

Dernière mise à jour le 07 décembre 2023

# Le blâme

Face à un comportement fautif d'un salarié, l'employeur peut user de son pouvoir disciplinaire et sanctionner la faute. Le blâme, en 1<sup>ère</sup> position sur l'échelle des sanctions disciplinaires, est considéré comme une sanction légère.

## Sommaire

- Qu'est-ce qu'un blâme ?
- Un entretien préalable est-il nécessaire avant de prononcer un blâme ?
- Quelle est la procédure à suivre pour prononcer un blâme ?
- Un blâme peut-il être notifié par e-mail ?

Face à un comportement fautif d'un salarié, l'employeur peut user de son pouvoir disciplinaire et sanctionner la faute.

Il dispose de différentes sanctions dont la gravité conditionnera la nécessité d'un entretien préalable ou non.

## Qu'est-ce qu'un blâme ?

Le blâme, en 1<sup>ère</sup> 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 ».

Exemples de fautes pouvant être sanctionnées par un blâme :

- Départ du salarié 10 minutes avant la fin de son horaire habituel de fin de journée.
- Retard de 10 minutes à la prise de poste.
- Non-respect d'une règle de discipline fixée par le règlement intérieur ou une note de service.
- Refus de se conformer à un ordre de l'employeur.

## Un entretien préalable est-il nécessaire avant de prononcer un blâme ?

En principe, non. En effet, lorsque le blâme est « sans incidence immédiate ou non sur la présence dans l'entreprise, la fonction, la carrière ou la rémunération du salarié », il est considéré comme une sanction mineure et ne nécessite pas la tenue d'un entretien préalable (sauf disposition contraire de la convention collective applicable).

Dans les autres cas, la procédure à suivre pour un blâme impliquerait un entretien préalable.

## Quelle est la procédure à suivre pour prononcer un blâme ?

L'employeur doit, dans un premier temps, vérifier que :

- le blâme est la sanction appropriée à la faute commise par le salarié (sanction justifiée et proportionnée à la faute) ;
- le blâme est une sanction disciplinaire prévue par le règlement intérieur de l'entreprise, dans les entreprises de 50 salariés

et plus.

Attention : Dans les entreprises de 50 salariés et plus soumises à l'obligation de règlement intérieur, les sanctions disciplinaires doivent obligatoirement être prévues par le règlement intérieur de l'entreprise. A défaut, la sanction prononcée sera illicite. **Cass. soc., 23/03/17, n° 15-23.090.**

L'employeur doit ensuite notifier le blâme par écrit au salarié concerné :

La notification de la sanction doit être motivée. L'employeur doit préciser les griefs retenus à l'encontre du salarié.

La lettre de notification du blâme est adressée au salarié en lettre recommandée avec accusé de réception ou en lettre remise en main propre contre décharge.

Elle doit être envoyée dans les 2 mois à compter de la découverte du fait fautif. Au-delà, le comportement fautif ne pourra plus être sanctionné.

## Un blâme peut-il être notifié par e-mail ?

La procédure disciplinaire veut que le blâme soit notifié au salarié par lettre recommandée ou remise en main propre.

Néanmoins, la jurisprudence a considéré que des reproches écrits faits par e-mail constituaient une mise en garde pouvant être qualifiée d'avertissement (**Cass. soc., 26/05/10, n° 08-42.893 ; Cass. soc., 09/04/14, n° 13-10.939**). Il pourrait donc en être de même d'un blâme.

Attention dans cette hypothèse à ne pas sanctionner deux fois la même faute : Si le salarié a déjà fait par exemple l'objet de ce type de reproches pouvant être qualifiés de blâme, il sera impossible de se servir des mêmes faits pour prononcer ensuite une sanction plus grave. **Cass. soc., 09/04/14, n° 12-23.870 ; Cass. soc., 03/02/17, n° 15-11.433.**

<https://www.legisocial.fr/procedures-rh/sanctionner-salarie.html> »