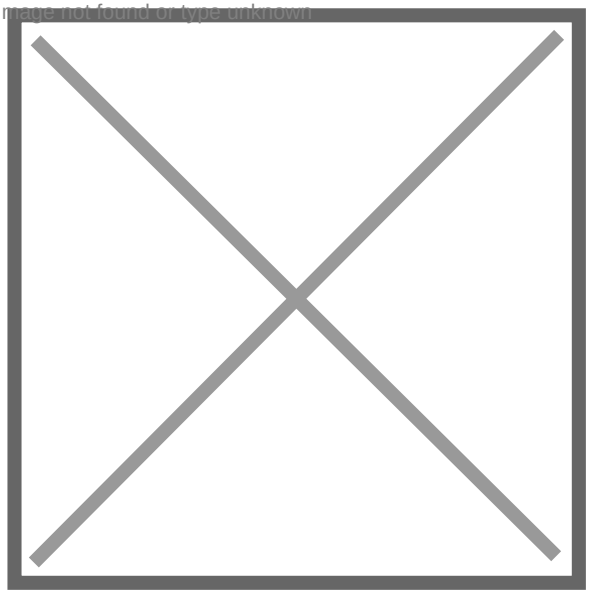
Image not found or type unknown



Convocation pour sanction

Par **cabilou34**, le **10/12/2017** à **04:50**

Bonjour

je viens d etre convoque par mon employeur, pour me donner une sanction j ai beau chercher je ne trouve qu une chose . Ma question est es ce que je peux avoir une sanction si un membre de ma famille vient sur le lieux de travail ? es ce un motif de licenciment pour faute grave? peux t on négocier un arrangement a amiable ?
Sachant que je travaille dans un grand groupe et que nous sommes des sociétés rattacher du style ORXXXXX VIxxxx BOxxxx etc

mon secteur est l herault pas le alpes de haute provence

MERCI marque de politesse[smile4]

Par **morobar**, le **10/12/2017** à **09:14**

Bonjour,
Lorsque la sanction envisagée peut être un licenciement, la convocation doit en faire état.
Sans indication dans le texte de la convocation, la sanction encourue ne peut pas être un licenciement.
Sinon l'introduction d'un tiers dans les locaux de l'entreprise, donc sans autorisation, constitue bien une faute dont la gravité reste à l'appréciation de l'employeur.
J'ignore ce que vous désignez par un arrangement à l'amiable.

Par **cabilou34**, le **10/12/2017** à **19:21**

bonjour

je vous remercie de votre réponse se Grand Groupe font des départs volontaires mais pour que l on négocie pas un montant important pour partir il commence par une faute et après il demande que l on part en faisant des départs volontaires. je sais que je vais devoir la quitter. Je ne pensais qu' il le ferait au mois de Mars puisque je ne serais plus protégé entant que délégué du personnel mais l aboutissement sera ma sortie

puis je me défendre en disant que d autre l on fait et aucune sanction a été faite et que je pensais que c était une tolérance

encore merci morobar

Par **morobar**, le **11/12/2017** à **09:40**

La protection de l'élu du personnel perdure 6 mois après la fin du mandat.
L'introduction d'un tiers dans l'entreprise peut constituer une faute grave, selon le caractère des lieux, secrets, dangereux...

Par **cabilou34**, le **11/12/2017** à **14:37**

merci beaucoup

Par **cabilou34**, le **23/12/2017** à **07:15**

bonjour
je viens d avoir mon entretien

j ai donc 2 problèmes : 1) je fais de la comptabilité, et c est vrai que je me suis énerve sur 1 fournisseur qui a écrit a ma direction. D ailleurs il n avait pas besoin de me dire son nom puisque je m épuisais a lui expliquer le fonction de ma société depuis 1 ans 1/2.

2) mon responsable me reproche de n avoir pas fait les archives avec mes collègues et de prendre des décisions à ça place. Ma réponse a été claire que je revenais d un accident de trajet avec une cote de cassé et que portais du poids me semblais pas propice. la réponse était que je devais venir le voir pour lui dire . Je lui ai donc dit qu on avait un problème de communication. Les décisions que j ai pris a ça place, c est qu il avait demander a la secrétaire de saisir des factures et que je lui en ai pas donner. Ma réponse a été qu une secrétaire n est pas une comptable et que certaine règles sont a appliquer et que je préférais qu elle aide ma collègue de travaille qui était en souffrance . D après mes délégués

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

syndicales c est une préparation pour une rupture conventionnelle. je vais avoir un avertissement, on va me trouvais autre chose et on me demandera de partir sans négociation je mets cela pour permettre a d autre personne de voir comment on pratique licenciement cacher .

Par **davidoche**, le **23/12/2017** à **08:43**

Bonjour
pour un délégué du personnel je trouve que vous manquez beaucoup d'expérience .comment pouvez vous prétendre défendre les intérêts des autres salariés si vous ne connaissez même pas vos droits
bonne journée

Par **morobar**, le **23/12/2017** à **08:49**

Bonjour,
[citation]je revenais d un accident de trajet...[/citation]
Il ne faudra pas manquer de répéter ces indications si le grief est repris dans la notification de sanction.
[citation]Ma réponse a été qu une secrétaire n est pas une comptable[/citation]
Si vous cherchez les ennuis, vous êtes sur la bonne voie.
Prétendre que votre responsable est un sale imbécile qui ne comprends rien aux rôles de ses salariés, cela mérite directement la porte>.
[citation] que je préférais qu' elle aide ma collègue[/citation]
Confirmation du propos précédent, votre responsable n'y connaît rien, et son action est inutile,, mieux vaut que la salariée obéisse à vos ordres plutôt qu'ç ceux de son supérieur.
[citation]. je vais avoir un avertissement[/citation]
Votre employeur est bien gentil, vous contestez son autorité c'est de l'insubordination caractérisée.
[citation]on me demandera de partir sans négociation [/citation]
Le licenciement est une décision unilatérale de l'employeur et ne permet pas au salarié de négocier quoique ce soit.
Après licenciement tout est possible, transaction, instance...

Par **morobar**, le **23/12/2017** à **08:52**

[citation]pour un délégué du personnel je trouve que vous manquez beaucoup d'expérience [/citation]
Cela viendra avec la pratique.
Le plus important n'est pas de posséder de grandes compétences, on peut toujours trouver des aides extérieures, mais un caractère bien trempé, et une bonne dose d'empathie pour se sacrifier un tant soit peu au service des ses collègues en général peu reconnaissants.

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

Par **cabilou34**, le **23/12/2017** à **11:13**

merci de votre réponse je ne le voyais pas comme cela pour moi c est de penser toujours aux autres et que cela ne m était pas venu a l idée de traiter mon chef d incompétent mais de pouvoir l aide il est responsable de 4 personnes que depuis 6 mois

Par **morobar**, le **23/12/2017** à **15:27**

Je comprends bien que vous avez voulu aider pour la bonne marche de l'entreprise.
Mais on ne peut pas se mettre en travers de son responsable, et donc contester ses décisions sans risquer un jour ou l'autre les ennuis sérieux.

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés