Image not found or type unknown

Sanction non justifiée

Par **thomas17**, le **05/10/2019** à **11:48**

Bonjour,

je viens d'aller chercher une lettre de mon employeur pour un entretien préalable à une sanction.

Voici les faits : il y a 15 jours, mon chef d'équipe décide (comme tous les vendredis) d'aller manger "une frite" sur un parking, pendant notre pause, de 12 h à 12 h 30. Nous sommes 4 dans ce véhicule, nous étions 2 à ne pas en manger et j'avais décidé depuis le début de l'année de ne jamais decendre pour manger quoi que se soit. Bref, nous arrivons sur ce lieu à 11 h 54 et le directeur en personne, vient nous voir naturellement et le dit au service RH.

Voici ma question : vais je vraiment prendre une sanction en sachant que je n'étais pas responsable de l'équipe et quil n'y a que moi et mon chef qui avons eu cette lettre, pas les 2 autres.

Merci de vos réponses.

Par **Paulavo38**, le **08/10/2019** à **15:27**

Bonjour,

Nous ne pouvons pas savoir si vous allez réllement être sanctionné et vous serez sûrement plus informé sur ce uqi vous est reproché lors de l'entretien préalable.

Vous pouvez d'ailleurs vous faire assister par un représentant du personnel ou à défaut un conseiller du salarié.

Quant à la convocation d'uniquement deux salariés sur les quatre concernés, cela pourrait être possible en principe de la possibilité d'individualisation des sanctions par l'employeur. Pensez-vous que cela peut être lié à une discrimination à votre égard ?

Par **P.M.**, le **08/10/2019** à **16:33**

Bonjour,

Si la convocation est pour une sanction mais qu'il n'est pas précisé qu'elle puisse aller jusqu'au licenciement, vous ne pouvez pas vous faire assister par un Conseiller du Salarié même en absence de Représentant du Psersonnel dans l'entreprise...

Vous ne connaîtrez réellement les faits qui vous sont reprochés que lors de l'entretien préalable qui est fait pour recueillir vos explications...

Par **Paulavo38**, le **08/10/2019** à **17:03**

Bonjour,

[quote]

Si la convocation est pour une sanction mais qu'il n'est pas précisé qu'elle puisse aller jusqu'au licenciement, vous ne pouvez pas vous faire assister par un Représentant du Personnel même en absence de Représentant du Psersonnel dans l'entreprise...

[/quote]

Il me semble que c'est possible de se faire assister par un membre de l'entreprise, ce qui peut être un représentant du personnel (C. trav. art. L. 1332-2)

[quote]
Lors de son audition, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

[/quote]

Par **thomas17**, le **08/10/2019** à **18:08**

bonjour,non ce n'est pas précisé que ça puisse aller jusqu'au licenciement.Par contre est ce normal que tout le monde ne soit pas convoqué?On me dit que c'est normal car j'ai deja pris une autre sanction il y a 2ans(qui n'a rien a voir avec le sujet) et mon chef aussi dans le passé donc il y a que nous 2.

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **Prana67**, le **08/10/2019** à **18:36**

Bonjour,

À partir du moment ou un salarié est convoqué en vue d'une sanction ou d'un licenciement il peut se faire assister par un salarié de l'entreprise s'il y a des représentants du personnel ou par un conseiller du salarié s'il n'y a pas de représentants du personnel dans l'entreprise.

Ce point doit obligatoirement figurer dans la convocation.

Par **P.M.**, le **08/10/2019** à **18:50**

J'ai commis un lapsus dans la rédaction de mon précédent message que j'ai rectifié...

L'art. L1332-2 du Code du Travail indique :

[quote]

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.

Lors de son audition, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Au cours de l'entretien, l'employeur indique le motif de la sanction envisagée et recueille les explications du salarié.

La sanction ne peut intervenir moins de deux jours ouvrables, ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien. Elle est motivée et notifiée à l'intéressé.

[/quote]

L'art. L1232-4 qui concerne le licenciement personnel ajoute :

[quote]
Lors de son audition, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Lorsqu'il n'y a pas d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, le salarié peut se faire assister soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, soit **par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par l'autorité**

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

administrative.

La lettre de convocation à l'entretien préalable adressée au salarié mentionne la possibilité de recourir à un conseiller du salarié et précise l'adresse des services dans lesquels la liste de ces conseillers est tenue à sa disposition.

[/quote]

Donc la possibilité de se faire assister par un Conseiller du Salarié en absence d'Institution Représentative du Personnel n'existe pas lorsque la sanction n'est pas précisée pouvant aller jusqu'au licenciement...

L'employeur est libre de ne pas sanctionner ou de ne pas sanctionner de la même manière les salariés qui ont commis la même faute ou qui n'on pas les mêmes antécédents disciplinaires...

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés