



Les manquements reprochés à un salarié par courriels ne peuvent constituer des motifs pour justifier

publié le **26/05/2014**, vu **2470 fois**, Auteur : [Maître Joan DRAY](#)

Récemment dans un arrêt du 9 avril 2014, la Chambre sociale a estimé qu'un licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse lorsque les manquements retenus à l'encontre du salarié en tant que faute grave ont déjà été reprochés au salarié dans un courriel à titre d'avertissement. En l'espèce, il s'agissait d'une salariée qui a été engagée par une banque en tant qu'attachée commerciale.

~~Les manquements reprochés à un salarié par courriels ne peuvent constituer des motifs pour justifier un licenciement.

Récemment dans un arrêt du 9 avril 2014, la Chambre sociale a estimé qu'un licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse lorsque les manquements retenus à l'encontre du salarié en tant que faute grave ont déjà été reprochés au salarié dans un courriel à titre d'avertissement.

En l'espèce, il s'agissait d'une salariée qui a été engagée par une banque en tant qu'attachée commerciale.

Son employeur lui a envoyé un courrier dans lequel il lui a rappelé de se conformer aux règles internes à l'entreprise relatives à la sécurité des paiements par carte bleue et l'invitait à arrêter ses pratiques.

La salariée a finalement été licenciée pour faute grave et a saisi le conseil des prud'hommes afin d'entendre prononcer son licenciement comme étant sans cause réelle et sérieuse.

La Cour d'appel de Lyon a estimé que le courriel envoyé constituait un avertissement disciplinaire et démontrait la volonté de l'employeur de sanctionner la salariée.

La Cour d'appel a donc confirmé la décision des juges du premier degré qui ont estimé que le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse et ont condamné l'employeur à payer à la salariée diverses sommes au titre de la rupture.

La Cour de Cassation approuvant la Cour d'appel a estimé que le courrier envoyé à la salariée dans lequel il lui était reproché des faits « sanctionnait un comportement fautif et constituait un avertissement en sorte que les mêmes faits ne pouvaient plus justifier le licenciement ». (Cass . soc 9 avril 2014 n° 13-10.939)

On peut conclure que les juges du fond recherchent dans l'envoi des courriels de l'employeur à son salarié la volonté de sanctionner un comportement fautif. Dans le présent arrêt c'était le cas.

Ainsi, le licenciement est sans cause réelle et sérieuse.

Je me tiens à votre disposition pour tous renseignements et contentieux.

Vous pouvez me poser vos questions sur [conseiller juridique.net](http://www.conseil-juridique.net/joan-dray/avocat-1647.htm) : <http://www.conseil-juridique.net/joan-dray/avocat-1647.htm>

Joan DRAY

Avocat à la Cour

joanadray@gmail.com

76/78 rue Saint-Lazare

75009 PARIS

TEL:09.54.92.33.53

FAX: 01.76.50.19.67