Image not found or type unknown

La Cour de cassation confirme "l'e-avertissement"

Actualité législative publié le **11/08/2014**, vu **2187 fois**, Auteur : Me Elodie Zieba, Toulouse

Dans un arrêt du 9 avril 2014 , la Cour de cassation confirme qu'un e-mail envoyé par l'employeur pour rappeler à l'ordre un salarié peut être qualifié d'avertissement, et considère le licenciement postérieur fondé sur les mêmes faits comme sans cause réelle et sérieuse.

Selon ***l'article L1331-1 du Code du travail*** :

« Constitue une sanction toute mesure, autre que les observations verbales, prise par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié considéré par l'employeur comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération. »

Si les sanctions affectant la présence du salarié dans l'entreprise (licenciement, …) ne souffrent pas d'ambiguïté, car elles sont soumises à une procédure spécifique, l'avertissement, sanction disciplinaire la plus faible, ne fait l'objet d'aucune définition précise.

Dans cet arrêt, la Cour de Cassation confirme sa jurisprudence antérieure sur le caractère informel de l'avertissement :

- *Sur la forme* : il peut être envoyé par e-mail,
- *Sur le fond* : il n'est pas nécessaire que le texte contienne le mot « avertissement », ni que la volonté de sanctionner ne transparaisse.

Dès lors, la seule limite réelle à cette jurisprudence semble être la nécessité d'un écrit, peu importe sa forme, et l'impossibilité de considérer des observations verbales de l'employeur comme un avertissement au sens juridique du terme.

Cette qualification d'avertissement emporte des conséquences importantes.

Le Juge social fait application de la **règle dite de non bis in idem,** et considère qu'en l'absence d'éléments nouveaux ou de fautes postérieures, les faits déjà sanctionnés une fois ne peuvent pas faire l'objet d'une seconde sanction ***(Cass. Soc., 13 janvier 1993, n° 92-40.529***).

Dans l'arrêt du 9 avril 2014, l'employeur avait ainsi adressé au salarié un e-mail lui reprochant ses mauvaises pratiques au niveau des procédures internes de la banque, avant de finalement la licencier pour les mêmes faits.

La Cour considère donc que l’e-mail constituant un avertissement, la salariée ne pouvait pas être sanctionnée pour les mêmes faits. Dès lors, elle considère ce licenciement comme sans cause réelle et sérieuse.

Restant à votre disposition pour toute information,

Elodie ZIEBA, Avocat au Barreau de Toulouse
www.zieba-avocat.fr

Sources:

- Article L1331-1 du Code du travail,
- Cass. Soc., 9 avril 2014, n°13-10939,
- Cass. Soc., 13 janvier 1993, n° 92-40529.

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés