Image not found or type unknown

sanctinné pour un travail que je ne devais pas faire

Par **steph61**, le **22/01/2013** à **10:44**

Bonjour ,je suis poseur de cloisons niveau 1 donc simple ouvrier.mon employeur depuis le début de l'année m'envoie seul sur des chantiers avec la responsabilité des intérimaires et la signature avec le client de fin de chantier .Je n'ai pas le statut de chef de chantier et la il me convoque pour me sanctionne sur une erreur commise sur un de ces chantier quel sont mes droits.
De plus il me donne des délais très courts pour finir le travail et la plupart du temps les intérimaire ne connaissent rien du travail.
je vous remercie pour vos réponses

Par **P.M.**, le **22/01/2013** à **12:23**

Bonjour,
De toute façon, vous pouvez toujours une sanction par lettre recommandée avec AR en dehors du fait que si elle est plus importante qu'un avertissement, vous auriez dû être convoqué à un entretien préalable...
Vous pouvez par ailleurs faire valoir vos droits y compris devant le Conseil de Prud'Hommes et d'ailleurs la dite sanction pourrait constituer un moyen de preuve si elle peut faire pense que l'employeur vous considère comme un chef de chantier sans même l'avoir contestée...

Par **steph61**, le **22/01/2013** à **13:00**

merci de votre reponse
j'ai peur que ce recommander soit une convocation a un entretient prealable etant donner que un de mes superieur m a prevenu que j allais etre convoquer pour que je prepare ma defense

Par **P.M.**, le **22/01/2013** à **13:12**

Bien sûr que vous n'allez pas contester une sanction qui n'existe pas encore avant qu'elle ne soit prononcée en revanche, effectivement vous pourrez vous expliquer pendant l'entretien préalable et éventuellement y être assisté de préférence par un Représentant du Personnel,

s'il y en a dans l'entreprise...

Par **steph61**, le **22/01/2013** à **15:38**

une derniere question

je suis en deplacement toute la semaine (entre 300 et 800 km) de mon entreprise et je voudrais savoir si il sont tenus de me faire parvenir une copie du reglement interieur .
la secretaire ma dit il est affiche.C 'est exact mais je ne peut le lire

Par **P.M.**, le **22/01/2013** à **17:00**

L'Inspecteur du travail devrait de toute façon en avoir une copie ainsi que le Greffe du Conseil de Prud'Hommes mais si l'entretien préalable a lieu dans les locaux de l'entreprise, vous pourrez le consulter à cette occasion si vous n'y passez jamais...
Par ailleurs, si vous voulez en faire la demande, il faudrait préférer la lettre recommandée avec AR à un simple appel à la secrétaire...

Par **steph61**, le **25/01/2013** à **16:31**

voila je viens de rentrer chez moi et de passer a la poste prendre mon recommander .
je suis convoque pour une sanction disciplinaire lundi 28 a 6h30 je peu etre accompagne d une personne de mon choix appartenant a l entreprise ou d'un conseille mais voila la liste est a la mairie et dans mon village elle est ferme le samedi je n'est aucunnes possibilites d'accompagnement correct dans l entreprise a t il le droit de me convoque dans un delais aussi cours sachant que j etais pas a mon domicile toute la semaine

Par **P.M.**, le **25/01/2013** à **21:44**

Bonjour,
Il faudrait connaître la date de la première présentation de la lettre recommandée avec AR et d'autre part, s'il est mentionné que la sanction peut aller jusqu'au licenciement...
Il faudrait savoir aussi si l'adresse précise où vous pouvez vous procurer la liste est mentionné...
Pour information, certaines Préfectures la mettent à disposition sur leur site internet et si une autre mairie du département est ouverte le samedi, vous pourriez vous la procurer mais il sera vraisemblblement trop tard pour qu'un Conseiller du Salarié puisse se rendre libre...

Par **steph61**, le **25/01/2013** à **21:49**

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

selon mes recherches ils ont 5 jours ouvres pour me faire parvenir cette convocation dans tout les cas il n y sont pas la mairie inscrite ou l inspection du travail est ferme demain donc c'est trop tard ..... selon la loi j ai un droit de report que je vais envoyer en ar demain ainsi qu une copie par mail.
je vais prendre contact avec un syndicat pour m aider si possible

Par **P.M.**, le **25/01/2013** à **22:35**

Si vous ne répondez pas aux interrogations, le dialogue ne peut pas se poursuivre car le délai que vous indiquez est dans le cadre d'une sanction **pouvant aller jusqu'au licenciement**, c'est donc pour cela que je vous ai posé la question et il n'est pas de 5 jours ouvrés mais ouvrables pleins normalement à partir de la première présentation de la convocation et la date de l'entretien préalable même si en l'occurrence, l'employeur ferait preuve de mauvaise foi...
Il n'y a aucune Loi qui prévoît un droit de report mais cela constituerait un vice de procédure...
C'est aussi uniquement dans le cadre d'une sanction **pouvant aller jusqu'au licenciement** que l'assistance par un Conseiller du Salarié est possible lorsqu'il n'y a pas de Représentant du Personnel dans l'entreprise...

