



Convoquer pour un éventuel avertissement

Par **Fleur PLANTE**, le **16/09/2017** à **07:06**

Bonjour,

je suis convoquée à un entretien pour un éventuel avertissement.

Je travaille dans une entreprise de téléphonie et nous réceptionnons les appels de nos clients. Pour chaque appel est généré une fiche de qualification qui permet de mettre le dossier à jour(nom, coordonnées).

A partir d'un certain nombre de fiches cela génère une petite prime.

Cette fiche peut être remplie sur l'instant mais avec le flot d'appel que nous avons, je ne les ai pas remplies au fur et à mesure de leur ordre d'arrivée et je me retrouve avec des fiches mal qualifiées.

Mon employeur m'accuse de fraude et d'avoir voulu m'enrichir alors que non j'ai tout simplement mal travaillé mais il ne le comprend pas.

Comment puis-je me défendre face à de telles accusations?

Par **P.M.**, le **16/09/2017** à **07:45**

Bonjour,

Il est étonnant que vous soyez convoquée à un entretien préalable pour un simple avertissement puisque, sauf disposition contraire à la Convention Collective applicable, une telle procédure n'est pas obligatoire...

Si c'est pour une éventuelle sanction, c'est différent...

Je vous conseillerais déjà de vous y faire assister de préférence par un Représentant du Personnel et vous pourrez fournir vos explications puisque c'est son objet...

Par **Fleur PLANTE**, le **16/09/2017** à **13:35**

Merci pour votre réponse mais c'est la procédure dans notre convention collective. Ce qui m'inquiète c'est que malgré mes explications pour avoir bâclé un travail ça se transforme en fraude. Je ne sais pas quelle doit être ma posture et la procédure à suivre.

Par **P.M.**, le **16/09/2017** à **14:59**

Bonjour,

J'ignore quand vous avez eu l'occasion déjà de fournir des explications et comment vous pouvez savoir que cela se transforme en fraude puisque normalement c'est lors de l'entretien préalable que l'employeur vous indique ce qu'il vous reproche et recueille vos explications...

Si l'employeur concluait à une fraude cela ne serait vraisemblablement pas par un simple avertissement...

Il me semble vous avoir conseillé de vous y faire assister et de donner votre version car je ne vois pas à ce stade quelle procédure pourrait être envisagée...

Par **Fleur PLANTE**, le **16/09/2017** à **16:28**

Le mot fraude à été utilisé lorsque ma responsable hiérarchique à voulue avoir ma version. Je me sens complètement isolée, tous mes collègues me regardent du coin de l'oeil; j'ai l'impression que l'employeur a lancé cette procédure à mon encontre pour mieux mettre la pression sur toute l'entreprise et pour le moment ça fonctionne. Je le rencontre prochainement et je crains l'entretien.

Par **P.M.**, le **16/09/2017** à **16:56**

L'entretien informel avec votre responsable hiérarchique ne compte pas et à la limite, il n'aurait pas dû avoir lieu c'est bien pourquoi l'employeur vous convoque à un entretien préalable au cours duquel encore une fois; vous avez la possibilité de vous faire assister de préférence par un Représentant du Personnel...

Par **Fleur PLANTE**, le **16/09/2017** à **19:05**

Merci pour vos réponses je reviendrais vous faire le retour de mon entretien.

Par **Fleur PLANTE**, le **20/09/2017** à **12:33**

Bonjour, suite à mon entretien mon employeur m'informe avoir analysés toutes mes fiches de qualifications et qu'il en est ressorti que la moitié n'aurait jamais dû être envoyés car ce sont des adhérents qui n'ont pas appelé et les adhérents en question ont été appelés qui ont confirmés ne pas avoir été appelés; en gros pour mon patron j'ai arnaquer la boîte! Il m'a dit que je recevrai en recommandé la décision finale (avertissement ou pas) mais ma question: l'employeur a t'il le droit de contacter et d'utiliser la parole de l'adhérent contre moi et peut-il spécifier sur le courrier d'avertissement que c'est dans le cas d'une fraude. Merci.

Par **P.M.**, le **20/09/2017** à **13:00**

Bonjour,

L'employeur peut recueillir des témoignages mais normalement il devrait en avoir des preuves et pratiquement des attestations écrites...

Mais franchement pour un avertissement, il semble que vous vous formalisiez beaucoup...

Par **Fleur PLANTE**, le **20/09/2017** à **13:20**

Oui je me formalise car c'est une première pour moi de toute ma carrière professionnelle.

Par **P.M.**, le **20/09/2017** à **13:33**

Il faudrait ramener cela à sa juste proportion même si bien sûr vous pouvez chercher à vous défendre car ce n'est jamais agréable et qu'il n'y a pas de raison que vous soyez sanctionnée si vous ne le méritez pas...

Par **Fleur PLANTE**, le **21/09/2017** à **10:43**

Bonjour, je viens d'apprendre que le délégué du personnel qui m'a représenté et accompagné durant cette convocation a fait un compte rendu de ce qui a été dit à ma responsable hiérarchique ainsi qu'à ma responsable de service. Ma question: à t'il le devoir de le faire?

Par **P.M.**, le **21/09/2017** à **15:15**

Bonjour,

En principe, ce genre de compte-rendu établi par la personne qui assiste une salariée est destinée à cette dernière et pour son seul usage...