



Avertissement notifié 1 mois 1/2 après convocation entretien

Par miyako, le 10/04/2023 à 23:06

Bonsoir,

@CGTH

Suite disparition mytérieuse de la discussion voici la réponse officielle de la cour de cassation

Rappel des faits:

Réunion CHSCT suivi immédiatement d'une convocation, par l'employeur, des salariés concernés à un entretien pour le lendemain Les salariés s'y présentent. 1 mois 1/2 après l'un d'entre eux reçoit une lettre ,contre décharge.Ce dernier conteste.

Voici la réponse de la cour de cassation concernant la validité de cette missive:

<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000039245418/>

[quote]

Mais sur le deuxième moyen :

Vu l'article L. 1332-2 du code du travail ;

Attendu que, pour débouter le salarié de ses demandes tendant à l'annulation de l'avertissement prononcé à son encontre le 2 mai 2012 et au paiement de dommages-intérêts en réparation du préjudice subi, l'arrêt retient que la sanction est justifiée et proportionnée ;

Attendu cependant que, dès lors qu'il a choisi de convoquer le salarié selon les modalités de l'article L. 1332-2 du code du travail, l'employeur est tenu d'en respecter tous les termes, quelle que soit la sanction finalement infligée ; que, selon ce texte, la sanction ne peut intervenir plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien ;

Qu'en se déterminant comme elle l'a fait, sans rechercher, comme elle y était invitée, si l'avertissement n'avait pas été délivré plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien préalable, la cour d'appel a privé sa décision de base légale ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il déboute M. W... N... de ses demandes tendant à l'annulation de l'avertissement prononcé à son encontre le 2 mai 2012 et au

paiement de dommages-intérêts en réparation du préjudice subi du fait de cette sanction, l'arrêt rendu le 23 février 2017, entre les parties, par la cour d'appel de Versailles ; remet, en conséquence, sur ces points, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Versailles, autrement composée ;

[/quote]

Bien que ce ne soit pas un avertissement ,il faut néanmoins contester la légitimité juridique de cette écrit avec les arguments de droit résultant de cet arrêt, en plus du contenu et mettre en garde l'employeur sur une telle pratique

Cordialement

Par **P.M.**, le **11/04/2023** à **10:37**

Bonjour,

Sauf que dans le sujet qui a donné lieu une fois de plus à une polémique inutile occasionnant la suppression du sujet, ce qui ne fait pas mystère, **on ne sait pas si c'est l'employeur qui à convoqué le salarié à un entretien et de plus si c'est suivant les modalités de l'art. L1332-2 du Code du Travail ou si c'est dans le cadre de l'enquête interne du CSE (CSSCT)...**

Le tout est de savoir lire une Jurisprudence sans l'interpréter abusivement ce qui trompe le lecteur...

Tout écrit de l'employeur mettant en garde le salarié est un avertissement suivant la [Cour de Cassation, Chambre sociale, du 13 octobre 1993, 92-40.955, Inédit](#) :

[quote]

en relevant que, dans sa lettre du 12 septembre 1988, l'employeur reprochait au salarié diverses erreurs et le mettait en demeure d'apporter un maximum de soins à la réalisation des travaux qui lui étaient confiés, la cour d'appel a justement décidé que cette lettre sanctionnait un comportement fautif et constituait un avertissement en sorte que les mêmes faits ne pouvaient plus justifier le licenciement ; que le moyen n'est pas fondé[/quote]

Il conviendrait donc de contester l'avertissement mais certainement pas a priori de plaider sa nullité...