Image not found or type unknown

Réfuter un avertissement de travail

Par **fullmoon**, le **06/10/2014** à **10:02**

Bonjour,
J'ai été embauchée en contrat d'avenir en janvier 2014 comme assistante RH à la mairie de ma ville. Tout ce passait alors très bien. Suite aux élections municipales, nous avons changé de municipalité et, à partir de là, tout s'est détérioré. Dès le mois de mai j'ai été mise en placard par le nouveau maire (il a donné mon poste à quelqu'un d'autre et je me suis retrouvée sans poste). Quand j'ai menacé de faire appel aux prud'hommes il a pris peur et m'a proposé un poste de secrétaire à la police municipale, poste que j'ai accepté. J'ai commencé à travailler pour ce service le 10 juin, ayant été mise en arrêt maladie du 23 mai au 09 juin 2014. Malheureusement, je viens tous les jours travailler mais je suis là pour faire acte de présence. Je n'ai quasiment jamais rien à faire. Ayant accepté ce poste, je n'ai pas voulu faire de vague et je m'en suis contentée même si c'est pesant de venir au travail pour ne rien faire. Puis la semaine dernière je suis arrivée avec trois minutes de retard au travail et j'ai eu la surprise de recevoir un avertissement pour retards réguliers de 15 minutes. Ce n'était pas la première fois que j'avais un retard de trois minutes mais ça n'arrive pas tous les jours non plus (honnêtement ça se compte sur les doigts s'une main). Par ailleurs, je rattrape forcément ces quelques minutes de retard quand elles m'arrivent. Cependant j'accepte ce tort (après tout je n'ai qu'à partir dix minutes plus tôt de chez moi), mais je réfute le fait qu'on me reproche 15 minutes de retard régulièrement. De plus, j'ai constaté que ce courrier, que j'ai reçu en courrier simple sans accusé de réception, était daté du 5 juin, date à laquelle on me reproche ce fameux retard de 15 minutes. Or, le 5 juin j'étais en arrêt maladie. Que puis-je faire ? Puis je contester cet avertissement ? J'ai vraiment l'impression que mon employeur cherche à me faire partir. N'ayant pas réussi au mois de mai, il s'en est pris à quelqu'un d'autre qui a été licencié le 25 septembre puis, maintenant qu'il s'est débarrassé de cette personne, il cherche à nouveau à me faire partir.
Je vous remercie d'avance pour vos réponses.

Par **HCavocat**, le **06/10/2014** à **11:30**

Bonjour,

Si vous avez été embauchée en qualité d'assistante RH et que cette qualité figure bien dans votre contrat, votre employeur est légalement tenu de vous fournir le travail pour lequel il vous a embauché. Ce manquement constitue une faute de sa part pouvant le cas échéant justifier le paiement de dommages-intérêts.

Concernant votre avertissement, deux stratégies sont possibles :

- soit, s'agissant d'un courrier simple, vous pourrez toujours affirmer n'avoir jamais reçu d'avertissement, il appartiendra à l'employeur de prouver ses allégations en cas d'éventuel contentieux. Mais il ne pourra rien prouver faute d'envoi RAR (sauf mail de confirmation ou tout autre document démontrant l'envoi d'un avertissement).

- soit contester immédiatement d'abord par écrit les faits relatés par cet avertissement en précisant seulement que vous n'avez jamais eu de retard de 15 minutes, et encore moins de retards réguliers de 15 min (sans évoquer vos retards de 2 à 3 minutes) et que le 5 juin, étant en arrêt maladie, vous n'aviez en aucun cas pu être en retard. En outre, vous pouvez préciser dans ce courrier de contestation que vous comprenez que cet avertissement infondé révèle une volonté cachée de causer votre départ puisque votre employeur vous maintien sans activité depuis votre embauche et qu'il vous a transféré dans un service ne relevant de votre qualification contractuelle. Vous préciserez que si votre employeur refuse de retirer cet avertissement infondé, vous saisirez la juridiction compétente en vue d'obtenir son annulation et des dommages-intérêts.

Ce courrier doit être envoyé par RAR pour des raisons de preuve.

Enfin, à mon sens, si vous avez été embauchée comme assistante RH, alors il vous appartient d'exiger le respect de votre contrat et de ne pas accepter de travailler dans un service qui ne vous convient pas.

Et, s'agissant d'un Maire, n'hésitez pas à jouer sur la corde sensible en disant qu'il est inadmissible que le Maire élu de votre commune traite ainsi ses administrés et que ces derniers devraient être au courant de la manière dont vous être traitée...

Par **P.M.**, le **06/10/2014** à **11:34**

Bonjour,
Il s'agit plus exactement d'un emploi d'avenir et il faudrait savoir s'il prend la forme d'un CDD ou d'un CDI...
Un avertissement peut vous être notifié même pendant un arrêt-maladie mais puisqu'il vous a été envoyé par lettre simple, l'employeur n'a aucune preuve que vous l'ayez reçu et il n'a pratiquement aucune valeur donc, il me semble même inutile de le contester...

Par **HCavocat**, le **06/10/2014** à **11:45**

La contestation peut être utile car vraisemblablement le jour où l'on vous reproche un retard vous étiez en arrêt, ce qui permet d'insister sur l'absence de sérieux de cet avertissement et sur la volonté de nuire de votre employeur.

En outre, selon la jurisprudence, un avertissement infondé accompagné "de la mise au placard" du salarié peut caractériser un harcèlement moral de la part de l'employeur.

Mais il convient déjà de préparer votre dossier (pour éventuel contentieux engendré par l'attitude de votre employeur) par l'envoi d'un courrier afin de cristalliser votre situation

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

inacceptable.

Enfin, vous pouvez tout aussi bien envoyer un courrier pour exiger de retrouver votre poste contractuel, comme exposé plus haut, sans évoquer l'avertissement, qui comme je le précisai ne pourra pas être utilisé par votre employeur faute d'envoi en RAR.

A mon sens, un courrier relatant les deux faits aura plus de portée pour démontrer l'attitude de votre employeur, qui je le répète me paraît inacceptable...

Par **P.M.**, le **06/10/2014** à **12:02**

Ce n'est pas parce que la lettre est datée d'une certaine date que le fait reproché s'est produit le même jour puisque l'employeur a deux mois pour sanctionner des faits qu'en plus il prétend répétés...
Mais si vous voulez absolument entrer dans un conflit à propos de cet avertissement, malgré que ça me semble inutile, vous pourriez déjà reprocher à l'employeur que les faits qui vous sont reprochés ne sont pas clairement détaillés avec des dates précises...
Personnellement, j'attends la précision pour savoir si lors de votre changement de poste ceci a été contractualisé par avenant avant de spéculer hasardeusement et d'exiger de retrouver votre ancien poste...
Pour parler de mise au placard, il faudrait relever des faits précis et prouvables...
Donc, je ne change pas d'avis pour ce qui me concerne d'un message à l'autre et pense toujours qu'il est peut-être même inutile dans l'état actuel de contester l'avertissement surtout que si vous êtes en CDD, l'employeur ne pourrait le rompre que pour faute grave...
Je vous conseillerais simplement d'essayer d'arriver à l'heure peu importe que vous compensiez ce temps perdu ensuite et d'éviter de commettre d'autres fautes...

Par **fullmoon**, le **06/10/2014** à **12:19**

Merci pour vos réponses. Concernant mon transfert du service ressources humaines au service police municipale, malheureusement je ne pense que je ne peux plus le réfuter. A l'époque j'avais été voir la CGT qui m'avait conseillé d'accepter ce poste afin d'éviter d'aller aux prud'homme, sachant que ça prenait énormément de temps avant qu'une décision de soit prise. Par conséquent j'ai accepté ce nouveau poste et j'ai signé un nouvel avenant pour ce faire.
Cependant, il est bien stipulé dans mon contrat que ma tutrice reste la même que celle que j'avais en RH et qui est justement la responsable des ressources humaines. Or, cette personne ne m'avais quasiment pas formé sur les cinq mois durant lesquels j'étais en ressources humaines et depuis que je suis arrivée en police municipale elle ne s'occupe même plus de moi. En revanche je l'ai surprise mardi dernier en train de regarder à travers la fenêtre de mon bureau pour voir ce que je faisais... M'espionne-t-elle ? Je me pose la question.
De plus, étant en emploi d'avenir, j'avais demandé à suivre une série de formations obligatoires en ressources humines en début d'année mais on ne m'y a jamais inscrite. De fait, à part une formation de deux jours intitulée 'Sensibilisation au statut' afin de mieux comprendre la place de l'agent territorial, je n'ai suivi aucune formation depuis le début de

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

l'année. Aujourd'hui je ne sais plus qu'elle formation suivre, vu qu'on ne m'a jamais inscrite à celles auxquelles j'avais demandé à participer et qu'il n'y en a aucune relative à un poste en secrétariat en police municipale.
J'ai contacté la Mission Locale au mois de mai suite à ma mise au placard. Je pensais que leur travail était aussi de protéger les jeunes dont ils s'occupaient. Or ces derniers m'ont bien fait comprendre qu'ils se fichaient pas mal de ce qu'il m'arrivait et que c'était plus ou moins ma faute (au chômage depuis plus de deux ans et en pleine dépression, une amie à ma mère qui était aussi une amie de l'ancien maire lui a parlé de moi, du coup les gens estiment que je suis entrée par piston).

Par **P.M.**, le **06/10/2014** à **12:32**

Merci pour la précision de l'avenant signé qui évite toute spéculation inutile sur ce point...
En revanche, il est dommage que vous ne précisiez toujours pas la nature du contrat pour savoir si c'est un CDD ou un CDI...

Par **fullmoon**, le **06/10/2014** à **13:00**

Désolée, nos messages se sont croisés. Il s'agit d'un cdd de trois ans. Concernant ma mise au placard, on m'a annoncé du jour au lendemain qu'une collègue allait récupérer mon poste et que je partirai en comptabilité. He n'étais pas pour mais je n'ai pas voulu faire de vague alors j'ai accepté. Le jour même où je suis arrivée au service comptabilité le DGS est venu me voir pour me dire que malheureusement je ne pouvais pas rester en comptabilité et qu'ils étaient bien embêtés parce qu'ils n'avaient aucun poste à me proposer. Le lendemain on m'a dit que j'allais remplacer une collègue à l'accueil dès le mois de juin suite à son départ en congés maternité mais qu'à son retour je me retrouverai à nouveau sans poste. J'ai donc refuser et j'ai été mise en arrêt par mon médecin parce qu'ayant l'impression d'être traitée comme un chien je n'allais pas bien. Pendant mon arrêt je leur ai fait savoir que s'ils ne trouvaient pas une solution je les attaquerais aux prud'hommes. Là le brigadier en chef de la police municipale me fait savoir qu'ils ont besoin d'une secrétaire et le maire me pousse à accepter. J'ai contacté la cgt qui m'a dit qu'il serait plus sage d'accepter plutôt que d'entrer dans une procédure extrêmement longue. Je suis entrée à la pm le 10 juin et j'ai signé mon avenant la semaine du 20 juin. Et depuis je n'ai quasiment pas de tâches à effectuer.
Concernant mes retards j'ai décidé d'arriver avec vingt minutes d'avance comme ça on ne pourra plus rien me repprocher. Mais j'ai vraiment l'impression qu'on cherche à se debarasser de moi dans la mesure où j'ai peut être eu 4 ou 5 retards de deux ou trois minutes à cause de la circulation et je me prends un avertissement alors que d'autres collègues ont eu ce souci quelques fois et à eux on ne leur reproche rien. Sur le courrier il est même mentionné que c'est mon responsable de service qui a constaté mes retards alors que non seulement il ne m'a jamais rien dit mais quand je lui en ai parlé la semaine dernière il m'a dit qu'il n'avait rien à me repprocher. Je suis peut être parano mais j'ai l'impression que le Maire cherche à me mettre dehors.

