

Je reçois un avertissement injustifié de la part de mon employeur que faire ?

Le contrat de travail lie le salarié et l'employeur : l'employeur fournit du travail et paie le salarié, le salarié quant à lui travaille pour l'employeur.

Le salarié et l'employeur sont liés aussi par le fameux lien de subordination, lien qui signifie surtout que l'employeur a un pouvoir de direction sur le salarié, et qu'il a la possibilité de sanctionner le salarié qui aurait commis une faute.

L'employeur dispose d'un éventail de sanctions pour pouvoir vous faire savoir que votre comportement, votre travail, vos résultats ne conviennent pas.

Il peut vous alerter et vous adresser un avertissement... il peut aussi vous mettre à pied à titre disciplinaire ou encore vous licencier si les fautes sont suffisamment graves.

Que faire dans l'hypothèse où votre employeur vous notifie un avertissement qui est abusif pour vous ?

L'avertissement est une des premières sanctions que votre employeur peut utiliser ... il peut avoir recours à cette sanction pour vous alerter et pour vous remettre dans « le droit chemin » ou plutôt dans « son droit chemin ».

Cette sanction peut être aussi annonciatrice d'autres sanctions et d'un licenciement.

Aussi la question se pose: que faire dans l'hypothèse d'un **avertissement abusif, injustifié** ?

En premier lieu, il convient de contester cet avertissement en reprenant point par point les griefs que vous reproche votre employeur en motivant votre réponse précisément et en sommant le sommant d'annuler cette sanction.

Il est important de contester cet avertissement, car celui-ci est peut-être le début d'une stratégie pour vous évincer, la première étape, **si vous êtes licencié par la suite pour des griefs tout aussi abusif, votre employeur dans le cadre d'une procédure devant le Conseil de Prud'hommes, n'hésitera pas à vous le reprocher** et dans les conclusions rédigées avec son conseil, il indiquera: le salarié n'a pas contesté l'avertissement reçu et donc l'a accepté et reconnaît du fait de cette non contestation les griefs qui lui sont reprochés ».

Vous pouvez bien entendu, à ce premier stade venir consulter un avocat qui vous aidera à rédiger la lettre de contestation en vous aidant à prendre du recul avec votre situation.

En deuxième lieu, si votre employeur refuse d'annuler la sanction :

– soit vous gardez soigneusement la copie de la lettre recommandée adressée en AR (avec la preuve du dépôt et l'AR) afin d'utiliser ce document si votre employeur venait à vous licencier abusivement

– soit vous en faites une question de principe et vous saisissez le Conseil de Prud'hommes afin de solliciter l'annulation de l'avertissement et des dommages et intérêts pour le préjudice subi... avec le risque de dégradations évidentes de vos conditions de travail et le risque de la fin du contrat de travail. En outre, sachez que les Conseils de

Prud'hommes sont souvent saturés et si vous venez contester un avertissement sans raison valable vous risquez aussi d'indemniser votre employeur de ses frais de procédure en lui réglant un article 700 du CPC.

Pour savoir si vous devez contester un avertissement en justice, il convient de répondre à ces quelques questions:

- Mon employeur m'a-t-il déjà adressé une sanction disciplinaire: avertissement, une mise à pied ?
- Quelle est mon ancienneté au sein de l'entreprise: elle est importante ou faible ?
- Ai-je des preuves que ce que l'on me reproche est faux ?

Si vous répondez non- importante et oui, il est bon de contester votre avertissement en justice car vous avez des chances de gagner avec le risque toujours présent de perdre votre travail, l'employeur n'appréciant pas votre contestation.

Si les réponses sont différentes, réfléchissez à deux fois.

Pour prendre rendez-vous et/ou demander un devis, allez sur l'onglet **Droit du Travail- Conseil de Prud'hommes**