

Revenir chercher son téléphone en civil sur son lieu de travail mérite-t-il un licenciement ???

La nouvelle direction est en place depuis 15 jours et il y a déjà une procédure de licenciement d'engagée !?

Pour les salariés c'est non !

Un salarié rentré chez lui, fatigué, s'aperçoit qu'il a perdu son portable et refait le circuit inverse pour le retrouver, jusqu'à revenir à l'usine. Il remonte au soufflage en civil pour aller voir dans les cabines s'il n'était pas tombé de son sac, et finit par se retrouver dans le bureau de la nouvelle RH, puis à l'infirmerie, avant d'être remmené chez lui vers 10h par un taxi... Toujours sans avoir dormi et inquiet de ne pas avoir retrouvé son portable

Certes la tenue de travail et les EPI sont obligatoires pour accéder au site et travailler.

MAIS, certains salariés passent tous les jours en civil dans l'usine parce que leur vestiaire est au milieu de l'usine. Deux fois par jour ils traversent l'usine sans EPI depuis des décennies sans que cela ne gêne la direction qui a elle-même imposé la tenue et le port des EPI.

La direction est-elle sanctionnée pour cela ! NON !

Par contre, un salarié qui se retrouve sur son lieu de travail sans EPI, pas pour travailler mais pour aller dans les cabines voir si son portable était tombé de son sac, se retrouve convoqué à entretien préalable avant éventuelle sanction pouvant aller jusqu'au licenciement !

Cela ne passe pas du tout auprès de ses collègues de travail !

Dans le code du Travail, il existe 2 sortes de convocations :

- Entretien préalable à éventuelle sanction => l'employeur ne peut pas aller jusqu'au licenciement.
- Entretien pouvant aller jusqu'au licenciement => là la direction peut licencier.

Donc, si la volonté de la direction était de sanctionner sans aller jusqu'au licenciement, elle aurait utilisé le 1^{er} type de formulation !

Actuellement, il n'y a aucune confiance dans la direction, tant locale que générale, en conséquence, les salariés refusent d'attendre le verdict, car à ce moment là leur collègue pourrait être mis dehors et il serait trop tard pour agir.

Ses collègues ont donc décidé de se mobiliser sans attendre pour demander à la direction de revoir sa copie et reformuler le courrier de convocation. Une rencontre avec la RH a été demandée au plus tôt dans la matinée.

Les salariés ne veulent pas s'interférer dans le pouvoir disciplinaire de la direction, mais ils refusent qu'un salarié soit licencié ! Il faut cesser cette politique de répression !

L'Entretien préalable est le 16 février à 9h00, quand son équipe est en repos... comme par hasard...

**Les salariés de l'Equipe B ont cessé le travail ce mardi 9 février à 5h00 du matin
et appellent les autres salariés à réagir et ressouder les rangs
pour empêcher tout licenciement à Verallia Chalon.**

Chacun d'entre vous peut être concerné un jour ou l'autre par une procédure de licenciement,
il est important de rester solidaires et de se défendre collectivement.

Il suffit juste à la RH de refaire une convocation à "entretien préalable à éventuelle sanction". La porte de sortie à ce conflit est assez simple et le travail reprend immédiatement !