



Lettre recommandé payante

Par **Lugf**, le **06/01/2020** à **17:22**

Bonjour,

J'ai reçu un avis de passage d'une lettre recommandé de mes patrons. Or, mes patrons m'ont envoyé une lettre recommandée payante et je dois payer 3 € pour pouvoir la retirer à la poste. A-t'il le droit de faire ça ?

Merci.

Par **morobar**, le **06/01/2020** à **18:52**

Bonjour,

[quote]

À t'il le droit de faire ça

[/quote]

Le droit certainement.

Mais a-t-il raison ? Personne n'en sait rien. Peut-être expédie-t-il quelque chose à vos frais.

Par **Lugf**, le **06/01/2020** à **19:36**

Vu que mes patrons en ont parlé à tous mes collègues, je sais que c'est un avertissement. Donc, non, ce n'est normalement pas à mes frais.

Je reformule donc la question : ai je le droit de refuser de retirer ce recommandé étant donné qu'il est payant ? Ou alors est ce légal d'envoyer ce genre de recommandé pour signifier un avertissement à son employé ?

Merci.

Par **nihilscio**, le **06/01/2020** à **21:40**

Bonjour,

L'affranchissement d'une lettre recommandée est à la charge de l'expéditeur. Si vous refusez de payer, la lettre ne vous sera pas remise et, s'il s'agit bien d'un avertissement, l'employeur ne pourra alors prétendre vous l'avoir valablement notifié.

Par **Lugf**, le **06/01/2020** à **21:45**

Donc je peux bien refuser de payer vue que je n'ai pas à avoir de frais concernant l'avertissement ?

Désolé d'insister mais je veux vraiment être à 100% sûr pour ne pas que ça retombe sur moi.

Par **jos38**, le **06/01/2020** à **23:02**

bonsoir. ce qui est curieux, c'est la somme de 3€ qui ne correspond à rien, le prix d'un recommandé étant de 4,30€

Par **Lugf**, le **07/01/2020** à **01:26**

D'après mes recherches, c'est un nouveau type de recommandé. Il coûte 7€ et l'expéditeur choisit la somme que va lui rembourser le destinataire. Et je ne sais pas si c'est légal venant de mes patrons de m'envoyer ce type de recommandé pour un avertissement....

Par **Lag0**, le **07/01/2020** à **06:57**

Bonjour,

On n'est jamais obligé de récupérer un recommandé...

Il y a deux types de recommandés :

- ceux qui, même si non distribués, n'arrêtent pas la procédure (majorité des cas).
- ceux qui, si non distribués, arrêtent la procédure (congé de bail par exemple).

Pour vous, c'est le premier cas, même si vous ne récupérez pas le recommandé, l'avertissement est réputé délivré. Mais bon, on parle d'un simple avertissement, il n'y a que si vous comptez le contester qu'il serait utile d'avoir la lettre.

Par **morobar**, le **07/01/2020** à **10:36**

Bonjour,

Il serait bon, de rapeller que pour un simple avertissement il n'y a pas besoin d'une quelconque procédure de sanction. Mais cvet avertissement ne peut avoir de suite sur la rémunération ou la pérenité de l'emploi, outre une durée de vie très courte (2 mois d'archivage).

Dans le cas exposé il est peu probable qu'une telle notification soit expédiée aux frais du salarié;

Par **nihilscio**, le **07/01/2020** à **13:32**

L'avertissement est une sanction qui n'a pas d'incidence directe sur la présence dans l'entreprise, la fonction, la carrière ou la rémunération du salarié. Mais il n'est pas anodin pour autant. C'est souvent le premier pas vers le licenciement. Un salarié qui a reçu deux avertissements en moins de trois ans a une épée de Damoclès au-dessus de sa tête. Au moindre nouvel incident, c'est normalement la porte.

La durée de vie de l'avertissement n'est pas de deux mois mais de trois ans comme cela résulte de l'article L 1332-5 du code du travail.

L'avertissement est obligatoirement motivé et notifié au salarié comme dit à l'article 1332-2. La sanction de l'absence de notification est évidemment la nullité.

La notification peut se faire soit par voie postale soit par remise contre émargement. La voie postale est la lettre recommandée avec avis de réception. Le code du travail ne précise pas si la lettre de notification doit être impérativement remise au salarié. La jurisprudence (Cass. Soc. 07/11/2006, n° 05-42323) admet que, sauf cas particulier, en matière de droit du travail, la notification est valablement faite dès lors que la lettre a été présentée (avis déposé dans la boîte aux lettres), même si elle n'a pas été effectivement remise au salarié. Mais le juge a toute latitude d'appréciation : si le destinataire d'une lettre recommandée ne vient pas la

retirer, c'est le plus souvent par mauvaise foi ou négligence, mais pas toujours.

Cela étant, une notification payante, au moyen d'une lettre qu'on remet au destinataire à condition qu'il paie une certaine somme, cela n'existe pas et ne peut exister. Le principe même d'une telle notification est inacceptable. Il ne peut y avoir ni négligence ni mauvaise foi à refuser une lettre recommandée contre paiement. Si l'expéditeur exige un paiement en échange de la remise de la lettre, il ne peut en aucun cas prétendre avoir valablement notifié quoi que ce soit. La lettre d'avertissement en un tel cas aura bien été présentée mais l'avertissement n'aura pas été valablement notifié et sera, de ce fait, réputé inexistant. Je maintiens.

Il se peut toutefois qu'il y ait une erreur sur l'avis de passage. Il est fort possible que la lettre puisse être retirée sans payer : à vérifier.

Les lettres recommandées contre paiement existent, mais elle ne se justifient que comme mode de délivrance et de paiement d'un produit acheté par correspondance. Ce n'est pas un mode de notification admissible, je le répète.