Par **steph61**, le **25/01/2013** à **22:42**

j ai bien vu mais il n y a rien de note sur cette convocation sauf sanctions disciplinaire il l a envoyer lundi sachant qu il m envoyer a plus de 300 km de mon domicile j'ai recupere cette lettre a 16h 30 tout est ferme un vendredi a cette heure de plus il me convoque a 6h30 du matin impossibilité de me faire accompagner c'est plus que de l abus .il pouvais me la remettre en main propre lundi matin sous decharge il cherche clairement a me nuire .donc j en deduis que j ai aucuns recours sauf de m enterrer

Par **P.M.**, le **25/01/2013** à **22:53**

Donc si ce n'est pas mentionné pouvant aller jusqu'au licenciement normalement cette sanction ne peut pas être prononcée et il n'aurait pas dû mentionner que vous pouviez vous faire assister par un Conseiller du Salarié mais après tout, l'erreur vous bénéficie...
Par ailleurs, il n'y a pas formellement un délai de 5 jours ouvrable mais il doit être suffisant pour que vous puissiez vous préparer à l'entretien préalable...
Normalement, l'entretien doit avoir lieu pendant vos heures de travail ou sinon, ce temps doit vous être payé...
La situation est loin de vous être défavorable puisque s'il vous sanctionne comme si vous étiez responsable de Personnel, vous pourriez en tirer parti pour faire valoir ce point et même demander une revalorisation de salaire rétroactive et par ailleurs contester le motif si vous en avez matière...
C'est à vous de voir si vous voulez quand même vous présenter à l'entretien mais soulignant dès le départ les conditions viciées dans lesquelles se déroulerait l'entretien préalable...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **steph61**, le **25/01/2013** à **22:58**

j ai fait une demande de report espérons que ça marche la lettre mentionne ou je peu me trouver la liste des conseilles . mais le vendredi soir j ai aucunes chance d'être représenter pour la date fourni je m 'y présenterais pas car seul c'est pas favorable maintenant il peut la faire sans moi aussi c'est un risque mais j ai suffissament de preuves ecrites contre sont entreprise pour fraudes etc

Par **P.M.**, le **25/01/2013** à **23:16**

Vous faîtes comme vous voulez mais vous auriez pu vous présenter en indiquant que vous refusez que l'entretien se tienne dans ces conditions, de toute façon, s'il se renseigne et que c'est une simple sanction qu'il prévoît, il ne vous proposera plus l'assistance d'un Conseiller du Salarié...
Il ne faut pas tout mélanger non plus...

Par **steph61**, le **25/01/2013** à **23:21**

c est pas exclu car je commence a 6h du matin j attends de voir avec un syndicat il est possible qu il puisse éventuellement venir ou me conseiller

Par **steph61**, le **25/01/2013** à **23:43**

Le déroulement de la procédure disciplinaire : il existe deux types de procédures en fonction de la gravité de la sanction envisagée. Dans le cadre de sanctions mineures telles que l'avertissement ou le blâme qui n'ont pas d'incidence immédiate ou non, sur la présence du salarié au sein de l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération, la procédure est simplifiée et l'employeur est dispensé de convoquer le salarié à un entretien préalable avant de prononcer la sanction.

En dehors de ces hypothèses, l'employeur doit convoquer le salarié par écrit à un entretien préalable dans les deux mois de la connaissance des faits. En outre, la lettre de convocation à entretien préalable doit être adressée ou remise au salarié suffisamment à l'avance afin que le salarié puisse préparer son entretien (en pratique au moins 5 jours ouvrables avant la date de l'entretien). S'agissant d'un entretien en vue d'un éventuel licenciement disciplinaire, l'employeur doit impérativement respecter un délai minimum de 5 jours ouvrables (sauf dispositions conventionnelles plus favorables) entre la remise ou la présentation de la convocation et l'entretien préalable. Cette convocation, envoyée en recommandée ou remise en mains propres contre décharge, doit comporter un certain nombre d'informations pour être valable (l'objet de l'entretien, la date, l'heure et le lieu de l'entretien ainsi que la possibilité pour le salarié de se faire assister

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **P.M.**, le **26/01/2013** à **13:15**

Bonjour,
En tout cas, merci pour votre attention...
Mais vous ne faîtes que répéter les informations que j'ai essayé de vous donner d'où mes interrogations initiales, par ailleurs; il n'y a pas que pour un licenciement disciplinaire que le délai est de 5 jours ouvrables pleins mais pour tout licenciement...
Vous avez aussi oublié d'ajouter que pour un entretien à sanction pour lequel il n'est pas prévu qu'il puisse aller jusqu'au licenciement, le salarié ne peut normalement se faire assisté que par un autre membre du Personnel et qu'il n'y a que si cela peut aller jusqu'au licenciement et qu'il n'y a pas de Représentant du Personnel dans l'entreprise qu'il peut se faire assister aussi par un Conseiller du Salarié...
On ajoutera aussi que lorsque le salarié peut se faire assister par un Conseiller du Salarié, l'employeur doit indiquer dans la convocation le lieu et l'adresse où la liste de ceux-ci peut être retirée...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés