

Licenciement après avertissement

QUESTION POSÉE

Peut-on licencier pour un nouveau manquement différent de celui ayant donné lieu à un avertissement ?

Oui, si le nouveau manquement est distinct, établi, imputable au salarié et justifie la sanction envisagée. L'avertissement interdit seulement de sanctionner une seconde fois les faits déjà visés, selon le principe non bis in idem.

FAITS DÉJÀ CONNUS LORS DE L'AVERTISSEMENT

Le point décisif est ce que l'employeur connaissait lors de l'avertissement. S'il avait alors connaissance de l'ensemble des faits et a choisi de ne sanctionner que certains d'entre eux, il ne peut pas ensuite licencier pour les autres faits antérieurs : son pouvoir disciplinaire est épuisé pour cet ensemble.

La Cour de cassation l'a jugé dans l'arrêt **Cass. soc., 16 mars 2010, n° 08-43.057**.

CAS PERMETTANT UN LICENCIEMENT

Situation	Fondement possible du licenciement
Fait commis après l'avertissement	Le licenciement peut reposer sur ce nouveau fait.
Fait antérieur dont la SA n'a eu une connaissance complète qu'après l'avertissement	Le licenciement peut reposer sur ce fait.
Comportement fautif poursuivi ou répété après l'avertissement	Le licenciement peut reposer sur ce comportement, à condition de le dater et de le prouver.

POINTS À VÉRIFIER

- 1 Établir que le nouveau grief est distinct des faits déjà sanctionnés.
- 2 Formuler précisément le nouveau grief dans la lettre de licenciement, qui fixe les limites du litige.
- 3 Engager la procédure dans les **2 mois** de la connaissance exacte des faits.

Ce délai relève de l'**art. L.1332-4 Code du travail**.

EXEMPLE

Un avertissement pour retards répétés n'empêche pas un licenciement ultérieur pour falsification de documents ou insubordination commise après l'avertissement.

En revanche, il ne faut pas recycler, sous une formulation différente, les mêmes retards déjà sanctionnés.

À SURVEILLER

Si le licenciement reprend des faits déjà sanctionnés, ou des faits antérieurs tous connus au moment de l'avertissement, il peut être jugé **sans cause réelle et sérieuse**.

La Cour d'appel de Montpellier l'a appliqué à des griefs d'abord reprochés dans un courriel qualifié de sanction, puis repris dans la lettre de licenciement : **CA Montpellier, 20 mai 2026, n° 22/05532**.

RÉFÉRENCES JURIDIQUES

- **art. L.1332-4 Code du travail**
Délai d'engagement de la procédure
- **Cour de cassation, 16/03/2010, n° 08-43.057**
Épuisement du pouvoir disciplinaire
- **Cour d'appel, 20/05/2026, n° 22/05532**
Reprise de griefs déjà sanctionnés