018, n° 17-20802 (communication au salarié du courrier caractérisant une dénonciation calomnieuse)
- Arrêt de la Cour de Cassation, chambre sociale, du 24 octobre 2018, n° 17-16489 (mauvaise volonté délibérée et comportement fautif)
- Arrêt de la Cour de Cassation, chambre sociale, du 24 octobre 2018, n° 17-16099 (retrait de permis et licenciement)
- Arrêt de la Cour de Cassation, chambre sociale, du 13 février 2019, n° 17-15928 (abus de la liberté d'expression)
- Arrêt de la Cour de Cassation, chambre sociale, du 6 mars 2019, n° 18-12.449 (exemple d'abus de la liberté d'expression)