



salarié non invité à une soirée d'entreprise

Par **Agnes67000**, le **25/10/2012 à 13:25**

Bonjour,

Lors d'un repas de fête organisée par une société, un salarié (peu apprécié) peut il ne pas être invité ? Ou l'employeur doit invité tout son personel ?

Si obligation, que risqu l'employeur à ne pas l'avoir invité?

Merci.

Par **pancras**, le **25/10/2012 à 13:58**

Bjr,

Personnellement, c'est une toute autre question que je me poserai....

Un exemple concret: un salarié avait été invité au repas d'entreprise de fin d'année toutes les années.

L'année dernière, la société avait fait part à tous ses salariés du repas de fin d'année bien en avance (comme d'habitude), sauf à ce salarié à qui on avait annoncé par la suite qu'une procédure de licenciement était engagé à son encontre.

L'entreprise lui avait dispensé de faire son préavis et tout ceci était intervenu avant la date du fameux repas....

Donc, c'est chaud patate!

Par **P.M.**, le **25/10/2012 à 14:37**

[citation]Bonjour,

Lors d'un repas de fête organisée par une société, un salarié (peu apprécié) peut il ne pas être invité ? Ou l'employeur doit invité tout son personel ?

Si obligation, que risqu l'employeur à ne pas l'avoir invité?

Merci.[/citation]

Bonjour,

J'allais répondre du mépris mais cela pourrait aller jusqu'à invoquer une discrimination...

Par **Agnes67000**, le **25/10/2012 à 14:57**

Du mépris, ça n'est pas grave, c'est très personnel comme ressentie.

En l'occurrence, ce salarié a déjà été convoqué à plusieurs reprises par le responsable du recrutement pour rappel à l'ordre, mais ce qui lui a reproché n'est pas assez grave pour un licenciement immédiat.

Donc, si j'ai compris, le salarié peut mettre ça sous le coude si un jour il se fait renvoyé, et s'en servir si prudhommes ?

Un patron n'aurait pas le droit de choisir qui il veut inviter ?

Par **P.M.**, le **25/10/2012 à 16:52**

Tout dépend si c'est vraiment tout le Personnel qui est invité et de quelle manière ainsi que dans quel cadre la réunion se fait...

Heureusement qu'un ou plusieurs rappels à l'ordre ne sont pas des substituts au licenciement, il faudrait savoir aussi de quelle manière la convocation s'est faite et si la procédure de sanction a été respectée...

Par **Agnes67000**, le **25/10/2012 à 21:49**

La société a plusieurs agences, deux situées dans la région sud est pas très loin l'une de l'autre, et elles se regroupent pour cette soirée.

Tous les salariés de ses 2 agences ont été invités par mail (sauf ce fameux salarié), pas les autres agences qui sont trop loin. Je ne sais pas si parce que c'est un mail ça change quelque chose...

Il me semble que le salarié en est à son second avertissement, donc plus qu'un pour être renvoyé. Le patron d'une agence n'aime pas du tout ce salarié, pourquoi il n'a pas voulu l'inviter. Est-ce qu'il peut être embêté par le salarié à cause de ça ? (pardon pour mon très mauvais français écrit, je n'en ai pas l'habitude)

Par **P.M.**, le **25/10/2012 à 22:27**

En tout cas, il n'est pas nécessaire de compter les avertissements pour savoir si un salarié peut ou doit être licencié car pour qu'il le soit, il faut une cause réelle et sérieuse, il peut donc l'être sans en avoir jamais reçu et en avoir reçu bien plus que 3 sans jamais l'être...

À vous lire, il semblerait qu'en fait cette absence d'invitation serait tout simplement une sanction supplémentaire ou complémentaire par rapport aux avertissements, cela suffirait à pouvoir exercer un recours par le salarié qui d'ailleurs n'est pas là pour se faire "aimer" par l'employeur mais pour respecter son contrat de travail, le Code du travail et la Convention

Par **Agnes67000**, le **25/10/2012 à 23:16**

Je ne trouve pas anormale qu'un patron n'invite pas un salarié qu'il n'apprécie pas à un repas qui se veut amical.

Pour le détail, l'employé fait son travail mal mais refuse de l'accepter, sa stratégie est "sa parole contre celle du patron", et c'est pour cette raison qu'il est si dur de le licencier, sans compter qu'il se comporte très irrespectueusement, mais comme il est très bien conseillé, il sait où sont les limites et en profite pour être toujours à la limite de l'acceptable. Il a d'ailleurs eu une mise à pied il y a peu. Mais ce n'est pas le sujet ici.

Je voulais juste savoir si le salarié peut se plaindre ? Personnellement, je ne vois pas à qui, et surtout pour quel motif. Un patron n'est quand même pas obligé d'inviter un salarié qu'il n'aime pas, non ?

Par **P.M.**, le **26/10/2012 à 00:26**

En tout cas, ce n'est ni vous ni moi qui pourrions apprécier cela mais éventuellement le Conseil de Prud'Hommes...

Si le salarié faisait aussi mal que cela son travail, cela devrait être facile à prouver et constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement...

Sur la notion que l'employeur doive "aimer" un salarié pour le traiter comme les autres ou que celui-ci doive se faire "aimer" par lui, je crois vous avoir répondu...

Il semble que vous ne teniez aucun compte des réponses mais s'il était si évident que le salarié ne puisse pas se plaindre, je pense que vous ne vous poseriez même pas la question...

Si c'était une réunion amicale en dehors de tout cadre professionnel, l'employeur n'a qu'à l'organiser à ses frais en sans utiliser les moyens de communication internes...

Par **janus2fr**, le **26/10/2012 à 07:49**

[citation]Si c'était une réunion amicale en dehors de tout cadre professionnel, l'employeur n'a qu'à l'organiser à ses frais en sans utiliser les moyens de communication internes...[/citation]

Bonjour,

C'est effectivement là le point important.

Si c'est Mr.X (chef d'entreprise) qui convie, à titre personnel, quelques amis pour une soirée (et donc paie sur ses propres deniers), il est bien évident qu'il invite qui il veut.

Mais si c'est la société Y qui invite ses salariés pour une soirée d'entreprise, payée donc par l'entreprise, il y a discrimination si un salarié n'est pas invité sans raison officielle.

Par **Agnes67000**, le **26/10/2012 à 15:13**

J'ai bien compris les réponses, mais j'ai le droit de dire autrement les mêmes choses, non ?

Le salarié fait mal son travail, mais c'est une accumulation de petites erreurs gênantes mais pas qui mènent à un licenciement. Mais à force, son responsable en a assez, il lui indique ses erreurs, mais le salarié ne perd pas son sang-froid et dit que si c'est mal fait, c'est de la faute de quelqu'un d'autre. Toujours. Là-dessus, il a un caractère de cochon, qui par exemple ne répond pas quand on lui pose une question parce qu'il n'a pas envie, ou râle "dans sa barbe". À force, c'est dur de travailler avec quelqu'un comme ça, de mauvaise volonté. Et qui, ensuite, se comporte comme s'il était parfait, continuant à simuler qu'il est très motivé par son job.

L'employé a eu plusieurs courriers d'avertissements, 2 entretiens avec le drh dont le 2e assisté de la représentante du personnel, suivi d'un entretien téléphonique houleux avec le drh, le salarié s'est même mis en arrêt maladie après avoir racroché. Cela me semble des raisons suffisantes, voire officielles, pour ne pas l'inviter.

Et aussi ce n'est pas le pdg qui a invité, mais le chef d'une agence. Le pdg n'a su qu'après que ce salarié n'avait pas été invité.

Par **P.M.**, le **26/10/2012 à 16:49**

Bonjour,

Vous avez bien sûr tous les droits sauf que vous ne dites pas les mêmes choses que les réponses mais maintenez votre avis qui n'est étayé sur aucune notion juridique...

En effet il n'est pas prévu qu'un salarié doive être sanctionné autrement que par ce qui est prévu au règlement intérieur s'il en existe un (obligatoire pour les entreprises d'au moins 20 salariés) et en l'occurrence ce serait le cas à moins qu'il s'agisse d'une discrimination...

Que cela vous semblerait légitime est également votre droit mais cela ne correspond à aucune réalité juridique...

Si le PDG n'est au courant qu'après d'un tel comportement du chef d'agence dans le cadre professionnel, il devrait sanctionner ce dernier mais reste responsable de ce comportement, l'auteur pouvant être poursuivi pénalement...

Par **Agnes67000**, le **26/10/2012 à 18:33**

Merci, vous êtes très aimable dans vos réponses. Sur un forum, on est là pour écrire ce que l'on pense, se répéter, argumenter, et pas forcément comme vous voulez. Vous savez tout, c'est parfait, pas moi, c'est pour ça que je suis venu ici. Je n'ai pas vos connaissances, excusez-moi de ça. Bref.

Le pb s'est réglé autrement, finalement, je viens d'apprendre que le salarié a été muté dans une autre agence. Il sera sans doute invité par le responsable de la bas, j'ai compris que c'est à faire.

Par **P.M.**, le **26/10/2012 à 19:35**

Sur un forum en Droit du travail, on est là normalement pour argumenter juridiquement car sinon, il y a le café du commerce...

Il faudrait la mutation soit décidée légalement et j'espère que là-bas le salarié sera "aimé"...

En tout cas maintenant vous pourrez conseiller le chef d'agence et même le PDG...

Merci pour votre attention...

Par **Agnes67000**, le **26/10/2012 à 20:31**

Merci pour vos remarks toujours aussi aimables et hors sujet. Il est certain qu'au café du coin, les gens sont moins hautains que vous et plus prompts à la discussion. Vous perdre vite patience...

Sur un forum, quelle qu'il soit, on argumente selon ce qu'on sait. Mais vous, vous préférez renseigner les personnes qui si connaissent déjà. Et bien, alors c'est parfait pour ce site. Il devrait être précisé qu'il n'est pas tout public alors.

La prochaine fois, je posterais sur un autre site, où les personnes qui répondent ne sont pas si prétentieuses et impolies que vous.

