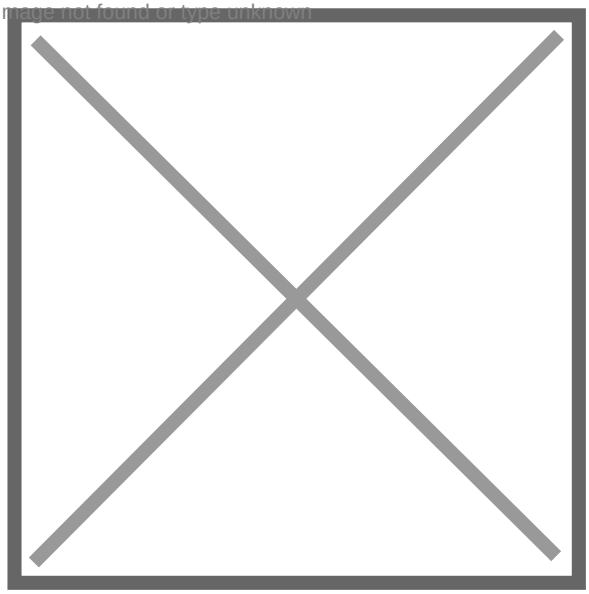
Image not found or type unknown



Ne pas être au courant d'un avertissement à mon encontre

Par **paupiette81**, le **03/04/2013** à **18:25**

bonjour

il y a plus de 3 mois des paroles que j'aurais prononcèes auraient offensér une de mes collègues qui les avait prises pour elle hors après explication ; elle comprit la situation et ne me tient pas rigueur.

Mais suite à un entretien de ma collègue avec un chef celui-ci decida de m'adresser un blame ou avertissement.

j'ai été convoqué par un responsable qui m'a fait une remontrance mais il ne m'a JAMAIS parler de blame.Je n'ai rien signé ni eu accès au motif de cette avertissement.je l'ai découvert que dernièrement car mon chef voudrait casser mon contrat en CDD.

Es-ce que ça peut m'être préjudiciable??
merci

Par **DSO**, le **03/04/2013** à **19:22**

Bonjour,

Un avertissement doit être signifié par courrier RAR.

Si vous n'avez rien reçu, vous n'avez donc pas d'avertissement.

Par ailleurs, pour rompre un CDD, l'employeur doit invoquer une faute grave.

Cordialement,
DSO

Par **paupiette81**, le **03/04/2013** à **20:36**

merci encor. On m'a dit dans le domaine où je travail il n'envoye pas de courrier mais comme il existe plusieurs avertissement certain sont marquent dans un dossier d autres pas...

mais tout avertissement ou blame j'aurais aimer étre au courant car je ne souhaiterais que mon employeur me renvoi la faute et j aurais aimer me defendre.Car il souhaite rompre mon contrat a l'amiable ce que souhaite pas.Professionnellement il trouve que je corespond pas au métier...

Par **DSO**, le **03/04/2013** à **21:39**

Il n'existe pas de domaine où le code du travail ne s'applique pas:

Article L.1332-1 : "Aucune sanction ne peut être prise à l'encontre du salarié sans que celui-ci soit informé, dans le même temps et par écrit, des griefs retenus contre lui."

L'employeur ne peut donc pas vous sanctionner sans vous avertir de manière écrite (soit par RAR soit pas courrier remis en main propre contre décharge).

Cordialement,
DSO

Par **paupiette81**, le **04/04/2013** à **09:14**

merci mais je ne sais pas quel propos vont étre tenu durant l'entretiens donc je prend tous les conseils. malheureusement je ne peut prendre un conseiller du salarier car pour le moment ce n'est pas un licensiment on ne m'a pas stipuler encor le motif de l entretien.Mais comme il a étais évoquer par mon employeur au télèphone une rupture à l amiable....

Par **moisse**, le **04/04/2013** à **09:40**

Vous évoquez un entretien futur.
De quoi s'agit-il, car l'assistance du salarié est nécessaire quelques soit la sanction envisagée, s'il est question bien sur d'une convocation en vue d'une sansction.

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

Ceci dit, il existe 2 sortes d'avertissement, quelques soit le nom qu'on leur donne :
* l'avertissement qui n'a aucne incidence sur la pérénité de l'emploi ni la carrière. Pas de forme obligatoire, pas de procédure définie (L1331-1 et L1332-2), et durée de vie de 2 mois (L1332-4).
En général il s'agit de remontrances orales, mais rien n'empêche la remise d'une petite note désagréable.
* l'avertissement formulé après mise en oeuvre d'une procédure de sanction : durée de vie 3 ans.
Pour le reste la rupture d'un CDD ne peut résulter que de la faute grave ou d'une volonté commune des 2 parties.

Par **paupiette81**, le **04/04/2013** à **10:18**

pour avoir le motif à mon employeur je lui est demandè de passer par la voie des mail(preuve écrite) et de me stipuler la raison de l'entretien j'attend la réponse.Je m'épanouis dans mon emploi et je serais trop perdante de faire une rupture à l'amiable.sachant que je suis toujours en poste le motif de faute grave n'est pas prouvable.

Et pour "l'avertissement" j ai été convoquer par un autre chef en coup de vent qui m'a signifier qu'un document stipuler de la maladresse de mes propos mais je l'ai point vu ; ni signer merci

Par **moisse**, le **04/04/2013** à **11:00**

L'employeur n'a aucune raison d'obéir à votre injonction quant à une convocation écrite et motivée.
Attention à ne pas vous mettre en situation justement de faute grave, visée par une insubordination à un ordre express.

Par **paupiette81**, le **04/04/2013** à **11:15**

merci ne vous inquièter pas le mail a été cordial car il m'a rapeler pour fixer ce rendez-vous par telephone ; je lui est juste repondu par mail que je suis à sa disposition et je lui demander le motif de l entretien.Si je REFUSE l accord peut-il me le notfier EN FAUTE GRAVE Merci

Par **moisse**, le **04/04/2013** à **11:37**

Si l'employeur a de mauvaises intentions à votre égard, sous-entendu il envisage une sanction ou une rupture, il doit mettre en place une prodédure bien décrite.
Ce n'est pas le cas en fonction de votre exposé, et ne pas éxécuter ses instructions ou les conditionner revient à une insubordination caractéristique qui pourrait être considérée comme une faute grave.

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

L'entreprise ne fonctionne pas comme une démocratie, il existe toujours un lien de subordination entre le salarié et son employeur.
Sauf à excercer un droit de retrait si votre santé ou votre intégrité physique sont mises en jeu, je ne vois pas comment vous pouvez ne pas obtempérer lorsque l'employeur vous convoque à un entretien non disciplinaire.
Je ne vois pas sur quelle base vous pourriez exiger de connaître ses motivations.

Par **paupiette81**, le **04/04/2013** à **11:50**

merci pour les renseignements j'attend vivement cet entretien mais il y est vrai que je m'angoisse et j'éssaye de prendre tous les conseils donnés enfin de parer à toute éventualitèes à la suite de cet entretien merci encor

Par **moisse**, le **04/04/2013** à **15:41**

Compte tenu de vos indications, il va vous être proposé une rupture amiable et tout le débat va consister à apprécier l'indemnité compensatrice susceptible de vous convenir.
Il n'y a aucune raison de céder, et cette indemnité devra correspondre aux salaires restant dûs augmentés de la prime de précarité, soit 10% ainsi que des CP soit là encore 10%.
Un écrit doit constater cet accord.
En aucun cas n'accepter une clause supplémentaire relative à de nouvelles dispositions, comme non-concurrence...sauf paiement supplémentaire.
Reste aussi la possibilité de recevoir une admonestation (réprimande) auquel cas en l'absence de toute procédure régulière il ne s'agira que d'un simple avertissement sans portée sur votre présence ou votre rémunaration et frappée de prescription au bout de 2 mois.

Par **paupiette81**, le **04/04/2013** à **16:01**

merci merci encor; beaucoup de choses a nègocier j'en prend note. Cet dommage car mon emploi m'apportait beaucoup je veut juste que les lois du travail soit respect si c'est le cas je demanderais Ce que vous m 'avez indiquè l'indemnité la plus juste.En fait la seul motivation dite par l'employeur c'est qui me vois pas fais pour ce métier sachant qui m'a jamais vue exercer sur mon lieu de travail.

Par **moisse**, le **04/04/2013** à **16:36**

Je me relis et précise: salaires restant dus jusqu'à l'échéance du CDD telle qu'elle ressort du contrat écrit.

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

Par **paupiette81**, le **04/04/2013** à **16:42**

oui j'ai commencer il y a 6 mois et mon contrat CDD est sur 12 mois donc salaires qui me reste jusqu'a la fin du contrat est de 6 mois. Il y a bien la date d arrèt ou de renouvellement de mon Cdd sur mon contrat mais le renouvellement j y met une croix dessus.

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés