



Salariés, cadres : des reproches par email peuvent s'analyser en un avertissement disciplinaire

Actualité législative publié le **01/05/2014**, vu **2941 fois**, Auteur : [CHHUM AVOCATS Paris Nantes Lille](#)

Le principe non bis in idem veut qu'un salarié ne peut être sanctionné deux fois pour un même fait.

Madame X, engagée à compter du 8 janvier 2007 par la société BNP Paribas personal finance en qualité d'attachée commerciale, a été licenciée pour faute grave le 19 octobre 2009.

La salariée a contesté son licenciement aux prud'hommes.

La Cour d'Appel de Lyon avait considéré le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse et condamné BNPP à payer à la salariée diverses sommes au titre de la rupture.

BNPP s'est pourvu en cassation.

BNPP prétendait :

- qu'en vertu de l'article L. 1331-1 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 ;
- que ne constitue pas un avertissement disciplinaire le courriel adressé au salarié constituant un simple rappel à l'ordre de se conformer aux règles internes à l'entreprise sans volonté de le sanctionner ;
- qu'en l'espèce, le courriel adressé à Mme X... le 2 octobre 2009 avait comme objet « notre entrevue de ce matin : rappel des règles en matière de paiement par Carte Bleue », que le texte même de ce courriel faisait état du rappel des règles relatives à la sécurité en matière de paiement par carte bleue comme l'a relevé la cour d'appel et rappelait à la salariée la nécessité de se conformer auxdites règles ;
- que ce courriel n'impliquait de la part de la société BNP Paribas personal finance aucune volonté de lui notifier une sanction ;
- qu'en qualifiant cependant d'avertissement disciplinaire ce courriel pour en déduire que la règle non bis in idem faisait obstacle au prononcé du licenciement, cependant que ce document ne constituait qu'un simple rappel des règles applicables en vigueur dans l'entreprise, de sorte que la qualification d'avertissement disciplinaire était exclue, la cour

d'appel avait violé l'article L. 1331-1 du code du travail, ensemble le principe selon lequel un salarié ne peut être sanctionné deux fois pour un même fait.

Dans un arrêt du 9 avril 2014, la Cour de cassation rejette le pourvoi de BNPP et confirme le licenciement abusif de la salariée.

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000028850822>

La Cour de cassation relève qu'après avoir relevé que dans son courriel du 2 octobre 2009, l'employeur reprochait à la salariée des manquements les 29 septembre et 1er octobre 2009 aux règles et procédures internes à la banque relatives à la sécurité des paiements par carte bleue, et l'invitait de manière impérative à se conformer à ces règles et ne pas poursuivre ce genre de pratique, la cour d'appel a justement décidé que ce courriel sanctionnait un comportement fautif et constituait un avertissement, en sorte que les mêmes faits ne pouvaient plus justifier le licenciement.

Frédéric CHHUM Avocat à la Cour

4, rue Bayard 75008 Paris

Tél : 01.42.89.24.48 Ligne directe: 01.42.56.03.00

e-mail : chhum@chhum-avocats.com

www.chhum-avocats.fr

<http://twitter.com/#!/fchhum>