PS : vous ne semblez pas tenir compte de mes réponses non plus. Votre dernière phrase était inutile vu le contenu du message d'avant "Il sera sans doute invité par le responsable de la base, j'ai compris que c'est à faire."

Par **seb544**, le **26/10/2012 à 20:54**

À partir du moment où vous posez une question, c'est que vous ne vous y connaissez pas tant que ça.

Lorsqu'on pose une question sur un forum juridique c'est justement pour avoir des réponses juridiques et les accepter.

Il est inutile de s'enflammer de la sorte et encore moins de dire des personnes qui vous renseignent qu'elles sont hautaines, alors que ces personnes vous répondent pour vous aider.

Sur ce bonsoir et joyeux Noël !!

Par **Agnes67000**, le **26/10/2012 à 22:17**

On peut renseigner gentiment, comme certains l'ont fait, sans faire des allusions au "café du coin" qui n'a rien à faire ici. C'est du respect et de la politesse. Mais de nos jours, ça n'a pas d'importance. Je suis sûr que trop vieux jeu de ne pas apprécier ! lol "Autant pour moi", comme disent les Français.

Joyeux Noël également ! :)

Par **janus2fr**, le **27/10/2012 à 07:24**

Bonjour,

Ce qui agace généralement les bénévoles qui renseignent les internautes ici, ce sont les personnes qui posent une question "orientée" et qui attendent une réponse bien précise qui va dans leur sens. Et lorsque l'on répond, en se basant sur le droit, dans un autre sens, rien ne va plus, c'est forcément que l'on se trompe puisque la réponse n'est pas celle souhaitée.

Par **renne**, le **08/12/2016 à 13:21**

Bonjour, je souhaiterais être renseigné car mon patron ne m'a pas invité à la fête de fin d'année, et ne m'a pas remis les chèques cadeaux qu'il a distribués à tout le reste du personnel. A la place il m'a remis une convocation à un entretien préalable! Ma question est donc "à t'il le droit de faire ça même si il a dans l'objectif visiblement de me licencier ?"

Par **Visiteur**, le **08/12/2016 à 13:54**

Bonjour,

vous n'êtes pas encore licencié, par conséquent vous avez les mêmes droits que les autres salariés ! Il y a discrimination à votre encontre de la part de votre employeur.

Par **renne**, le **08/12/2016 à 14:00**

Bonjour et Merci grenouille pour votre réponse rapide!! Je me doutais de la réponse mais je voulais une confirmation. Pensez-vous qu'il est judicieux de lui en faire part pendant mon entretien préalable? Ou de le garder sous le bras au cas où je le ferais licencier ?

Par **P.M.**, le **08/12/2016 à 15:20**

Bonjour,

Pour une meilleure compréhension, il serait préférable d'ouvrir un nouveau sujet...

Par **miyako**, le **08/12/2016 à 18:31**

Bonsoir,

Arrêtez avec vos histoires de discrimination pour des repas de fin d'année qui se font sur invitation. Sauf si c'est le CE, qui organise, et là tous les salariés y participent -normal-, mais si c'est le chef d'établissement qui organise et qui paie, il a le droit d'inviter qui il veut, même

des personnes extérieures à l'entreprise.
C'est la même chose pour la galette des rois ou les voeux .
Amicalement vôtre
suji KENZO

Par **P.M.**, le **08/12/2016 à 18:48**

Bonjour,
Déjà, on ne sait pas à quel sujet il répond et il n'a rien compris au fait que si toute le
Personnel est invité et que ce n'est pas payé par le chef d'entreprise mais sur les comptes de
celle-ci, ce n'est pas la même chose...
En plus, il faudrait respecter ses ordres et injonctions, il doit se tromper de lieu...

Par **miyako**, le **08/12/2016 à 19:10**

bonsoir,
heureusement on est encore en démocratie!!
Amicalement votre
suji KENZO

Par **P.M.**, le **08/12/2016 à 19:19**

Oui, justement et ce n'est pas encore vous qui allez nous donner des ordres d'arrêter ou de
continuer...

Par **missie33**, le **19/12/2019 à 12:04**

bonjour, mon fils de 17 ans est apprenti en électricité de puis 2 ans dans une petite entreprise
de 7 salariés. J'ai envoyé une lettre recommandée au patron car il ne lui payait pas ses
primes de paniers depuis la date de son entrée dans l'entreprise. Demain soir, il y a un repas
de fin d'année et tous les ouvriers ont été contacté pour y participer sauf mon fils. Je suis
sure qu'il ne l'a pas invité car il a été obligé de lui payer ses paniers. Quand nous voulons le
joindre par téléphone il ne répond pas, nous avons demandé à la secrétaire qui est sa fille si
notre fils était onvité et elle nous a dit qu'elle ne s'en occupait pas alors que c'est elle qui a
applré tous les autres ouvriers. Je trouve cela honteux, et cela ne m'étonne pas que les
jeunes n'ai pas envie de travailler car on les prend la plupart du temps pour des moins que
rien. Mon fils travaille autant que les autres ouvriers et fait des heures supplémentaires non
payées bien sur . Le comportement du patron est il normal vis à vis de mon fils ? Merci