



Entretien innopiné pour avertissement puis convocation

Par **geko**, le **16/10/2013** à **18:56**

Bonjour,

En cdi depuis plus de 6 mois, mon employeur m'a "pris par surprise" avec mon supérieur hiérarchique en me demandant hier matin en entretien. Il m'a littéralement démonté invoquant un manque de rentabilité et un comportement trop négatif. Ne sachant quoi répondre tant la surprise était telle, je n'ai pu me défendre. En conclusion li m'annonce son intention de me donner un avertissement.

Aujourd'hui à la fin de ma journée, mon supérieur me demande de signer une convocation pour un entretien au cours duquel il a l'intention de me sanctionner.

Mes questions sont les suivantes:

quel recours puis utiliser et comment puis-je me protéger?

Il me semble que je peux demander la présence d'une tierce personne, mais je en souhaite pas mêler mes collègues à cela, qui aurais-je intérêt à avoir auprès de moi?

L'inspection du travail a t-elle un rôle à jouer à ce stade?

Merci d'avance.

Par **P.M.**, le **16/10/2013** à **19:05**

Bonjour,

Il serait étonnant que l'employeur n'envisage qu'un avertissement s'il vous convoque à un entretien préalable lequel n'en nécessite pas...

S'il y a des Représentants du personnel dans l'entreprise, je vous conseillerais de vous faire assister par l'un d'eux mais en absence, vous ne pouvez pas normalement le faire par un Conseiller du Salarié s'il n'est pas mentionné que cela puisse aller jusqu'à un licenciement...

Normalement, l'Inspection du Travail ne peut pas intervenir dans une telle procédure disciplinaire...

Par **geko**, le **16/10/2013** à **20:38**

Si je comprends bien en l'absence de représentant du personnel, je n'ai pas la possibilité d'être accompagné?

Par ailleurs je dois m'attendre à plus qu'à un simple avertissement? Pourtant un avertissement implique forcément un entretien avec convocation non?

Par **P.M.**, le **16/10/2013** à **21:25**

Vous avez la possibilité de vous faire assister mais uniquement par un autre membre du Personnel...

Un avertissement n'implique pas, comme indiqué précédemment, une convocation à un entretien préalable suivant [l'art. L1232-2 du Code du Travail](#) :

[citation]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.**

Lors de son audition, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Au cours de l'entretien, l'employeur indique le motif de la sanction envisagée et recueille les explications du salarié.

La sanction ne peut intervenir moins de deux jours ouvrables, ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien. Elle est motivée et notifiée à l'intéressé.[/citation]

Par **geko**, le **17/10/2013** à **06:26**

Merci pour votre réponse, le soucis est qu'à par mon employeur et mon supérieur il n'y a d'autre employé que moi.

Peut-on considérer comme sanction la suppression de tâches jusqu'alors exécutées par mes soins?

J'organisais et rendais compte de mon travail en autonomie et entretenais un certain contact avec les clients et ces tâches m'ont été retirées.

Il n'y a vraiment personne d'autre à qui je puisse faire appel pour être présent à cet entretien afin de me défendre?

Par **P.M.**, le **17/10/2013** à **09:58**

Bonjour,

Donc vous êtes à 3 dans l'entreprise...

Si la rétrogradation a déjà eu lieu, c'est que la procédure disciplinaire n'a pas été respectée, mais reste à savoir si cela peut être considéré ainsi et si l'on vous a réellement retiré des

prérogatives en pouvant le prouver...

Par **geko**, le **18/10/2013** à **06:31**

Bonjour,

Merci pour cette précision, et sachant que l'entretien auquel je suis convoqué a pour but de couvrir mon employeur pour que tout "soit fait dans les règles" alors qu'il m'a déjà pris en entretien mais sans me convoqué ni me prévenir à l'avance ne constitue pas un non respect de la procédure?

Pour ce qui est de la rétrogradation, j'étais le seul réel employé jusqu'à l'arrivée de mon supérieur, je planifiais mes tournées en fonction des contrats et besoins des clients en rendant compte à mon employeur, j'entretenais un contact régulier avec les clients, gérais le stock de fournitures et matériel ainsi que son entretien et bien entendu j'encadrais les stagiaires, apprentis et autres intérimaires et cdd.

Toutes ces tâches m'ont été retirées sans aucun motif exprimé par écrit ou lors d'un entretien faisant l'objet d'une convocation, ce sont toujours des entretiens de dernières minutes, des fois chez un client.

Des échanges emails et sms ainsi que les plannings fait par mes soins sont-ils une preuve suffisante?

Par **P.M.**, le **18/10/2013** à **09:16**

Bonjour,

Il n'y a pas de vice de la procédure puisque l'employeur ne vous a pas encore sanctionné et qu'il vous convoque maintenant officiellement apparemment dans les conditions prévues au Code du travail...

Il paraît difficile de différencier ce qui pourrait être considéré un retrait de certaines prérogatives que vous appelez "rétrogradation" avec une réorganisation de l'entreprise et l'embauche de celui qui est devenu votre supérieur hiérarchique...