

Dernière mise à jour le 21 juin 2024

Une lettre de mise en garde adressant des reproches au salarié constitue une sanction disciplinaire

Une lettre de mise en garde adressant des reproches au salarié constitue une sanction disciplinaire.

Le blâme, en 1^{ère} position sur l'échelle des sanctions disciplinaires, est considéré comme une sanction légère.

Il s'agit d'une simple mise en garde écrite du salarié destinée à ce qu'il ne réitère pas les faits fautifs. Ce sont les reproches adressés par l'employeur au salarié, et notifiés par écrit, en raison du comportement fautif du salarié.

Le blâme peut être qualifié également de « lettre d'observations » ou de « lettre de mise en garde ».

La jurisprudence considère que ne sont pas des sanctions une réprimande orale, même accompagnée de mises en garde ou d'injonctions, ni le simple compte rendu écrit d'un entretien au cours duquel l'employeur a fait des griefs au salarié sans manifester son intention de le sanctionner.

En revanche est une sanction l'obligation faite au salarié de s'expliquer par écrit sur des faits qui lui sont reprochés avec conservation de ces explications dans son dossier, ou le compte rendu d'entretien annuel d'évaluation comportant des griefs précis et invitant le salarié à changer de comportement.

La Cour de cassation vient de confirmer sa jurisprudence en la matière en jugeant que :

Dans sa lettre, l'employeur adressait des reproches à la salariée. Il lui demandait de cesser de formuler des allégations outrancières envers sa hiérarchie et de travailler dans un esprit d'équipe conformément aux directives qui lui étaient données.

Dès lors cette lettre de mise en garde par laquelle l'employeur lui reprochait, en les considérant comme fautifs, les faits ultérieurement invoqués à l'appui d'un licenciement, constituait une sanction disciplinaire.

Cass. soc., 29 mai 2024, n° 22-19.313.

[Sanctionner un salarié](#)