



## Assister un salarié dans un entretien

Par **swika**, le **05/04/2017** à **11:47**

Bonjour,

je suis délégué de personnel j'ai assisté un salarié dans un entretien avec l'employeur cette entretien est à la demande du salarié pour s'arranger avec l'employeur

j'ai demandé à l'employeur de me payer le frais de déplacement pour cette entretien il a refusé de payer ses frais,il m'a dit que c'est un entretien informel, est ce normal? il ne voulait même pas considérer ses heures d'entretien comme heure de travail donc il ne va pas payé ses heures pour lui je suis absent

je vous prie de m'informer sur ses deux point dans ce cas "les frais de déplacement et les heures de l'entretien" pour un entretien informel

Par **P.M.**, le **05/04/2017** à **12:30**

Bonjour,

En tout cas, c'est dans le cadre de votre mandat et vous pourriez faire passer ce temps en heures de délégation ainsi que les frais...

Par **swika**, le **05/04/2017** à **12:34**

bonjour, ce n'est pas claire pour moi

pour les heures de délégation j'ai que 20h et je les déjà utilisé et pour les frais c'est qui doit me payer?

Par **P.M.**, le **05/04/2017** à **12:52**

Il faudrait voir si le Comité D'entreprise pourrait prendre en charge ces frais...

La position de l'employeur est litigieuse dans la mesure où il avait la possibilité de refuser votre présence lors d'un entretien informel s'il a accepté que vous assistiez le salarié....

Par **swika**, le **05/04/2017** à **13:01**

oui l'employeur à accepter dans son courrier que j'assiste le salarié que puis je faire dans ce cas?

Par **P.M.**, le **05/04/2017** à **13:13**

Vous pourriez contester la décision de l'employeur jusque devant le Conseil de Prud'Hommes...

Par **swika**, le **05/04/2017** à **17:26**

si je conteste la décision de l'employeur jusque devant le Conseil de Prud'Hommes est ce que je peux gagné?

Par **P.M.**, le **05/04/2017** à **18:09**

Sinon, je pense que je n'aurais même pas envisagé d'émettre cette possibilité...  
Vous pourriez commencer par envoyer une lettre recommandée avec AR de mise en demeure à l'employeur et je vous conseillerais de vous rapprocher d'un défenseur syndical (liste disponible normalement sur le site de la DIRECCTE de la Région) ou d'un avocat spécialiste...