

7.6.2. L'avertissement

Par admin le 20/04/2011 12:57

Article L1332-1 : "Aucune sanction ne peut être prise à l'encontre du salarié sans que celui-ci soit informé, dans le même temps et par écrit, des griefs retenus contre lui."

L'avertissement est une remontrance écrite qui met en évidence une faute et prononce une mise en garde. Peu importe que le terme "avertissement" soit présent dans cet écrit si le contenu de la remontrance a ces caractéristiques.

[Cass soc 13/11/2001](#) ^[1] [pourvoi 99-42709](#) ^[1] " Qu'en statuant ainsi, alors que la lettre du 9 novembre 1992 adressée par l'employeur au salarié postérieurement à l'entretien préalable et produite aux débats lui reprochait diverses erreurs et le mettait en demeure de faire un effort pour redresser la situation sous peine de déclasserement ou de licenciement, ce dont il résultait que cette lettre sanctionnait un comportement fautif et constituait un avertissement, en sorte que les mêmes faits ne pouvaient plus justifier le licenciement, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;" Un avertissement est le premier niveau de sanction disciplinaire.

L'entretien préalable n'est pas nécessaire avant l'envoi d'un avertissement **SAUF** si l'employeur entend en tirer des "conséquences immédiates ou non, sur la présence dans l'entreprise, la fonction, la carrière ou la rémunération du salarié" (**articles L1332-2 et R1332-1 du code du travail**).

La conséquence de cette gradation de sanction est qu'un seul avertissement ne peut justifier un licenciement. Toutefois il y a lieu d'y prêter attention et d'y répondre surtout si cela devait se renouveler car **la succession** d'incidents dans le cours du contrat de travail peut amener le licenciement.

L'avertissement doit être prononcé après l'expiration d'un jour franc, suivant la survenance des faits et pas plus deux mois après connaissance les faits fautifs.(article L1332-4)

En principe un avertissement est adressé en lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remis en main propre avec décharge ce qui veut dire que la lettre aura été établie en double exemplaire dont l'un portant de votre main la mention "lettre reçue le", accompagnée de votre signature aura été immédiatement restituée à l'employeur . Bien que l'entretien ne soit pas obligatoire pour le prononcé d'un "avertissement" , entendre les explications du salarié fait partie des relations normales de travail si bien que vous aurez peut-être pu faire valoir vos arguments sur les faits reprochés. Pensez à consulter préalablement à l'entretien ou à l'envoi d'une réponse à la lettre d'avertissement :

- vos délégués du personnel ,
- éventuellement votre délégué syndical,
- prenez des renseignements auprès de l'inspection du travail dont vous dépendez ou
- à la permanence syndicale la plus proche de votre domicile(que vous trouverez sur les pages blanches ou par minitel à "CFDT" suivie de l'indicatif de votre département, idem pour le net)

Répondre ou ne pas répondre à une lettre d'avertissement est **une décision qui vous appartient** et pour laquelle il vous faut **objectivement faire le point de la situation**.

Lettres- types

- - un modèle classique de lettre d'avertissement et ses réponses possibles
- [- vous êtes en tort : réponses possibles](#) [2]
- [- vous avez des "circonstances atténuantes" : réponses possibles](#) [3]
- [- vous avez des éléments objectifs vous permettant de penser que cet avertissement est injustifié : réponses possibles](#) [4]

Thèmes:

- [Je risque d'être licencié\(e\)](#) [5]

Mots-clés:

- [avertissement](#) [6]

Prud'hommes CFDT

Source URL (modified on 28/08/2014 09:49): <http://www.infoprudhommes.fr/note-juridique/762-lavertissement>

Links

[1] <http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/UnDocument?base=CASS&nod=CXCXAX2001X11X05X00344X000>

[2] <http://www.infoprudhommes.fr/node/13316>

[3] <http://www.infoprudhommes.fr/node/13117>

[4] <http://www.infoprudhommes.fr/node/13315>

[5] <http://www.infoprudhommes.fr/theme/je-risque-d%C3%AAtre-licenci%C3%A9e>

[6] <http://www.infoprudhommes.fr/mot-cle/avertissement>