Image not found or type unknown

Procédure non respectée pour un avertissement de travail

Par **kcuored17**, le **06/04/2016** à **16:40**

Bonjour,
je suis intervenante à domicile dans une petite association de 9 salariées.Un règlement intérieur est en vigueur depuis le 01/01/2012 et signé par la présidente.Il n'a pas été modifié depuis.Chaque salariée a une fiche de formation initiale et une fiche rappelant son statut; documents sur lesquels sont regroupés les principes de l'association et les devoirs et obligations de la salariée.
Mon employeur m'a adressé un 1er avertissement le 18/02/2016, pour plusieurs motifs, après que j'ai remonté à mes responsables de secteur deux problèmes lors de mes interventions, et après avoir enquêté sur mon dos sans que je soupçonne quoi que ce soit.
Je me rends compte que mon employeur n'a pas respecté ce qui est écrit dans les documents cités.

1) dans le règlement intérieur: droit et défense du salarié.
-convocation faite par SMS et non écrite.
-droit du salarié de se faire assister par une personne de son choix inscrite sur une liste en mairie ou à l'inspection du travail.(été présentes la directrice et une RS)
- entretien préalable durant lequel n'a pas été recueillis mes explications. (je les ai faites par courrier daté du 24/03/2016 avec AR).
- entretien durant lequel m'a été évoqué mon avertissement,en me précisant que celui-ci a été discuté et voté en Conseil d'Administration. (la dernière date portée à ma connaissance est le 22/01/2016. Les salariées n'ont pas été prévenues d'une quelconque réunion extraordinaire).

2) sur les documents et fiches de travail donnés aux salariées:
-on me reproche des faits qui sont pourtant mentionnés sur ces fiches de travail. Fiches élaborées par les RS et supervisées par la directrice de l'association, sous prétexte que j'ai bafoué les "valeurs de l'association".

3) formée sur la prévention des risques professionnels; o; me suspend de toute évaluation alors que je n'ai jamais eu l'occasion de faire mes preuves.

Je conteste une partie des accusations dans la mesure où une famille n'a pas respecté la procédure obligatoire de signaler au RS tout problème lors des interventions (documents remis aux familles, à la signature du contrat. L'événement le plus ancien remontant au 20/12/2015).

4) à la fin de l'avertissement, mon employeur dit " à l'occasion d'une nouvelle faute, nous

serons dans l'obligation d'envisager des sanctions plus graves". (mise à pied 3 jours).

As t-il le droit de le mentionner? ou puis-je considérer cela comme une "épée damoclès".

au vue de tout cela, ai-je le droit de de demander à mon employeur d'annuler l'avertissement écrit, au profit d'un avertissement verbal,compte tenu que j'ai pris connaissance des fautes que l'on me reproche.
ai-je le droit de saisir les Prud'hommes, pour vice de procédure?

Merci pour l'intention que vous donnerez à mes questions.

Par **P.M.**, le **06/04/2016** à **18:12**

Bonjour,
Il faudrait déjà savoir si le règlement intérieur a été transmis à l'Inspecteur du Travail et déposé au Greffe du Conseil de Prud'Hommes...
Il faudrait savoir aussi si l'avertissement n'est pas exclu de la procédure disciplinaire avec convocation à l'entretien préalable puisqu'il n'a normalement pas d'incidence, immédiate ou non, sur la présence dans l'entreprise, la fonction, la carrière ou la rémunération du salarié...
Vous pourriez surtout contester l'avertissement si vous avez matière pour le faire par lettre recommandée avec AR...

Par **kcuored17**, le **07/04/2016** à **11:29**

Bonjour,

le règlement intérieur a bien été déposé au secrétariat du Conseil des Prud'hommes et un exemplaire a été adressé à l'inspection du travail.

ART 11.2 Sur les droits et défense du salarié, il est noté que:
"toute sanction ayant une incidence sur la fonction, la carrière, la rémunération et la présence du salarié dans l'entreprise sera précédée de la procédure suivante".

Cependant, il n'est mentionné nulle part que l'avertissement est exclu de cette procédure.

Il est aussi noté que:
" lorsque l'agissement du salarié l'a rendu indispensable, une mesure conservatoire pourra toutefois être prise sans respect de la procédure préalable
Aucune sanction ne pourra toutefois intervenir sans que la procédure ait été respectée."

Comment dois-je l'interpréter?

Merci

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **P.M.**, le **07/04/2016** à **11:41**

Bonjour,
Mais la disposition que vous citez n'inclut pas l'avertissement puisque justement il n'a pas d'incidence sur la fonction, la carrière, la rémunération et la présence du salarié dans l'entreprise...
L'autre disposition veut dire qu'avant l'entretien préalable l'employeur peut prendre une mesure conservatoire comme une mise à pied non disciplinaire...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés