



**Un simple rappel à l'ordre peut devenir une sanction
disciplinaire**

La Cour de cassation vient rappeler qu'un rappel à l'ordre écrit n'est pas toujours anodin : dès lors qu'il contient des reproches précis et fait référence à une possible sanction ou à un licenciement, il devient une véritable sanction disciplinaire.

Dans cette affaire, une agente de service avait reçu un courrier lui rappelant ses obligations (planning, badge, cahier de présence), tout en l'avertissant que le non-respect de ces règles pourrait conduire à un licenciement.

Pour la cour d'appel, il ne s'agissait que d'un recadrage.

Mais la Cour de cassation a censuré cette analyse : le courrier exprimait bien un reproche pour faute et visait à prévenir une sanction, il devait donc être considéré comme tel.

Pour rappel, l'article L 1331-1 du Code du travail précise que toute mesure, autre qu'une observation verbale, prise à la suite d'un agissement fautif, constitue une sanction disciplinaire, même sans effet immédiat.

Il convient de retenir les éléments suivants :

- un écrit avec reproche + menace de sanction = sanction disciplinaire
- un simple rappel neutre = pas de sanction, s'il ne contient aucun reproche
- en cas de doute, mieux vaut suivre la procédure disciplinaire (convocation, entretien, notification) pour éviter tout risque de nullité.

<http://www.courdecassation.fr/decision/68dce1dfbc55f2c6aba50165>