Par **P.M.**, le **06/10/2014** à **13:14**

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Donc comme je vous l'ai dit, l'employeur ne peut le rompre que pour faute grave en revanche vous-même pouvez le rompre avec un préavis de 2 mois à chaque date anniversaire...
Peut-être serait-il plus judicieux d'essayer lors d'un entretien avec la responsable et la RH de mettre les choses à plat notamment pour ce qui concerne vos besoins de formation...
Je ne pense pas que le problème se situe par rapport à vos collègues qu'ils soient sanctionnés ou pas pour les mêmes faits, sachant que, comme je vous l'ai dit, cet avertissement n'a pratiquement aucune valeur juridiquement...

Par **fullmoon**, le **06/10/2014** à **13:31**

Selon vous donc il ne sert à rien de réfuter cet avertissement parce que n'ayant pas été envoyé en RAR il n'a aucune valeur juridique ? Cependant je me pose une question. Cet avertissement est dans mon dossier. Le jour où je cherche un autre emploi ne risque-t-il pas de me porter préjudice si je ne le réfute pas ? Car après tout, qui ne dit mot consent... Si encore il était vrai, je comprendrais et je ne chercherais pas plus loin. Mais qu'on me reproche des retards réguliers de 15 minutes alors que c'est faut me sidère. Et je ne voudrais pas avoir d'ennui avec un futur employeur à cause d'un avertissement erroné.

Par **P.M.**, le **06/10/2014** à **16:39**

Effectivement, si l'employeur s'y référait plus tard pour une autre sanction, vous pourriez indiquer ne jamais l'avoir reçu et donc il n'aurait aucune valeur juridique en plus il n'y a pas de délai pour le contester...
Le dossier ne se transmet pas d'un employeur à l'autre...

Par **fullmoon**, le **13/10/2014** à **11:31**

Je viens nous donner des nouvelles de ma situation qui ne s'arrange pas.
Comme je l'avais fait au mois de mai, j'ai été à la CGT pour leur expliquer la situation et ils m'ont dit que je ne devais surtout pas laisser passer ce courrier. J'ai donc, sur leurs conseils, demandé un entretien avec le maire en lui expliquant bien que pendant cet entretien je serai accompagnée d'un représentant syndical. Ce courrier est parti le mercredi 8 octobre.
Le vendredi 10, je m'aperçois de plusieurs petites choses : notamment qu'à 8h50 certains de mes collègues sont encore en pause café et qu'une autre de mes collègues, embauchée en même temps que moi en contrat d'avenir également, tout juste rentrée de maternité, vient de se faire installer un MAC. Depuis le début de l'année je travaille sur un vieil ordinateur portable et je demande à être équipée convenablement mais rien ne vient.
Ce matin, lundi 13 octobre, je constate qu'on a désactivé l'accès utilisateur que j'avais à mon logiciel de travail. Je ne peux plus du tout y avoir accès.
Puis vers 9h15, mon chef de service vient me voir parce qu'il a entendu parler de mon courrier. Il me dit de laisser tomber l'affaire parce je suis en train de tendre le bâton pour me faire battre, que le maire certifie que le courrier qu'ils m'ont envoyé n'était pas un avertissement mais juste une mise en garde (pourtant les mots 'sanction' et 'avertissement' sont bien présents dans leur lettre), de ne pas faire confiance à la CGT parce qu'ils disent

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

n'importe quoi et nous laissent toujours tomber au dernier moment, puis il me fait savoir que quoi qu'il arrive je serai perdante parce qu'ils feront savoir que j'arrive régulièrement en retard avec 15 minutes de retard et qu'étant assermentés leur parole aura plus d'impacte que la mienne. Or je continue à certifier que c'est faut. La seule fois où je suis arrivée avec 15 minutes de retard j'avais prévenu la DRH que j'allais arriver en retard à cause d'un problème de circulation. Je pense qu'ils tentent de me faire peur. Qu'en pensez-vous ? Que dois-je faire ?

Par **P.M.**, le **13/10/2014** à **12:20**

Bonjour,
Je n'en pense plus rien et de toute façon ça ne sert à rien de vous dire ce que vous devriez faire ou ne pas faire puisque vous ne suivez pas le conseil mais sûrement que la CGT et l'autre intervenant vont vous sauver en toutes circonstances puisque vous avez voulu aller au conflit à propos d'une lettre que vous pouviez prétendre n'avoir jamais reçu...
Je vous souhaite en tout cas que dans ce climat tout se passe pour le mieux...

Par **HCavocat**, le **13/10/2014** à **13:22**

Bonjour,

Il me semble surtout que ce conflit a été initié par un Maire aux pratiques douteuses, et non pas par la salariée... Même si elle ne contestait pas cet avertissement, il n'en demeure pas moins qu'elle subit des conditions de travail inacceptable. Nous sommes dans un pays où nous pouvons encore faire valoir nos droits plutôt que de se taire pour éviter un pseudo "climat" de tension.

A mon sens, vous disposez de plusieurs éléments permettant de constater un abus de votre employeur et un harcèlement.

La parole de votre employeur, fut-il Maire, n'a aucune valeur juridique s'il ne peut démontrer ses allégations de retards répétés de 15 minutes par des éléments précis matériellement vérifiables.

En outre, ce courrier n'est pas du tout de mise en garde mais constitue bien une sanction disciplinaire, et pour preuve votre employeur utilise lui même le terme d'avertissement.

Je réitère mon conseil d'envoyer un courrier à votre employeur en RAR. Il serait préférable que ce courrier émane d'un avocat afin que votre employeur sache que vous êtes décidée à ne pas vous "laisser-faire". Vous bénéficiez sans doute d'une assurance protection juridique (carte bleue, assurance auto,...) qui prendra en charge une partie voire la totalité des honoraires d'un avocat pour rédiger une lettre de contestation.

Vous pouvez trouver un avocat sur la liste établie par l'Ordre des avocats de votre ville.

Cela ne coûte pas forcément cher de recourir aux conseils d'un avocat qui peut débloquer par

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

son seul titre bien des situations...

En outre, continuez à vous faire assister par votre syndicat si jamais vous ne préférez pas prendre d'avocat. Ne restez pas seule...

Par **fullmoon**, le **13/10/2014** à **13:56**

Oui, je vous ai demandé votre avis et vous m'avez conseillé et je vous en remercie. Mais on glane des avis un peu partout, on fait le tri et rien ne nous oblige à les suivre. Le but de ce forum est de demandé des avis et des conseils, et chacun donne des avis différents. Si après on se fait engueuler parce qu'on a suivi le conseil d'untel plutôt que celui d'untel, je ne vois pas l'intérêt de participer. Pour ma part, quand j'ai des conseils à donner, ils valent ce qu'ils valent et la personne en fait ce qu'elle veut. Je ne vais pas l'engueuler parce qu'elle a préféré les conseils d'un autre.
Je suis plutôt du genre à éviter les conflits en général. Mais effectivement, vu les circonstances il m'a parut plus judicieux de défendre mes droits, d'autant que suite à toutes les déconvenues que j'ai eu avec mon employeur il me parait clair qu'il cherchera à me mettre d'autres fautes sur le dos. Et vu qu'il a déjà menti une fois, il n'hésitera pas à recommencer.
Et bien sûr à mettre mes chers collègues dans la confidence puisque ces derniers ont décidé de le suivre. Si jamais ils continuent à me harceler ce courrier sera une preuve constitutive de mon dossier si prud'hommes il devait y avoir.
J'ai envoyé mon premier courrier en RAR. Et on m'a dit que mon employeur avait 8 jours pour me répondre, sans quoi je devrais renvoyer un deuxième courrier qui, s'il restait également sans réponse, me verrait obligée de passer directement par un avocat. En attendant le Maire a fait savoir à mon chef de service qu'il n'était pas obligé de me recevoir en entretien s'il ne le désirait pas. N'est-ce pas une preuve de sa mauvaise foi ?
Je dispose bien d'une protection juridique qui m'avait assuré en Mai, suite à ma mise au placard, qu'elle me fournirait un avocat dans le cas d'une procédure en justice.
Depuis que je suis arrivée à mon nouveau poste en juin (poste auquel on m'avait dit qu'il y avait du travail), je passe mes journées à ne rien faire. C'est extrêmement rare qu'on me donne une tâche à accomplir et c'est pesant. Peu désireuse de créer de nouveaux soucis suite aux évènements du mois de Mai, je n'ai jamais rien dit sur ce fait. Or, aujourd'hui, on m'a retiré mon logiciel de travail, on peut dire qu'avec ça j'aurais encore moins de choses à faire. Dois-je considérer ce fait comme une nouvelle mise au placard ?

Par **P.M.**, le **13/10/2014** à **13:58**

Il me semble que le titre de votre sujet est : "Réfuter un avertissement de travail" et que c'est dans ce sens que je vous ai répondu pour ma part initialement, sans vous conseiller d'une manière irresponsable et précipitée d'exiger de l'employeur de retrouver votre poste précédent alors que vous aviez signé un avenant...
Pour les conditions de travail considérées de loin comme inacceptables, ceci demanderait une analyse bien plus judicieuse sans directement parler de harcèlement si vous n'avez pas plus de preuves...
Par ailleurs, je serais curieux de voir un contrat d'assurance auto qui garantisse une protection juridique en cas de conflit avec l'employeur car en général c'est plus avec une

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

multirisques habitation ou un contrat spécifique...
Je ne crois pas vous avoir engueulée mais voyant que vous préférez suivre d'autres conseils, je ne vois pas ce que je pouvais vous apporter de plus...
Il semble qu'il faudrait que vous vous méfiez de certaines de vos réactions...
En l'occurrence vous revenez demander après coup comment vous sortir d'une situation que personnellement je n'aurais pas créée de cette manière, comprenez donc que je ne puisse pas l'assumer...
En plus on vous a dit des bêtises sur le fait que vous deviez impérativement réitérer par une autre lettre recommandée avec AR dans les huit jours à défaut de réponse...
Il n'y a pas plus obligation de passer par un avocat...
C'est votre interprétation que c'est une preuve de mauvaise foi si l'employeur ne veut pas vous recevoir, je ne sais pas si vous seriez suivie devant une Juridiction...
Je suis désolé de vous dire qu'à mon avis, on vous a mal conseillé mais comme apparemment vous préférez d'autres méthodes que ce que je vous ai suggéré en argumentant notamment sur le fait que l'avertissement n'existait pas puisque envoyé en lettre simple, je vous laisse poursuivre le conflit au mieux de vos intérêts...

Par **fullmoon**, le **13/10/2014** à **14:18**

Je n'ai pas demandé à récupérer mon ancien poste dans ce courrier, j'ai signé un avenant et je l'assume. J'ai juste demandé un entretien avec mon patron pour avoir le droit de me défendre. Tout le monde possède ce droit et j'estime qu'il est de mon devoir de le prendre.
Par ailleurs je vous demande votre avis sur la situation, pas de m'en sortir. J'ai pris la décision de répondre et je l'assume également. Ma question était plutôt du genre : pensez-vous que mon patron est dans son droit et que je suis en tort ou est-ce l'inverse.
Concernant la protection juridique, je me suis contentée de dire que j'en avis une sans expliquer parce que ce n'est pas le sujet mais effectivement j'ai souscrit à ma protection juridique avec mon assurance habitation - mais bien sûre ce n'est pas le sujet.
De toute façon laissez tomber. S'il y a bien une chose dont j'ai horreur c'est de me prendre la tête et j'ai suffisamment de soucis comme ça en ce moment sans me prendre la tête avec une personne qui au départ a eu la gentillesse de me répondre pour mieux m'envoyer balader après parce que je n'ai pas suivi son conseil.
Sur ce, je me débrouillerais toute seule à l'avenir parce qu'à chaque fois qu'on passe par un forum il y a quelqu'un pour venir critiquer.
Cordialement.

Par **HCavocat**, le **13/10/2014** à **14:36**

Ne faîtes pas attention à l'attitude désagréable de pmtedforum, cette attitude n'est pas généralisable à tous les participants.

Vous avez bien fait de répondre à votre employeur.

Effectivement, il n'a pas une obligation de vous recevoir, mais cette attitude participe de son comportement potentiellement fautif car si vous faîtes état d'un harcèlement, l'employeur doit

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

au moins mener une enquête dans le cadre de son obligation de sécurité de résultat...

Attendez de voir si vous aurez un retour de votre employeur, faute de retour, vous n'avez pas besoin d'envoyer un second courrier. Vous pourrez directement saisir votre avocat...

Enfin, à l'attention de pmtedforum, mon assurance auto comporte une assistance juridique tout procès, et vous avez encore manqué une chance de vous abstenir...

Par **P.M.**, le **13/10/2014** à **14:46**

Heureusement que vous n'avez pas demandé à réintégrer votre ancien poste malgré ce conseil qui vous avez été donné,lui aussi d'une manière irresponsable...
Je ne sais pas à quel texte vous vous référez pour affirmer que vous pouvez demander un entretien à l'employeur et qu'il est obligé d'accéder à votre demande en revanche, vous pouvez effectivement contester un avertissement par lettre recommandée avec AR mais à mon avis ceci se justifiait à condition qu'il existe juridiquement d'une manière prouvable, ce qui n'était pas le cas...
De telles situations ne se règlent pas en répondant oui ou non pour savoir qui a tort et qui a raison car en plus nous n'entendons pas la version contradictoire...
Si j'ai parlé de la protection juridique c'est arce que l'on a tenté de nous dire qu'elle pouvait se trouver avec une assurance auto mais nous savions déjà que vous en aviez une...
Je ne vous engueule pas et ne vous envoi pas balade, en tout cas pas plus que vous ne le faîtes maintenant mais préfère vous laisser entre les mains de ceux qui vous ont prodigué les conseils que vous avez suivi car je pense bien qu'ils ne vont pas vous laisser dans la panade et qu'ils avaient une stratégie suivant la suite...
Ce n'est même pas vous que je critique mais il me semblait que je vous avais mise en garde contre certaines conséquences et pour vous dire que vous ne risquiez pas grand chose au niveau disciplinaire dans le cadre d'un CDD du moins au niveau de sa rupture...

Par **P.M.**, le **13/10/2014** à **14:55**

[citation]Enfin, à l'attention de pmtedforum, mon assurance auto comporte une assistance juridique tout procès, et vous avez encore manqué une chance de vous abstenir...[/citation]
Vous êtes toujours une exception, sans pourtant être exceptionnel loin de là, il reste à savoir si c'est tout procès dans tous les domaines mais bien sûr, vous allez répondre oui sans pour autant me répondre puisque vous vous étiez engagé à ne pas le faire...
Parfois d'autres devraient s'abstenir aussi de conseiller à une salarié d'exiger d'être réintégrée dans son ancien poste alors qu'elle a signé un avenant, ceci me semble encore plus grave et irresponsable...

Par **HCavocat**, le **13/10/2014** à **15:23**

Bien que je ne voulais pas polémiquer avec vos interprétations hasardeuses, je vais quand

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

même apporter un éclairage non pour vous répondre en soi mais pour la bonne foi des débats.

j'ai pris le soin, toujours et dès le départ, de préciser à Fullmoon qu'elle pouvait exiger de retrouver son poste "contractuel". Donc, j'ai toujours pris le soin d'évoquer le poste contractuel, au cas où il y aurait eu modification, pour permettre à Fullmoon de comprendre, comme elle l'a d'ailleurs compris, que par avenant son poste contractuel avait changé.

Mon intervention était donc claire, non ambiguë et tout à fait responsable puisque malgré le fait qu'elle nous ait pas précisé être embauchée en qualité d'assistante RH, j'ai pris le soin de parler de "son poste contractuel". Fullmoon est assez, je pense, intelligente pour comprendre la notion de poste contractuel...

Alors, oui, avec la mauvaise foi qui vous caractérise, vous pouvez dire 8 fois (je crois en l'espèce) que j'ai été irresponsable d'affirmer qu'elle pouvait retrouver son poste d'assistante alors qu'elle avait signé un avenant, et je vous répondrai là dans cet unique message que vous ne savez pas lire (ou que vous lisez ce qui vous arrange) car j'ai toujours évoqué son poste CONTRACTUEL (peu important le fait qu'elle nous ait pas précisé dès le départ son avenant).

Voyez-vous, l'exercice de ma profession m'enseigne à anticiper, et là, en l'espèce, j'avais tout à fais anticipé...

Enfin, ne vous cachez pas derrière votre mauvaise foi pour justifier vos réponses agressives...Contentez vous de présenter vos excuses, comme vous venez de le faire si maladroitement...

Si Fullmoon avait suivi vos conseils, alors elle n'aurait pas contesté son avertissement, soit, mais elle serait restée dans son "malheur"... Or, n'importe quel "avocat" qui pratique les conflits du travail au quotidien aurait conseillé à Fullmoon de réagir et de na pas subir...

Pour l'assurance auto, je vous laisse patauger, comme à chaque fois que je corrige vos réponses hasardeuses...

Par **P.M.**, le **13/10/2014** à **15:55**

Si vous croyez que vous allez tromper tout le monde alors que vous n'avez pas eu la prudence comme je l'ai fait, tout simplement et sans utiliser des termes difficiles à interpréter, de demander à la salariée si elle avait signé un avenant, c'est d'ailleurs suite à cette interrogation de ma part qu'elle a répondu :
[citation]Personnellement, j'attends la précision pour savoir si lors de votre changement de poste ceci a été contractualisé par avenant avant de spéculer hasardeusement et d'exiger de retrouver votre ancien poste...[/citation]
On ne répétera jamais assez donc que vous vous êtes montré irresponsable comme souvent dans vos réponses hasardeuses sans prendre le temps de savoir ce qu'il en est réellement et d'engager la salariée dans la situation où elle se trouve maintenant et vous pourrez continuer à compter sur moi pour le faire...
D'ailleurs dans sa réponse, elle avait encore des doutes :
[citation]Concernant mon transfert du service ressources humaines au service police

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

municipale, malheureusement je ne pense que je ne peux plus le réfuter. A l'époque j'avais été voir la CGT qui m'avait conseillé d'accepter ce poste afin d'éviter d'aller aux prud'homme, sachant que ça prenait énormément de temps avant qu'une décision de soit prise. Par conséquent j'ai accepté ce nouveau poste et j'ai signé un nouvel avenant pour ce faire.[/citation]
Et il a fallu que je l'éclaire complètement après contre toute spéculation à ce sujet...
On sait donc qui fait preuve de mauvaise foi...
La profession d'avocat accomplie d'une manière responsable et professionnelle est la démonstration normalement d'une grande sagesse et d'analyse sur des situations établies et je ne vois pas où vous anticipez en lui disant d'exiger de retrouver son poste initial puisqu'une véritable anticipation aurait été au moins d'émettre des réserves clairement où carrément de ne pas envisager qu'elle n'avait pas signé d'avenant...
Je ne vois pas où j'aurais présenté des excuses et à propos de quoi mais on attend les vôtres concernant cette irresponsabilité (une fois de plus)...
Je n'ai parlé que de l'avertissement qui n'existait pas puisque non prouvable et ne me suis pas aventuré à lui conseiller n'importe quoi comme vous-même, pour le reste, nous auriez pu l'aborder beaucoup plus calmement et d'ailleurs il semble même qu'elle n'ait pas encore traité ce problème dans sa lettre recommandée qu'elle a envoyée exclusivement pour contester l'avertissement...
Pour l'assurance auto, je ne patauge pas du tout mais maintenant je mets carrément en doute vos paroles puisque l'on ne peut pas vous faire confiance...
Je pratiques sûrement plus que vous les conflits du travail et depuis plus longtemps, ce que vous me reprochez d'ailleurs...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés