



Avertissement convocation absence du délégué du personnel

Par vivi2501

bonsoir,

Un salarié a été convoqué par son employeur pour un entretien préalable à une sanction (type avertissement écrit). Le salarié n'a pas été informé qu'il pouvait être assisté par le délégué du personnel. Est-ce légal ?

merci

Par janus2

Bonjour,

Si la convocation à l'entretien ne parlait que d'une sanction envisagée de type avertissement, donc ne mettant pas en jeu la présence du salarié dans l'entreprise, il est normal qu'il n'y ait pas été question de se faire assister. Pour ce type de sanction, l'entretien préalable n'est même pas obligatoire.

Par Henriri

Hello !

Même réponse... cf article R1332-1 du code du travail.
Vivi, quel a été le résultat de cet entretien ?

A+

Par Prana67

Bonjour,

Pouvez vous recopier la convocation en l'anonymisant ?

Par vivi2501

Il n'y a pas eu de convocation écrite, le big boss s'est déplacé du siège social, accompagné de la responsable des RH. Le salarié a été sermonné par la RH parce qu'il n'avait pas voulu déplacer son véhicule qu'il avait garé sur une bande de terre qui se trouve devant une maison où se garait une autre salariée (suite à sa démission, le salarié avait décidé d'y garer son véhicule). Le chef hiérarchique avait menacé de prendre l'un des transpalettes pour déplacer le véhicule du salarié. IL avait informé le big boss qui s'est déplacé deux jours plus tard accompagné par la RH. Le salarié a pourtant expliqué lors de l'entretien que cet emplacement avait été occupé par un salarié pendant plus de deux ans qui y garait sa voiture tous les jours. Il a ajouté que le chef hiérarchique passait devant sa voiture deux fois par jour et ne lui a jamais fait de remarques!! La RH a dit au salarié qu'il ne devait jamais contester un ordre quel qu'il soit. Le salarié a reçu un avertissement écrit deux jours plus tard lui rappelant son obligation d'obéir aux ordres de sa hiérarchie. La RH n'a pas écrit sur l'avertissement les agissements du chef hiérarchique qui s'est servi du transpalette pour intimider son salarié qui a dû se mettre devant son véhicule pour le protéger.

Par janus2

Donc il n'y a pas eu d'entretien préalable à sanction ce qui est légal dans le cas d'une sanction de type avertissement. Il n'y avait donc pas lieu à préciser que le salarié pouvait se faire assister.

Par Henriri

(suite)

Que le salarié en question ait garé sa voiture "sur une bande de terre devant une maison" m'évoque plutôt une rue du moins un espace hors "juridiction" de l'employeur (contrairement à l'intérieur de son entreprise)... Vivi pouvez-vous clarifier ?

Par vivi2501

il y a eu un entretien préalable avec la RH avant que le big boss sanctionne par écrit le salarié.

Par Henriri

Vivi pouvez-vous clarifier mon point de curiosité ?

Par Henriri

Vivi, quel est votre propos ou votre demande ?

Et pouvez-vous confirmer le statut externe ou interne à l'entreprise de la "bande de terre devant une maison" sur laquelle s'est garée salarié ?

Par vivi2501

question initiale

" Un salarié a été convoqué par son employeur pour un entretien préalable à une sanction (type avertissement écrit). Le salarié n'a pas été informé qu'il pouvait être assisté par le délégué du personnel. Est-ce légal ?

j'ai trouvé la réponse sur internet :

1) L'employeur ne peut pas sanctionner un salarié dans les cas suivants : Motif discriminatoire

Sanction simple

""L'employeur n'est pas obligé de convoquer le salarié à un entretien.

En cas d'entretien, l'employeur convoque le salarié par lettre recommandée ou remise en main propre.

La lettre doit préciser l'objet, la date, l'heure et le lieu de l'entretien.

La lettre précise que le salarié peut se faire assister par une personne de son choix, appartenant à l'entreprise.

Lors de l'entretien, l'employeur indique les motifs de la sanction envisagée et recueille les explications du salarié.

La sanction choisie peut être notifiée: Formalité par laquelle un acte de procédure ou une décision est porté à la connaissance d'une personne par mail ou par courrier, en recommandé ou non"

le véhicule était garé

sur une bande de terre boueuse avec du gravier et quelques brins d'herbe derrière une haie à côté d'une maison

Par vivi2501

j'ai été suffisamment précise

Par Henriri

Hello !

Vivi je ne sais pas du tout sur quoi vous avez estimé avoir été "suffisamment précise", mais vous n'avez pas éclairé ma curiosité à propos du statut public ou privé de la "bande de terre devant une maison" sur laquelle était garé le véhicule en question. La nature du sol (terre boueuse avec du gravier et quelques brins d'herbe derrière une haie à côté d'une maison) n'était pas ma question.

Remarque : la majeure partie votre dernier message était assez inutile car Janus vous avez déjà apporté la réponse directement derrière votre message initial et j'avais complété en vous en donnant la référence réglementaire correspondante.

Bonne journée.

Par vivi2501

Janus a écrit "Donc il n'y a pas eu d'entretien préalable à sanction ce qui est légal dans le cas d'une sanction de type avertissement. Il n'y avait donc pas lieu à préciser que le salarié pouvait se faire assister."

il y a eu une sanction simple

""Sanction simple

En cas d'entretien, l'employeur convoque le salarié par lettre recommandée ou remise en main propre. La lettre doit préciser l'objet, la date, l'heure et le lieu de l'entretien. ... Lors de l'entretien, l'employeur indique les motifs de la sanction envisagée et recueille les explications du salarié.""

cf "Sanctions disciplinaires dans le secteur privé | service-public.fr"

la maison est une maison rurale. Je n'en sais pas plus. Des photos ont été prises de cette bande de terre qui se trouve derrière la haie où se garent plusieurs salariés. J'ai appris que l'une des salariées a revendiqué cet emplacement pour garer tous les jours son véhicule

Par janus2

Janus a écrit "Donc il n'y a pas eu d'entretien préalable à sanction ce qui est légal dans le cas d'une sanction de type avertissement. Il n'y avait donc pas lieu à préciser que le salarié pouvait se faire assister."

Bah oui, puisque vous écriviez :

il n'y a pas eu de convocation écrite, le big boss s'est déplacé du siège social, accompagné de la responsable des RH.

On ne peut répondre qu'en fonction des informations données, forcément, si elle sont mauvaises...

Par vivi2501

le big boss ainsi que la RH semblent ignorer la procédure à suivre et/ ou bafouent le code du travail

Par Prana67

Je pense qu'il y a une petite incompréhension. Un avertissement n'est pas une sanction, donc à priori pas besoin de convoquer officiellement le salarié pour lui signifier un avertissement. Sauf si le règlement intérieur, un accord d'entreprise ou la convention collective stipule autre chose.

Concernant le lieu du "délit" il faudrait absolument savoir si cette "bande de terre" fait partie de l'entreprise ou pas. Si ça fait partie de l'entreprise la procédure est correcte, enfin pas forcément mais je simplifie. Si cette bande de terre n'appartient pas à l'entreprise ça ne regarde pas le taulier et il ne peut pas avertir un salarié qui stationne à cet endroit.

Par vivi2501

Le salarié a reçu un avertissement écrit et non pas oral qui lui a été envoyé en LRAR. Le patron a autorisé que Mme ..., une de ses salariées stationne son véhicule sur cet emplacement devant la maison qui appartient à une de ses connaissances mais refuse que le salarié, à qui il cherche "des poux dans la tête", y stationne son véhicule après le départ définitif de Mme ... On marche sur la tête dans cette entreprise

Par janus2

Le patron a autorisé que Mme ..., une de ses salariées stationne son véhicule sur cet emplacement devant la maison qui appartient à une de ses connaissances mais refuse que le salarié, à qui il cherche "des poux dans la tête", y stationne son véhicule après le départ définitif de Mme ...

Je ne vois ici rien d'aussi étrange que vous. L'employeur a donné une consigne à son salarié, ne pas stationner à cet endroit. Le salarié brave cette consigne, peu importe qu'un autre salarié ait eu, par le passé, l'autorisation de stationner là. Le salarié est sanctionné pour insubordination. Je ne vois pas où l'on marche sur la tête...

Par Prana67

L'endroit en question fait partie de l'entreprise ou pas ?
Si ça ne fait pas partie de l'entreprise ça ne concerne pas l'employeur.

Par vivi2501

le patron voyait le véhicule de Mme ... tous les jours stationné sur l'emplacement et acceptait qu'elle y laisse son véhicule sur une durée de deux ans voir plus et refuserait qu'un de ses salariés y stationne son véhicule sur le même emplacement quelques jours après le départ définitif de Mme .., ex salarié de l'entreprise !! c'est de la discrimination

Par janus2

c'est de la discrimination

Pas nécessairement. Dans mon entreprise, il y a des places réservées pour la direction et les autres salariés se débrouillent pour se garer où ils peuvent. Si un ouvrier prend la place du patron, je pense que ça ne se passera pas très bien pour lui...

Je vous rappelle que la discrimination est définie dans le code pénal :

Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques sur le fondement de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de leur situation économique, apparente ou connue de son auteur, de leur patronyme, de leur lieu de résidence, de leur état de santé, de leur perte d'autonomie, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une Nation, une prétendue race ou une religion déterminée.

Par vivi2501

le salarié n'a pas pris la place de stationnement du patron ni celle de la RH, les bureaux se trouvent sur un autre site. Une accumulation de preuves à charges (pas nommées dans ce sujet) vont être listées contre le patron sous forme de plainte aux prud'hommes et au T.J. IL faudra que le patron justifie ses agissements malveillants et dangereux à l'égard de ce salarié devant les juges

Par vivi2501

le salarié a eu un entretien avec son avocat hier qui lui a confirmé qu'il devait être informé par sa hiérarchie par un courrier de sa convocation à un entretien et qu'il pouvait être assisté du délégué du personnel

Par Prana67

Non, pas pour un simple avertissement. Pour toute autre sanction oui.
Par contre le salarié peut facilement contester l'avertissement lui-même, mais pas la procédure qui me semble correcte.

Par dokonate95

Les directions ont déjà énormément de pouvoir, faut quand même pas pousser en laissant croire qu'elles ont aussi celui de démolir les gens à loisirs. Ce type de convocation informelle où l'on refuse la présence d'un DP sont souvent réalisées pour pousser les employés à des extrêmes (démissions, ...). Comme on dit: Si on a rien à ce reprocher, pourquoi refuser des témoins..... A méditer.

[url=https:xxxxxx[/url]

Par morobar

Bonjour,

On est en présence d'un simple avertissement qui n'a aucune influence sur la rémunération et l'avenir du salarié.
Ce type d'avertissement a une durée de vie limitée puisque prescrit en 2 mois.