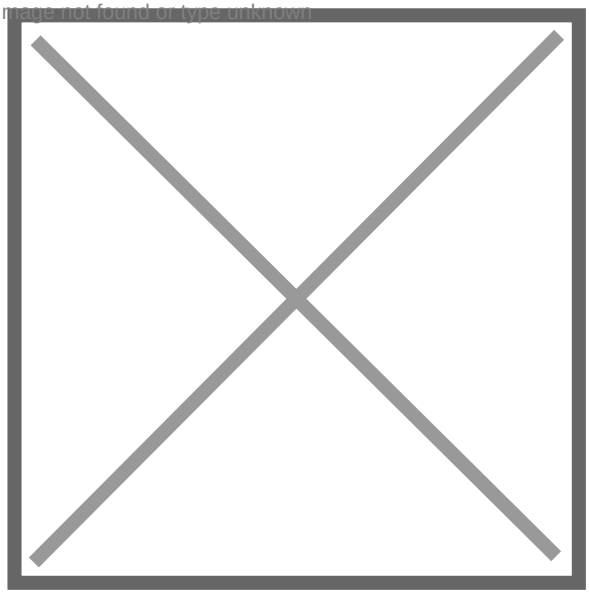
Image not found or type unknown



Avertissement sur lieu de travail

Par **merbleu**, le **04/03/2008** à **10:25**

Aprés avoir étée convoquée, l'on m'annonce que j'aurais un avertissement concernant certain propos avec lesquels je ne suis pas d'accord au regard des faits qui me seraient repprochés. Puis-je lorsqu'il me sera présenté, afin que je le signe, préciser en plus de ma signature mon désaccord avec un droit de réponse? comment dois-je le mentionner? où ais je le droit de refuser de le signer? Dans l'attente merci pour vos conseils, urgent.

Par **citoyenalpha**, le **04/03/2008** à **18:05**

Bonjour,

Un avertissement est une faible sanction disciplinaire et ne peut en aucun cas justifier un licenciement.

Toutefois il y a lieu d'y prêter attention et d'y répondre surtout si cela devait se renouveler car la succession d'incidents dans le cours du contrat de travail peut amener le licenciement.

En principe un avertissement est adressé en lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remis en main propre avec décharge ce qui veut dire que la lettre aura été établie en double exemplaire dont l'un portant de votre main la mention "lettre reçue le .....", accompagnée de votre signature aura été immédiatement restitué à l'employeur

L'entretien préalable n'est pas nécessaire avant l'envoi d'un avertissement sauf si l'employeur entend en tirer des "conséquences immédiates ou non, sur la présence dans l'entreprise, la

fonction, la carrière ou la rémunération du salarié"

Cependant entendre les explications du salarié fait partie des relations normales de travail si bien que vous aurez peut-être pu faire valoir vos arguments sur les faits reprochés.

En conséquence votre employeur peut

[fluo] en rester à un avertissement verbal [/fluo]

il vous appartient de prendre rendez vous avec votre responsable pour vous expliquer si vous y tenez.

[fluo]vous adressez directement une lettre recommandée avec accusé de réception ou vous remettre contre signature une lettre vous notifiant les faits reprochés et la mesure disciplinaire appliquée[/fluo]

Faîtes parvenir à votre employeur une lettre recommandée avec accusé de réception pour contester cette décision (l'employeur n'a pas d'obligation à lever la sanction sauf si celle-ci est sans fondement)

[fluo]vous convoquez pour un entretien préalable à sanction en vous notifiant les faits reprochés par lettre recommandée ou lettre remise en main propre contre signature[/fluo]

vous pouvez vous faire assister lors de l'entretien

vous recevrez par la suite les conclusions à cet entretien
Si vous n'êtes pas satisfait des conclusions de votre employeur vous pourrez faire parvenir à votre employeur une lettre recommandée avec accusé de réception pour contester cette décision (l'employeur n'a pas d'obligation à lever la sanction sauf si celle-ci est sans fondement)

Il est important de souligner que le contrat de travail est basé sur [fluo]un rapport de bonne foi [/fluo]entre l'employeur et l'employé.

[s]Pensez toujours à communiquer avant d'attaquer[/s].

Restant à votre disposition

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés