



avertissement réponse quels risques

Par **Ilyly422**, le **06/12/2012** à **08:42**

Bonjour,

Je suis hôtesse d'accueil au sein du siège social d'une grande marque de téléphone mobile. Le 15 novembre, une salariée m'a agressée verbalement, je me suis défendue en restant calme et très courtoise. Mon collègue qui était témoin de la scène a été choqué de l'attitude de cette salariée. Cette salariée s'est ensuite plainte au responsable du site, qui m'a demandé de lui raconter ma version pour que se soit équitable. Après lui avoir donné ma version il m'a répondu que mes arguments étaient valables et que la discussion était close. Puis les 26 et 27 novembre, j'étais en arrêt maladie, je suis retournée travaillée le 28 et lors de ma pause déjeuner je reçois un coup de téléphone de ma responsable me demandant de me présenter au siège pour un entretien que je serai remplacée l'après-midi et que je reviendrai travailler dès le lendemain. Lors de l'entretien elle me demande des explications m'informe que je recevrai chez moi une lettre à laquelle j'aurai droit de répondre. De plus on m'a reproché de ne pas utiliser de téléphone de la marque sur le site où je travaille alors que j'ai signé aucun document m'y obligeant, mon mobile ne se voit qu'en dehors de mes horaires de travail, (je précise lorsque je suis en pause déjeuner ou en fin de service). A t'on le droit de me faire ce reproche. Je compte me défendre et répondre à cet avertissement injustifié. Si je réponds à l'avertissement ont ils le droit de me licencier ? Je précise que j'ai des collègues qui ont déjà été licenciés pour avoir répondu et demandé l'aide des syndicats. Je précise également qu'étant embauchée depuis un an je n'ai jamais passé de visite médicale qui est pourtant obligatoire.

Merci pour l'aide qui sera apportée.

Par **P.M.**, le **06/12/2012** à **09:10**

Bonjour,

En tout cas même si l'employeur pourrait tenter d'utiliser un autre motif, d'une part, l'employeur ne peut pas sanctionner une même faute et d'autre part, il ne peut pas vous sanctionner sur le fait que vous répondiez courtoisement à un avertissement ou même le contestiez...

Le droit de consulter les Représentants du Personnel ou même de se faire assister par l'un d'eux lors de certains entretiens est reconnu n'est pas sanctionnable...

Le fait de ne pas avoir passé de visite médicale d'embauche est sans aucun rapport mais vous a nécessairement causé un préjudice dont vous pourriez demander réparation devant le Conseil de Prud'Hommes...