



## Avertissement legal ou pas / avenant ou pas

Par nahlyly, le 14/01/2015 à 23:26

bonjour,

je suis salariée depuis le 5/09/2005 assimilé cadre  
mon poste "IT Service Provisioning & sales adm Manager"

j'ai été convoqué le 13 janvier 2015 à un point activité (ni plus ni moins) par mon responsable  
nouveau N1 et N2.\*

A ce jour, je n'ai aucun courriel me stipulant qui est mon nouveau manager N1 et

Lors de cette réunion, on m'a reproché plusieurs tâches entre Septembre et Décembre 2014:

- retard de délai de livraison sur les rapports de facturations (plateforme K3) qui n'était pas géré par moi même après explication.

- communication (je réponds à une partie du mail "ils sont tous destinataire du mail")

je leur ai expliqué que je ne vais pas répondre sur un sujet inconnu ou hors mon périmètre.

- pb d'une commande (nouveau partenaire)

comme je leur ai expliqué, on a demandé mon aide pour le mail du destinataire. je leur ai fourni (copie tout le monde), le partenaire a posé des questions "est ce un doublon de commande et autres sujet inconnu à ce moment à mon niveau".

j'ai expliqué à ces Mr que j'ai été sollicité pour une adresse mail et que je ne vais pas répondre sur un sujet inconnu.

- résiliation de sims, lors d'une réunion à 15h le 30/12 avec ces mr. ils me demandent de résilier une partie du parc. j'ai créé un fichier avec formule "il y a pb formule"

je l'ai notifié avant de demander à un autre partenaire. Celui ci exécute notre demande il s'avère qu'il y a eu des incidents le 2/01/15 j'ai travaillé de 9h à 20h pour rétablir la situation inverse (rollback) chose réussite (cela a généré un impact client) et j'en suis consciente. A cela le risque était connu par tous (soit nous 3)

Après avoir défendu ma cause, il souhaite me mettre un avertissement pour repartir avec de bonnes bases.

ont-ils le droit de me reprocher des tâches qui ne sont pas dans mon périmètre? puis je me défendre?

nota "le factuel part leur soins n'a pas été montré, juste des on dit"

De plus :

le 9/10/14, le N2 m'a demandé de reprendre un poste de "chargée de formation" (métier inconnu et différent de ce que je fais) en présence de mon ex N1.

on me dit que je n'ai plus à gérer l'activité Provisioning et que ce poste venait en

remplacement.

j'ai réclamé à plusieurs fois par mail copie RH un avenant à mon contrat et une réajustement de salaire à ce jour rien. Lors de cette entretien aucun reproche ne m a été fait (on m a stipulé qu ils étaient content de moi)  
suite à plusieurs relance, on m annonce le 13 janvier (verbalement) que je n aurais pas d'augmentation et d'avenant.

\*\*ont ils le droit de m imposer un poste différent de mon activité sans avenant et réajustement salariale?

Par **P.M.**, le **15/01/2015** à **09:44**

Bonjour,

Ce sujet fait double emploi au moins partiellement avec [celui-ci](#)...

Le réajustement du salaire dépend pour l'essentiel de la classification de la Convention Collective applicable en rapport aux fonctions occupées...

Un entretien préalable est prévu pour toute sanction autre qu'un avertissement mais il est curieux que l'employeur ait procédé ainsi si c'était dans son intention de vous sanctionner alors qu'il aurait dû vous y convoquer officiellement avec la possibilité de vous y faire assister par un autre membre du Personnel et que le représentant de l'employeur ne pouvait l'être que dans la mesure où vous y étiez aussi...

L'employeur a le droit d'adresser un avertissement, mais vous avez aussi la possibilité de le contester dans un premier temps par lettre recommandée avec AR puis, s'il le faut, devant le Conseil de Prud'Hommes...

Par **nahlyly**, le **15/01/2015** à **11:00**

Bonjour

Merci pour votre réponse.

j'ai été convoqué la vieille à 17h42 pour le lendemain.

Ont il le droit de me reprocher des taches qui ne sont pas dans mon périmètre? (je ne suis pas technique mais administratif)

autre sujet, on m a demandé d'organiser un rdv avec un partenaire chose faite (1 mois de relance), tout le monde avait connaissance du dossier, on m accuse d'avoir préparer la réunion à J-3 soit le 08/12. Sachant que tout le monde avait les éléments depuis le 13/10.

Que puis-je faire?

Répondre à l'avertissement avec des réponses factuelles, vu qu ils en ont présenté aucune?

Même pour me mettre un avertissement, j aurais pu me faire représenter?

Par **P.M.**, le **15/01/2015** à **11:42**

Je ne connais pas de Loi qui interdise de vous reprocher des fautes dans des tâches qui ne sont pas dans votre périmètres en plus il me semble que vous n'avez pas encore reçu de

sanction sous la forme d'un avertissement, que donc on n'en connaît pas le motif pour que vous puissiez le contester...

Si l'on peut considérer que l'entretien était préalable à une sanction, il aurait dû être organisé dans les conditions légales même si ensuite l'employeur ne notifie qu'un avertissement...