Image not found or type unknown

Un courrier de reproches au salarié est déjà un avertissement

Fiche pratique publié le **21/03/2017**, vu **846 fois**, Auteur : Assistant-juridique.fr

Un employeur avait constaté des abus importants de ses salariés sur le remboursement de frais, et notamment de frais de bouche.

Après enquête, il s'était avéré que 90% de ces abus provenait d'un seul salarié.

L'employeur a donc décidé de modifier la part de remboursement des frais de bouche, provoquant le mécontentement de l'ensemble du personnel.

L'employeur avait également adressé un courrier au salarié fautif, en lui expliquait que « la confiance [qu'il] avait placée en [lui] était largement entamée » et en lui rappelant que son « attitude compte tenu de [sa] position dans l'entreprise devrait être exemplaire.

Un mois plus tard jour pour jour après l'envoi de cette lettre de reproches et de mise en garde, l'employeur décidait de licencier pour faute grave son salarié.

Ledit salarié a alors saisi la juridiction prud'homale en contestation du licenciement, au motif que cette lettre litigieuse était un avertissement, qui avait donc privé l'employeur du droit de prononcer un licenciement disciplinaire pour les mêmes faits.

Les juges du fond lui donnent raison, la Cour d'appel estimant qu'une lettre indiquant que son attitude avait largement entamé la confiance que l'employeur lui portait constituait une sanction disciplinaire, dès lors qu'il résultait de cette dernière indication qu'elle était de nature à affecter la carrière du salarié.

En prononçant le licenciement pour faute grave, l'employeur avait violé l'article L. 1331-2 du code du travail selon lequel il est interdit de sanctionner 2 fois les mêmes faits fautifs.

La Cour de Cassation approuve cette analyse et confirme que le licenciement est sans cause réelle et sérieuse (Cour de Cassation, chambre sociale, arrêt du 3 février 2017 : RG n°15-11433)

http://www.assistant-juridique.fr/adresser_avertissement_salarie.jsp

Guides juridiques :

- Sanctionner un salarié
- Blâme et avertissement : mode d'emploi
- Mise à pied disciplinaire : mode d'emploi
- Mutation disciplinaire : mode d'emploi
- Rétrogradation disciplinaire : mode d'emploi
- Licencier un salarié pour faute

Fiches juridiques :

- Quelles sont les conséquences d’un avertissement ?
- Comment contester un avertissement ?
- Sanction disciplinaire : dans quels cas ?
- Sanctions disciplinaires possibles
- Sanctions disciplinaires : règles à suivre
- Sanctions disciplinaires : procédure

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés