



Probleme avertissement, refut d'augmentation...

Par **nico25**, le **08/05/2009** à **11:12**

Bonjour,

voila mon problème:

je travail dans une boîte de mécanique et lors d'heure supplémentaire j'ai fais une erreur et j'ai rattré une grosse pièce qui coute assez chère.

Suite a cette erreur j'ai continué a faire des heure sup pour essayé de rattraper un minimum mon erreur. Mais voila quand le patron de ma société et revenu une semaine après il ma convoqué et ma donné un avertissement et peut etre ne pas me donner ma prime de participation au bénéfice. Et effectivement la semaine derniere quand mes collègues ont eu leur prime moi je ne l'ai pas eu. Et par dessus le marché il est venu me voir il y a deux jours et il me dit qu'il ne va pas me donner mon augmentation qu'il m'avait promis (mais pas écrit) car je ne nettoie pas correctement ma machine.

Voila je trouve que je paye drolement chère mon erreur en sachant que je n'ai jamais reculé devant les heures sup et le travail.

Merci de me répondre pour s'avoir si c'est moi qui me fait des idées ou si mon patron et vraiment injuste!!!

Par **jrockfalyn**, le **09/05/2009** à **10:09**

Bonjour,

Dans le cadre de son pouvoir de direction, l'employeur détient le pouvoir d'infliger des sanctions pour réprimer les comportements considérés par lui comme fautif (article L1331-1 du

code du travail). En conséquence non seulement c'est l'employeur qui détermine si tel ou tel comportement est fautif et qui décide de la sanction à l'auteur de la faute.

Toutefois tous les actes du salariés qui déplaisent à l'employeur ne sont pas fautifs : ainsi les éléments de la vie personnelle du salarié, refus d'exécuter une modification de son contrat...

Ainsi **l'insuffisance professionnelle** n'est pas considérée comme une faute et ne peut pas entraîner de sanction disciplinaire (à moins que la malfaçon soit volontaire). Or d'après les éléments fournis dans votre post, il semble que vous avez commis une erreur à la suite de laquelle une pièce coûteuse a été ratée... Cette erreur me paraît davantage relever de l'insuffisance professionnelle que de la faute disciplinaire, auquel cas l'employeur ne peut pas le sanctionner (voir Arrêt de la Cour de cassation 19 juin 2002 n°00-43.602).

L'insuffisance professionnelle peut néanmoins conduire au licenciement (non disciplinaire) du salarié, lorsque l'employeur estime que les insuffisances du salarié constituent un motif sérieux.

Par ailleurs, je note que l'employeur vous sanctionne d'une part en vous écartant du bénéfice de votre prime de participation et d'autre part qu'il refuse de vous attribuer une augmentation promise. Or aux termes de l'article L.1331-2 du code du travail les amendes ou autres sanctions pécuniaires sont interdites. Il ne peut donc pas vous infliger ces sanctions.

Toutefois je suppose que votre employeur ne vous a pas notifié par écrit cette décision de vous écarter de la prime versée collectivement aux autres salariés. D'où le problème de preuve. Peut-être devriez vous écrire à l'employeur pour lui demander de vous indiquer les motifs l'ayant conduit à ne pas vous attribuer cette prime et de vous en rappeler les conditions d'attribution.

Cordialement

JR

Par **nico25**, le **09/05/2009 à 22:30**

merci beaucoup,
je vais suivre votre conseil et lui envoyé une lettre avec AR.