



Chaque fois que l'un des nôtres est licencié ou sanctionné
c'est une attaque contre nous tous.

Nous devons nous défendre collectivement !

Fin novembre, un camarade qui avait été convoqué à un entretien préalable quelques jours plus tôt, a appris le matin, en arrivant à l'usine, qu'il était licencié, renvoyé au chômage par un patron qui se croit tout permis.

Combien de salariés ont été convoqués et pensaient que le patron ne les sanctionnerait pas ? ... Mais les sanctions se multiplient.

Le but de la direction est clair : intimider, faire des exemples et faire régner la peur, pour pouvoir imposer la flexibilité, les cadences, les bas salaires, ...

Nous pouvons nous faire respecter face à des sanctions.

⇒ Tout salarié qui est inquiet par la hiérarchie ou qui est convoqué pour une sanction doit en parler à ses camarades de travail.

Garder le "secret" en pensant éviter le pire ou parce qu'on culpabilise est une erreur.

Quand un salarié subit des pressions ou est sanctionné c'est tous ses camarades qui sont visés. Nous devons nous serrer les coudes, être solidaires, c'est notre seule force !

⇒ Aucun d'entre nous ne doit se rendre seul à un "entretien préalable" à sanction. Il faut toujours faire appel à un délégué.

La loi donne le droit à un salarié de se faire accompagner :

« Lors de son audition, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise. »

(Article L1232-4 du code du travail).

Trop nombreux sont ceux qui ont préféré se rendre seul à un entretien en pensant ainsi éviter les ennuis et qui ont été sanctionnés sans pouvoir se défendre. Se rendre seul à une convocation, cela ne protège de rien.

Cela fait partie des rôles des Délégués du Personnel d'assister un salarié lors d'un entretien préalable, pour l'informer de ses droits, veiller à ce que les procédures soient respectées, le défendre et éviter que la direction ne fasse du chantage ou lui fasse signer un document au cours de cet entretien.

Sans témoin, la direction se permet souvent de transformer les propos du salarié. En effet, trop souvent la lettre de sanction indique « *vous avez reconnu les faits qui vous sont reprochés* » alors que le salarié les a contestés au cours de l'entretien.

Un délégué, qui l'aura assisté, n'hésitera pas à témoigner par la suite si le salarié souhaite contester sa sanction ou son licenciement.

La procédure pour la convocation à un entretien préalable :

- Risque de licenciement ?

Si la procédure peut aboutir à un licenciement, cela doit être obligatoirement notifié sur la lettre de convocation.

⇒ *bien lire cette lettre jusqu'au bout*

- Délai :

Pour une sanction pouvant aller jusqu'au licenciement la lettre de convocation doit être remise une semaine avant l'entretien.

Ne pas attendre avant d'aller chercher une lettre recommandée à la poste

En cas de courrier de convocation :

la date légale est la date à laquelle le facteur est passé chez vous, que vous soyez présent ou non.

En cas de lettre de sanction :

Vous devez savoir le plus tôt possible la sanction qui vous a été infligée pour pouvoir informer vos camarades et les délégués, pour organiser votre défense.

Vos délégués CGT : - **Marc Dumazel** : 06 77 21 74 10
- **Sébastien Monier** : 06 47 71 09 28
- **Dominique Leclair** : 06 80 18 75 13

Contact mail : cgtsodg@yahoo.fr (cette boîte mail est consultée chaque jour)