



2024

Calendrier de l'aveant  
Droit social

22



## Un simple rappel à l'ordre a-t-il valeur de sanction disciplinaire ?

En l'espèce, un salarié est **licencié pour faute grave** en raison de **propos particulièrement critiques tenus envers sa hiérarchie**.

Tout d'abord, pour contester son licenciement, le salarié faisait valoir qu'**avant** même son entretien préalable, l'employeur lui avait adressé **un courriel lui demandant de faire preuve de respect et de cesser toute agressivité et tout dénigrement**.

Pour le salarié, un tel email constituait **une sanction, épuisant dès lors le pouvoir disciplinaire de son employeur**, conformément à la règle « *non bis in idem* ».



La Cour de cassation considère que le courrier adressé par l'employeur se bornait à lui demander de **faire preuve de respect à son égard**, de cesser d'être agressif, et constituait ainsi tout au plus un rappel à l'ordre. **L'employeur n'avait donc pas épuisé son pouvoir disciplinaire**

Ensuite, le salarié soutenait que ses **propos, purement internes**, n'étaient pas **injurieux, diffamatoires ou excessifs**, de sorte qu'ils relevaient de sa liberté d'expression et ne pouvaient fonder un licenciement.

La Cour de cassation juge que **les propos, dénigrants et déplacés**, et mettant en cause l'honnêteté des dirigeants, peu important le cas échéant **leur caractère fondé**, caractérisaient **un abus de la liberté d'expression du salarié, justifiant le licenciement pour faute grave**.



*Cass. soc., 20 mars 2024 n°22-14.465*





# POUR TOUTE QUESTION

Marie-Véronique Lumeau

Avocat au Barreau de Paris

[mvlumeau@woogassocies.com](mailto:mvlumeau@woogassocies.com)

Tel : 01 44 69 25 50

