Image not found or type unknown

sanction apres mise au prud'homme

Par **aftam**, le **09/12/2011** à **19:06**

bonsoir
j'ai assigné mon patron au prud'homme et quelque jours après j'ai reçue une lettre d'avertissement pour des faits qu'il na jamais eu a me reprocher durant plus de trois ans que je suis chez lui et que je n'est rien changer a ma façon de faire.
est ce une façon de me déstabilisé et de me décrédibilisé vis a vis du prud'homme.
de plus en plus de la sanction il m'impose de passer a l'entreprise une fois par semaine n'est ce pas une double sanction?
merci

Par **P.M.**, le **09/12/2011** à **21:10**

Bonjour,
Vous avez toujours la possibilité de contester un avertissement si vous avez matière pour le faire même si à mon avis cela ne saurait vous décrédibiliser vis à vis du Conseil de Prud'Hommes...
Il faudrait savoir si cette obligation de passer par l'entreprise une fois par semaine est mentionnée dans la lettre d'avertissement et s'il y a un motif d'indiqué...

Par **aftam**, le **09/12/2011** à **21:35**

bonsoir

j'ai contesté l'avertissement qui relatait des faits de juillet a septembre et qui m'incombait pas qu'a moi mais aussi a lui et a d'autre employer qui on conduit mon véhicule de service durant mes vacances d'aout , l'obligation de passer est indiquer sur l'avertissement ainsi que le motif du passage.
nous(lui, moi) avons reçue la convocation prud'homme début octobre et fin octobre j'avais cet avertissement que lui avait constaté qu'il écrit et j'ai écrit sur ma réponse que comme je l'est mis au prud'homme il ne peut avoir un avis objectif et impartial sur la prise de décision des reproches, je suis passé 2 fois a l'entreprise et toujours les même reproche de sa part.
merci

Par **P.M.**, le **09/12/2011** à **21:40**

Oui, mais l'employeur conserve son pouvoir disciplinaire et on n'en sait pas beaucoup plus sur la raison invoquée pour vous faire passer par l'entreprise...
De toute façon vous pourriez toujours faire état de cela devant le Conseil de Prud'Hommes si vous l'estimez utile...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés