



# Avertissement: l'entretien préalable peut être obligatoire.

**Jurisprudence** publié le **16/05/2011**, vu **2513 fois**, Auteur : [Michèle BAUER, Avocat Bordeaux](#)

Lorsqu'un employeur souhaite sanctionner un salarié par un avertissement, l'entretien préalable n'est pas obligatoire dans la plupart des cas.

Comme tout principe, il existe des exceptions.

Lorsque l'avertissement peut avoir une influence sur le maintien du salarié dans l'entreprise, l'employeur est tenu de convoquer le salarié à un entretien préalable, tel l'a jugé la Cour de cassation.

En l'espèce, Mme Y est engagée par un comité d'entraide en qualité de directrice d'un établissement.

Elle est licenciée après un rappel à l'ordre et deux avertissements.

Or, le règlement intérieur du comité subordonnait le licenciement à l'existence de deux sanctions antérieures pouvant être constituées d'un avertissement.

Aussi, l'avertissement pouvant avoir une influence sur le maintien du salarié dans l'entreprise, il convenait de le convoquer à un entretien préalable.

La procédure est irrégulière.

Cass. soc., 3 mai 2011, n° 10-14.104, FS-P+B

Contact: [cabinet@michelebaueravocate.com](mailto:cabinet@michelebaueravocate.com) [33 Cours Pasteur- 33 000 BORDEAUX](#) tél 05 47 74 51 50