



**LABRUGERE**

Avocat

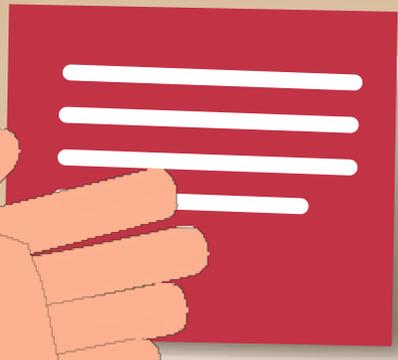
Avocat au Barreau de Lyon

Droit du travail - Droit de la sécurité sociale

07 49 98 20 89

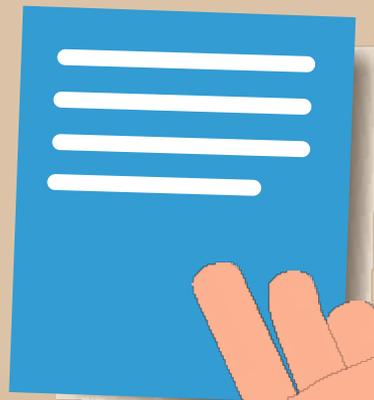
[f.labrugere@labrugere-avocat.fr](mailto:f.labrugere@labrugere-avocat.fr)

L'ARRÊT  
DE LA SEMAINE



**CA NANCY, 30/11/23,  
RG n° 22/02456**

**L'ENVOI D'UN MAIL =  
SANCTION DISCIPLINAIRE**

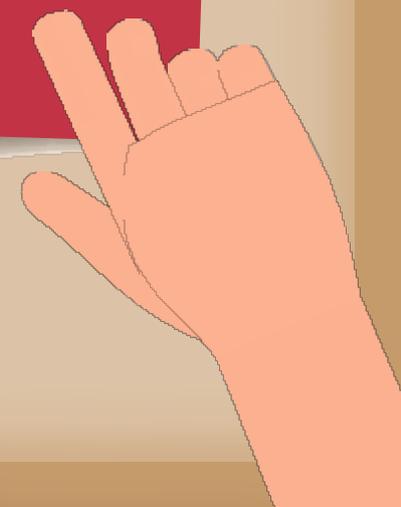
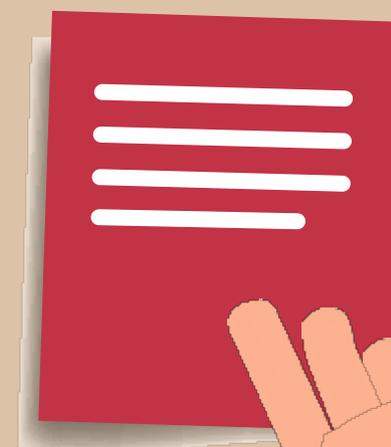
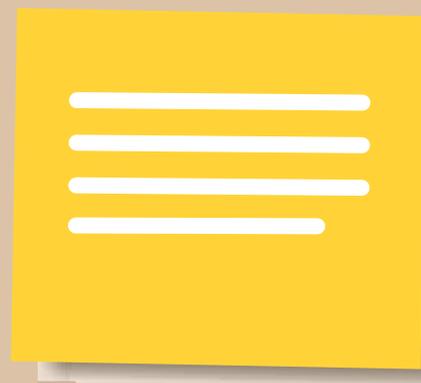


## Rappel des faits

Un salarié a été engagé sous CDI en 1998 et occupait, au dernier stade de la relation contractuelle, le poste de responsable de l'atelier mécanique.

Par courrier du 25/06/2020, il a été **licencié pour faute grave**.

Contestant cette sanction, il a saisi les **juridictions prud'homales**.



## Règles de droit

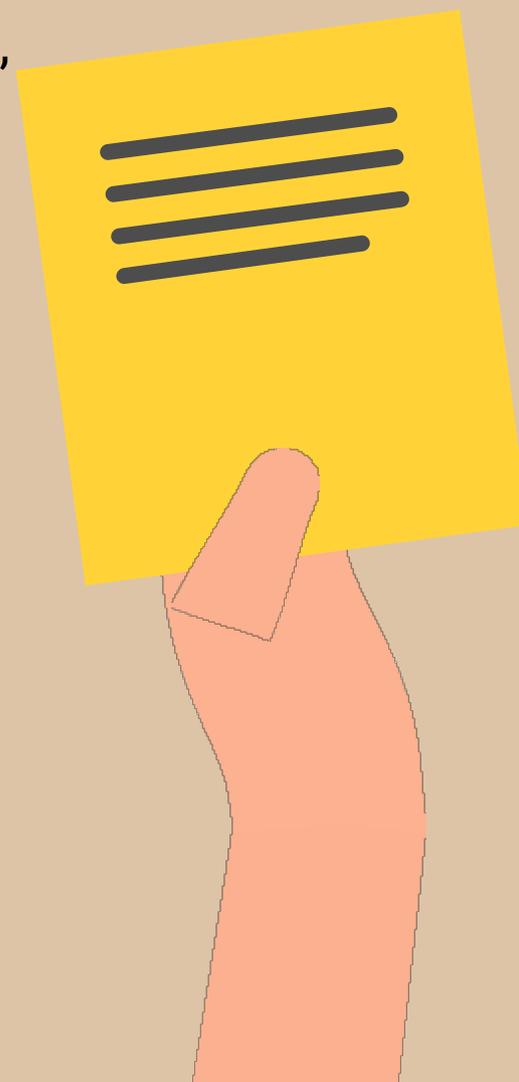


Selon l'article L. 1232-6 du CT, lorsque l'employeur décide de **licencier** un salarié, il lui notifie sa décision **par LRAR**. Cette lettre comporte l'énoncé du ou des **motifs** invoqués par l'employeur.

La lettre de licenciement **fixe** les limites du litige et c'est au regard des motifs qui y sont énoncés que s'apprécie le bien-fondé du licenciement



Selon l'article L. 1331-1 du CT, constitue une **sanction** toute mesure, autre que les observations verbales, prise par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié considéré **comme fautif**, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement **ou non** la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération.



## Motifs de la décision



Après avoir rappelé les textes précités, la Cour d'appel relève qu'un **courriel** a été adressé au salarié avant son licenciement. Reprenant le contenu de ce mail, elle note que la dernière phrase (« *nous vous demandons de vous reprendre au plus vite, à défaut de quoi, nous serions contraints d'envisager à votre encontre une **sanction plus sévère*** ») implique que ce mail constitue une première sanction, de la nature d'un **avertissement**.

Ce mail vise **2 griefs** : le non-respect de la consigne de fermeture de l'atelier mécanique, et le défaut de transmission à son supérieur hiérarchique des commandes en cours et de la charge de l'atelier mécanique.

Or, aux termes de la lettre de licenciement, ces mêmes griefs étaient visés. Aussi, pour la Cour, ces faits ne pouvaient être sanctionnés **une 2ème fois** et donc motivé le licenciement.

De plus, elle relève que les autres griefs évoqués dans la lettre étaient antérieurs au mail, de sorte que l'employeur **ayant connaissance** de divers faits commis par le salarié considérés par lui comme fautifs, choisit de n'en sanctionner **que certains**, ne peut plus ultérieurement prononcer une nouvelle mesure disciplinaire pour sanctionner les autres faits **antérieurs** à la première sanction.

Elle juge donc le licenciement **dépourvu de cause réelle et sérieuse**, ce qui ouvre droit au salarié à des dommages et intérêts de plus de **65.000,00 €** au regard de son ancienneté, outre une indemnité de licenciement d'un montant équivalent.

