



Quand l'avertissement nécessite un entretien préalable

Jurisprudence publié le **04/11/2021**, vu **818 fois**, Auteur : Assistant-juridique.fr

L'avertissement est une sanction disciplinaire qui, en principe, ne nécessite pas d'entretien préalable.

Lorsque l'employeur envisage de prendre une sanction, il doit convoquer le salarié à un entretien préalable, sauf si la sanction envisagée est un avertissement ou une sanction de même nature n'ayant pas d'incidence, immédiate ou non, sur la présence dans l'entreprise, la fonction, la carrière ou la rémunération du salarié.

L'employeur qui entend notifier un avertissement au salarié applique donc une procédure disciplinaire plus légère, ne nécessitant pas la tenue d'un entretien préalable. En revanche, il reste tenu de notifier l'avertissement par écrit, de manière motivée (c. trav. [art. L. 1332-1](#)).

La convention collective ou le règlement intérieur peut néanmoins prévoir au bénéfice des salariés faisant l'objet de poursuites disciplinaires des garanties supérieures ou des avantages supplémentaires à ceux prévus par la loi. Par conséquent, si une convention collective ou un règlement intérieur impose l'organisation d'un entretien préalable avant toute sanction, l'employeur doit s'y conformer, sous peine de voir la sanction annulée par le juge (cass. soc. 3 décembre 2008, n° [07-43582 D](#)).

Il existe une deuxième exception à la dispense d'entretien préalable en cas d'avertissement, lorsque des dispositions d'une convention collective, instituant une garantie de fond, subordonnent le licenciement d'un salarié à l'existence de deux sanctions antérieures », pouvant être un avertissement ou une observation comme en l'espèce.

Source : Cass. soc. 22 septembre 2021, n° [18-22204](#) FPB

Source : <https://www.revue-fiduciaire.com/>

A lire : https://www.assistant-juridique.fr/consequences_avertissement_salarie.jsp

A télécharger : [Sanctionner un salarié](#)

Articles sur le même sujet :

- [Guide pratique de l'association](#)
 - [Guide pratique de la SARL](#)
 - [Sanctionner un salarié](#)
 - [Licencier un salarié pour faute](#)
 - [Saisir le Conseil de Prud'hommes](#)
-
- L'employeur a-t-il le droit de surveiller ses salariés ?
 - Sanction disciplinaire : avertissement, mise à pied, licenciement...
 - Faute simple, faute grave ou faute lourde ?
 - Comment contester un avertissement ?
 - Mise à pied disciplinaire : procédure à suivre
 - Mutation disciplinaire : procédure à suivre
 - Rétrogradation disciplinaire : procédure à suivre
 - Contester une sanction disciplinaire
 - Licenciement pour faute grave : procédure à suivre
 - Licenciement pour faute lourde : indemnités et procédure
 - Comment contester un licenciement abusif devant les prud'hommes ?