



Avertissement au travail et sur le contrat

Par **sacredlove76**, le **26/01/2014** à **09:39**

Bonjour,

Je suis DP dans une grande surface et je voulais un renseignement sur les avertissements au travail.

Les faits qui lui sont reprochés datent du 27 décembre 2013 et pour ma part j'ai eu connaissance de cet avertissement le 10 janvier 2014.

Je veux donc traiter son avertissement en Réunion de DP de la façon suivante avec mon directeur :

Avertissement du 27 décembre 2013 à Monsieur XXXXX :

Voici les griefs reprochés dans la lettre :

Le 28 novembre 2013 à 9h00 nous avons trouvé « 3Flan6/8 parts » sans aucune étiquette. De ce fait, le prix de vente, le prix au kilo, les ingrédients et la date limite de consommation ou la date de fabrication n'étaient pas mentionnées. Or il s'agit de mentions légales et obligatoires.

De nouveau, le 29 novembre 2013 à 8h45, nous avons constaté que « 2 brioches de Nanterre » ne portaient pas les étiquettes de composition. Là encore, il s'agit de mentions légales et obligatoires.

Me XXXXX s'est expliqué lors d'un entretien le 19 décembre 2013.

Il n'a nullement réfuté les faits que vous lui reproché mais simplement que ces derniers jours il a travaillé dans la précipitation et qu'il était stressé du fait de la visite Hygiène interne au

Groupe XXXXXX.

De ce fait, vous concluez que Me XXXXX n'est pas sérieux dans son travail et qu'il est en insuffisance professionnelle.

Qu'entendez vous par insuffisance professionnelle ?

Considérez vous ces faits comme intentionnels ?

Si oui, pouvez vous prouver que le déficit que vous lui reprochez est intentionnel et sciemment organisé ?

Si non, peut on dire que l'erreur est humaine ou que Me XXXXX a rencontré de multiples difficultés dans l'exercice de ses fonctions ?

Je rappelle que le 29/11/2013, vous avez trouvé des périmés en épicerie et en surgelés. Pour ces faits, y a t il eu la même missive que Me XXXXX ?

A ma connaissance, je n'ai eu aucune remontée du personnel, du coup ce traitement inégalitaire nous interroge !

Pensez-vous que de cette manière, ça peut le protéger à d'éventuelles sanctions plus graves à son égard ?

Merci

Par **moisse**, le **26/01/2014** à **16:28**

Bonjour,

Les litiges nés à l'occasion du contrat de travail sont de la compétence exclusive des conseils de prudhommes.

Ce qui signifie que l'employeur peut vous répondre des "oui ou non" sans avoir aucunement la nécessité de se justifier.

Certaines de vos question fleurent même une méconnaissance totale de la gravité des sanctions :

"Considérez vous ces faits comme intentionnels ?"

Une telle considération aurait conduit l'employeur à un licenciement pour faute lourde (le caractère intentionnel) et non pas un avertissement.

Par **sacredlove76**, le **26/01/2014** à **18:03**

Bonjour,

Mon directeur est libre de répondre ce qu'il veut sans se justifier d'après ce que vous me dites.

Je rappelle que mon collègue est à son 4ème avertissement en 10 ans de carrière dont 2 en moins d'un mois. Jusqu'à présent, il n'a contesté aucun avertissement ignorant ses droits. Si je n'aborde pas son dernier avertissement en réunion, ou que j'essaye d'obtenir quelques circonstances atténuantes je pense que la prochaine lettre sera plus qu'un avertissement.

Que dois-je faire alors ?

Par **moisse**, le **26/01/2014** à **19:38**

Bonsoir,

Ce n'est pas tout à fait ainsi qu'il faut comprendre ma réponse.

Les DP ont des missions spécifiques, essentiellement revendicatives. Ils sont là pour faire respecter la loi, les règlements, les accords d'entreprise.. mais pas les faire évoluer.

Si vous avez l'intention de prendre sa défense, ce qui est louable, il faut l'assister lors de ses entretiens disciplinaires.

Et si lui de le désire pas, vous ne pouvez pas faire son bonheur malgré lui.