Image not found or type unknown

convocation pour sanction disciplinaire

Par **toupet**, le **12/11/2009** à **22:08**

Bonsoir,
voici ce qui m'arrive, le 22/10/09 mon patron m'a convoqué dans son bureau pour me dire que j'avais critiqué le travail de mes collègues qui travaillent au bureau annexe, il m'a dit que c'était ma collègue qui le lui avait dit, chose tout à fait fausse. J'étais surprise car rien ne laissé présager celà. Là il me signifie que c'est un avertissement, le 2ème car le 1er date de 3 ans. J'ai eu un 1er avertissement suite à un mail que mon patron est allé cherché dans ma boite mail et dans ce mail il y avait un mot qui ne lui a pas plu. Le 23/10/09 je reçois donc le recommandé constituant le 2ème avertissement pour mauvais esprit et dénigrement de l'entreprise. Je croyais que c'était réglé mais le 06/11 je reçois un second recommandé où il me dit qu'il constate avec regrets que malgré l'avertissement du 22/10 mon comportement ne s'est pas amélioré, les derniers faits qui me sont reprochés sont 1) je lui ai mis un RV le samedi matin sans le prévenir or les RV sont soumis à son agrement compte tenu de la fermeture du bureau le samedi matin ; 2) j'aurais refusé de lui faxer un document ; 3) il avait un RV à 14H et je ne l'aurais pas prévenu et les clients auraient attendu une dizaines de minutes. Tout ceci est ridicule on a toujours regroupé les RV le samedi matin et ce jour là il y en avait déjà un ; je n'ai jamais refusé de faxer un document, et si je n'ai pas prévenu que les clients étaient là c'est que j'étais à l'étage pour chercher des doc pour d'autre clients. Je suis convoqué le 16/11 pour envisager une sanction disciplinaire et il m'a indiqué que je pouvais me faire assister d'un membre du personnel. Pourriez vous me dire si celà est légitime et quelle sanction peut il me donner. Est ce que celà mérite une sanction. Dois je l'accepter ou refuser ? Merci de me répondre.

Par **loe**, le **14/11/2009** à **19:05**

Bonjour,

C'est tardivement que je vous réponds, j'espère toutefois pouvoir vous aider.

Vous pouvez contester en faisant un courrier que vous lui remettrez en main propre avec décharge, ou par RAR. (Vous écrivez ce que vous avez mis dans le message du forum, c'est bien).

Lundi, après votre rdv, venez dire ici comment cela s'est passé pour que l'on puisse vous conseiller pour la suite.

Déjà, l'avertissement du 23/10 n'est pas valable, car il doit vous convoquer par courrier. Dans

le 2ème courrier, parle t-il d'une sanction pouvant aller jusqu'au licenciement ?

Par **malgort**, le **14/11/2009** à **19:48**

Vous pouvez vous faire accompagner d un membre du personnel si votre entreprise comporte plus de 11 salariés et qu'il y a au moins un representtant du personnel. Dans le cas contraire vous pouvez aussi choisir de vous faire accompagner par un conseillé du salarié qui sont des élus qui accompagnent des salariés des petites structure ou sans represantant. La liste est en mairie.

Par **Paul PERUISSET**, le **14/11/2009** à **20:56**

Bonsoir,

Je ne suis pas d'accord avec Loe. Pour un simple avertissement, il n'y a pas besoin de convocation:

Article L.1332-2 du Code du travail:
- 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.

Cordialement,
Paul.

Par **toupet**, le **15/11/2009** à **12:09**

Bonjour
Tout d'abord merci à tous d'avoir pris le temps de me répondre.
l'avertissement du 23/10 il me 'a dit verbalement et ensuite il m'a fait un RAR me le signifiant et dans ce courrier il me marque "si votre attitude devait se poursuivre nous serions dans l'obligation d'envisager un licenciement. Et après il m'a fait un nouveau courrier en me disant ce qui pour lui semble être des erreurs et c'est la qui me marque convocation pour sanction disciplinaire.
Merci pour votre aide
Cordialement

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés