CALENDRIER DE L'AVENT

Droit social

7

Marie-Véronique Lumeau
mvlumeau@woogassocies.com
Tel : 01 44 69 25 50

JOUR N°7 – RAPPEL À L'ORDRE OU SANCTION ? LA NUANCE QUI CHANGE TOUT

L'avertissement oral est fréquent dans la pratique managériale : une remarque sèche, un rappel "formel", une mise au point improvisée devant la machine à café. **Mais que se passe-t-il lorsque ce rappel informel surgit au mauvais moment… en plein cœur d'une procédure disciplinaire ?**

Dans cette affaire, un coach sportif est mis à pied. En plein milieu de la procédure, son employeur lui envoie un mail au ton sec : "*arrête les rumeurs*", "*sois respectueux*", "*cesse d'être agressif*". Le salarié riposte : "*vous m'avez déjà sanctionné, vous ne pouvez plus me licencier !*".

Question du jour : *un mail de recadrage envoyé pendant une procédure disciplinaire peut-il épuiser le pouvoir disciplinaire de l'employeur ?*

Réponse de la Cour de cassation : non ! Ce mail n'était qu'un **rappel à l'ordre**, pas une sanction. Aucune mesure n'a été prise contre le salarié : le licenciement pour faute grave restait **parfaitement possible** *(Cass. soc., 20 mars 2024, n° 22-14.465)*.

A retenir :

- un écrit ferme ≠ un avertissement ;
- sans mesure disciplinaire, le pouvoir de sanction reste intact ;
- la nuance peut coûter très cher… ou sauver une procédure.

Le + de l'avocat

un mot mal choisi, un mail mal tourné, un ton trop sec… et toute la procédure peut tomber. Distinguer clairement rappel à l'ordre et sanction formelle évite toute contestation !