Par **Lugf**, le **07/01/2020** à **13:36**

J'ai bien vérifié que le recommandé étant payant et effectivement je dois payer 3€ pour pouvoir le récupérer.

Je vous remercie vous répondez bien à ma question et me soulager d'un poids, je n'avais vraiment pas envie d'être en tord surtout que l'avertissement n'est pas du tout justifié.

Par **Lag0**, le **07/01/2020** à **13:53**

[quote]

C'est souvent le premier pas vers le licenciement. Un salarié qui a reçu deux avertissements en moins de trois ans a une épée de Damoclès au-dessus de sa tête. Au moindre nouvel incident, c'est normalement la porte.

[/quote]

Un salarié peut être licencié sans ne jamais avoir eu d'avertissement et à l'inverse, il peut avoir reçu 20 avertissements sans pour autant être licencié.

Par **nihilscio**, le **07/01/2020** à **14:10**

Tout est possible, mais un licenciement après deux avertissements est beaucoup plus fréquent que vingt avertissements sans suite.

Il peut arriver qu'on survive à une chute d'un avion sans parachute. Il y a eu un petit nombre d'exemples au cours de la seconde guerre mondiale, la chute ayant été amortie par des sapins et une épaisse couche de neige. Mais il faut raisonnablement escompter que sauter

sans parachute, c'est se tuer.

Le licenciement pour faute intervient soit après une faute grave soit après des fautes légères répétées. Dans les deux cas, le licenciement se justifie parce le maintien du salarié dans l'entreprise dans des conditions normales, soit après une faute grave soit après des fautes légères répétées, devient impossible.

Un employeur qui lance vingt avertissements sans licencier est inconséquent. Soit ses avertissements sont complètement injustifiés, soit il tolère que ses salariés fassent n'importe quoi.

Il ne faut pas supposer a priori que l'employeur est inconséquent. Bien au contraire, il faut supposer qu'il agit rationnellement conformément à la pratique courante qui est qu'il n'y a pas plus de deux avertissements : le troisième se transforme généralement en licenciement.

Par **morobar**, le **08/01/2020** à **16:56**

[quote]

Un salarié qui a reçu deux avertissements en moins de trois ans a une épée de Damoclès au-dessus de sa tête.

[/quote]

Non je confirme que la durée de vie est bien de 2 mois. J'en ai assez donné dans ma vie pour faire la distinction de la sanction avec ou sans procédure de convocation en entretien.

Pourquoi 2 mois: parceque l'employeur dispose de ce délai pour prendre une sanction. Hors cette sanction doit être précédée par une convocation.

Pas de convocation, pas de sanction.

Dès lors toute admonestation, blâme...quelque soit le nom qu'on lui donne est réglé ainsi./

Par **nihilscio**, le **08/01/2020** à **17:52**

Ce que vous dites est très confus. Le code du travail est beaucoup plus clair.

Article 1331-1 : Constitue une sanction toute mesure, autre que les observations verbales, prise par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié considéré par l'employeur comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération.

L'avertissement, dès lors qu'il est défini dans le règlement intérieur comme une mesure prise par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié considéré par l'employeur comme fautif **est bien une sanction**.

Article L 1332-2 : Lorsque l'employeur envisage de prendre une sanction, il convoque le salarié en lui précisant l'objet de la convocation, 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.

Confirmation que l'avertissement est bien une sanction.

Article 1332-4 : *Aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, ...*

Les deux mois, c'est le temps au-delà duquel il n'est plus possible de sanctionner une faute par une sanction disciplinaire.

Article 1332-5 : *Aucune sanction antérieure de plus de trois ans à l'engagement des poursuites disciplinaires ne peut être invoquée à l'appui d'une nouvelle sanction.*

Autrement dit, la durée de vie d'une sanction, avertissement y compris, est de trois ans.

Par **morobar**, le **09/01/2020** à **08:22**

Vous confirmez ce que je dis.

C'est exactement la lecture que je fais du code du travail; ainsi que les cabinets d'avocats spécialisés qui m'ont accompagné au long de ma carrière dans le groupe international qui m'a employé.

Pour mémoire: code du travail L1332-2:

...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.

==

Mot pour mot ce que j'ai indiqué/

Par **nihilscio**, le **09/01/2020** à **10:20**

Mot pour mot ce que j'ai indiqué. Ah bon ?

Vous dites : *Non je confirme que la durée de vie [de l'avertissement] est bien de 2 mois.*

Je dis : *la durée de vie d'une sanction, avertissement y compris, est de trois ans.*

Elle est effectivement- de trois ans.

Par **morobar**, le **09/01/2020** à **11:40**

Je vous pensais meilleur lecteur.

Tant pis hélas ce n'est pas le cas.

Par **nihilscio**, le **09/01/2020** à **15:36**

Je ne sais pas si je suis un bon ou un mauvais lecteur, mais je fais, contrairement à vous, la différence entre deux mois et trois ans.

Par **morobar**, le **09/01/2020** à **16:16**

C'est ce que je fais aussi.

L'employeur est en droit de notifier des remontrances à son salarié sans observer la procédure normale de sanction.

Sous forme verbale comme écrite.

Dans ce cas la remontrance, blâme, avertissement, bref vous le nommez comme bon vous chante, a une durée de vie limitée à 2 mois et non 3 ans.

Je me suis même vu reprocher en CPH de ne pas avoir expurgé un dossier salarié en rapellant l'exsistance de quelques courriers dans ledit dossier,

C'est pourtant simple à comprendre, c'est conforme au code du travail L1332-2

SI cela vous amuse:

<https://www.coindusalarie.fr/avertissements-ecrits>