



Contestation avertissement pour vice de forme

Par **laptitededel**, le **11/04/2015** à **18:56**

Bonjour,

Voici ma situation:

Le 27 janvier 2015 j'ai commis une faute au sein de mon entreprise, par manque de concentration, ce qui a engendré une perte financière d'environ 300€.

J'en ai été informée le 28 février 2015 par ma directrice (N+2) par un courrier de convocation à entretien préalable.

Cet entretien s'est déroulé le 24 mars 2015 où je me suis expliquée sur ce manque de concentration (beaucoup de tâches à gérer en même temps notamment), et elle m'a expliqué le fait fautif reproché.

Puis, ma directrice étant en congé, le service RH a demandé à ma responsable (N+1) de me notifier par courrier ma sanction ce 10 avril 2015: c'est donc un avertissement.

Ma question est puis-je (et surtout comment) contester cet avertissement car plusieurs personnes m'ont dit qu'il est anormal :

- que ce soit ma collègue N+1 qui me notifie cet avertissement sachant que c'est ma directrice N+2 qui me l'a reproché lors de l'entretien, et surtout que la N+1 n'a pas le pouvoir de sanctionner
- que l'avertissement soit prononcé + de 2 mois après le fait fautif (le fait s'est produit le 27 janvier et ma directrice s'en est aperçue le même jour)
- que cet avertissement soit porté à mon dossier (en consultant des forums il semble que la sanction la + basse portée au dossier est le blâme).

Sachant que je suis déjà en contact avec une organisation syndicale pour m'appuyer dans ma situation.

En vous remerciant par avance pour vos réponses.

Delphine

Par **P.M.**, le **11/04/2015** à **19:21**

Bonjour,

Personne ne sait si la personne qui vous a notifié l'avertissement n'a pas reçu une délégation

de pouvoir même oralement...

C'est l'engagement de la procédure qui doit avoir lieu dans les 2 mois de la faute ou que l'employeur en ait eu connaissance...

Un avertissement peut tout à fait être porté au dossier sinon, il ne servirait à rien, en revanche, il peut être notifié sans entretien préalable sauf disposition particulière au règlement intérieur...