

## Sanctionner un salarié : attention aux reproches !

- Fiche rédigée par l'équipe éditoriale de WebLex
- Dernière vérification de la fiche : 22/11/2019
- Dernière mise à jour de la fiche : 22/11/2019

### Sources :

- [Arrêt de la Cour de Cassation, chambre sociale, du 6 novembre 2019, n° 18-20268](#)

Lui reprochant une insuffisance professionnelle, un employeur décide de licencier une salariée, licenciement qu'elle conteste : elle a déjà reçu un courrier de reproches ; il ne peut donc pas la licencier... du moins selon elle...

## Une même faute ne peut être sanctionnée qu'une fois

Un employeur reproche à une salariée une insuffisance professionnelle, un comportement indélicat et un abus de confiance. Compte tenu de ces griefs, il décide de la licencier, après l'avoir entendue dans le cadre d'un entretien préalable.

Mais la salariée rappelle qu'avant cet entretien, elle a déjà reçu, de la part de son employeur, un courrier aux termes duquel il lui adressait un certain nombre de reproches et il l'invitait à changer radicalement et sans délai de comportement sous peine d'un licenciement. Pour elle, il s'agit donc d'un avertissement : elle ne peut plus faire l'objet d'une nouvelle sanction (le licenciement) pour les mêmes faits.

Mais l'employeur considère qu'un courrier qui n'est que le compte rendu d'un entretien au cours duquel il a adressé divers reproches au salarié en le mettant en demeure de modifier son comportement sous peine de sanction à venir ne constitue pas une sanction disciplinaire.

« Et si ! », rappelle le juge : un courrier formulant des reproches précis à la salariée, l'invitant instamment à changer radicalement et sans délai de comportement sous peine de licenciement disciplinaire constitue un avertissement. Ces faits, déjà sanctionnés, ne peuvent plus justifier un licenciement ultérieur, même pour insuffisance professionnelle.

***Dès lors que vous avez connaissance d'un comportement fautif d'un salarié, vous devez agir vite, et en tous les cas dans les 2 mois. Dans ce laps de temps, il faut choisir la sanction la plus appropriée, en ayant à l'esprit qu'un même fait ne peut être sanctionné qu'une seule fois. Et ce n'est évidemment pas toujours simple...***

[Un salarié commet une faute : appliquer une sanction](#)