



Recu avertissement par recommander

Par **dandrou**, le **22/10/2014** à **12:47**

bonjour ,je suis ouvrier polyvalent cdi 35h, suite a un refus de ma part de repasser ma visite medical pour mon permis C, n'étant pas stipuler sur mon contrat de travail la conduite d'un poids lourd.

La lettre m' indique que vos attributions vous ont ete precisees au fur et à mesure des besoins de l'activité, realisation de travaux de maintenances des locaux et materiel, preparation pedagogique des formations et a la conduite des poids lourds mais sur mon contrat rien n'est stipuler.seulement les odres seront donner verbalement.et me dit nous avons retenu votre candidature notamment en raison de mon permis c .Mais je le repete sur mon contrat rien n est indiquer .et en plus il m a toujours dit de rien faire sans son a probation pour les collegues, et la !! il me met: vous persistez à entretenir un rapport conflictuel envers mes collegues de refuser de realiser certaines taches qui m'incombe,moi je veux bien mais c abuser car je n'ai pas souvenir de refuser quoi que ce soit surtout je vais sur des chantier pour aider des collegues.et surtout quand il me dit tu ne fais rien sans mon accord et il abuse avec les ordres sont verbal donc il me fait faire ce qui veut . merci de m apporter de l'aide

Par **moisse**, le **22/10/2014** à **12:59**

Vous dites simplement à l'employeur que vous entendez faire annuler l'avertissement devant le conseil des prudhommes.

Rien ne vous oblige à passer cette visite médicale, moi par exemple je m'y refuse depuis que j'ai 60 ans simplement parce qu'une contrainte sur ce permis est répercutée à tous les permis, y compris le permis "B" théoriquement valide sans limites.

Par **moisse**, le **22/10/2014** à **13:35**

Le coup de l'avocat c'est bidon.

En effet sans procédure particulière de sanction, cet avertissement a une courte :

* durée de vie (2 mois)

* influence, car inutilisable sur votre rémunération et la pérennité de votre poste.

Bref pas plus qu'une bonne "engueulade".

Un avocat n'aurait jamais conseillé la délivrance d'un avertissement simple sans le respect de la procédure complète qui consiste :

* à convoquer le salarié à un entretien disciplinaire, avec droit d'assistance à préciser dans la lettre

* à présenter ses griefs au salarié au cours de l'entretien devant témoin, à entendre ses explication.

* à confirmer les propos de l'entretien par LR en notifiant la sanction éventuelle.

Un avocat n'aurait jamais conseillé ce qui n'est qu'un coup de bluff comme au Poker.

Il n'en demeure pas moins vrai que votre position peut être inconfortable, de se retrouver licencié avec l'obligation de demander réparation en justice (conseil des prudhommes).