



# Blâme et Avertissement : Définition et Procédure

Fiche pratique publié le **26/09/2023**, vu **1044 fois**, Auteur : [KBS Avocats](#)

**Le blâme est une sanction disciplinaire mineure que l'employeur peut prononcer à l'encontre d'un salarié qui commet une faute légère ou simple, comme un retard, un non-respect du règlement intérieur ou une insubordination.**

Le blâme ou l'avertissement est un rappel à l'ordre qui vise à dissuader le salarié de répéter son comportement fautif. Le blâme doit être prévu dans le règlement intérieur de l'entreprise, sinon il ne peut pas être utilisé par l'employeur.

## QUELLE PROCÉDURE POUR PRONONCER UN BLÂME ?

La procédure pour prononcer **un blâme au travail** comporte les étapes suivantes :

### LA CONVOCATION DU SALARIÉ À UN ENTRETIEN PRÉALABLE

L'employeur doit informer le salarié par écrit, au moins cinq jours ouvrables avant la date de l'entretien, des **motifs de la sanction** envisagée et de la possibilité de se faire assister par un représentant du personnel ou un conseiller extérieur. La convocation doit préciser la date, l'heure et le lieu de l'entretien.

### L'ENTRETIEN PRÉALABLE

L'**employeur** doit écouter les explications du salarié et lui donner la possibilité de se défendre. Il peut également lui proposer des mesures alternatives à la sanction, comme une formation, un changement de poste ou **une mise à pied**.

### LA NOTIFICATION DU BLÂME

Si l'employeur décide de **maintenir la sanction du blâme**, il doit la notifier au salarié par écrit, dans un délai de deux mois à compter du jour où il a eu connaissance des faits reprochés. La notification doit mentionner les motifs du blâme, les conséquences éventuelles sur la carrière du salarié et les voies de recours dont il dispose.

### LE RECOURS DU SALARIÉ

**Le salarié** peut contester le blâme devant le conseil de prud'hommes, dans un délai de deux ans à compter de la notification. Il peut invoquer le caractère disproportionné, injustifié ou discriminatoire de la sanction, ou l'absence ou l'irrégularité de la procédure. Il peut **demandeur l'annulation du blâme**

, sa suppression du dossier personnel et des dommages et intérêts.

Le blâme est une sanction qui peut avoir des répercussions sur **la carrière du salarié**, notamment en cas de récidive ou de faute grave. Il doit donc être prononcé avec prudence et respecter les droits du salarié.

## QUEL EST LE RÔLE DE L'AVOCAT ?

Le salarié qui reçoit un blâme peut **contester la sanction devant le conseil de prud'hommes**, s'il estime qu'elle est injustifiée ou disproportionnée. Il peut se faire assister par un avocat spécialisé en droit du travail, qui l'aidera à rassembler les preuves de sa bonne foi, à invoquer les vices de forme ou de fond de la procédure disciplinaire, ou à demander **des dommages et intérêts** pour le préjudice subi.

L'employeur qui prononce un blâme peut également **faire appel à un avocat en droit du travail**, pour s'assurer du respect des règles applicables en matière de sanction disciplinaire, pour se défendre en cas de contestation du salarié, ou pour prévenir d'éventuels litiges futurs liés au comportement du salarié sanctionné. L'avocat pourra également conseiller l'employeur sur les sanctions plus graves qu'il pourrait envisager en cas de récidive du salarié.

[? KBS AVOCATS ?](#)