



Avertissement non justifié, antidaté et compte rendu falsifié

Par KCOTTET34

Bonjour à tous pour commencer !

Je vais tenter de faire le plus court et le plus détaillé possible pour que vous ayez les éléments importants:

Je travaillais dans une grande entreprise de location de véhicules en CDI depuis le 27 Mars 2023 et j'ai décidé de démissionner suite à un entretien disciplinaire le 12 décembre 2023 que je jugeait abusif, les conditions de travail étaient déjà difficiles et cet entretien était pour moi la goutte d'eau de trop.

Je vous explique les faits à travers la lettre que j'ai envoyée à mon responsable RH régional :

Pour rester confidentiel :

MME RA --> Responsable d'agence
MR CGO --> Responsable commercial
Mr RH ---> Responsable Régional RH
ENTREPRISE --> L'entreprise

Mr RH, Responsable des ressources humaines,

Après étude et réflexion suite à la réception de votre avertissement de travail reçu en main propre le 16 Janvier 2024 par le biais de mon CGO, Mr CGO, j'ai relevé plusieurs manquements aux procédures liées au Code du Travail me portant préjudice sur le plan professionnel et moral.

Nous allons donc récapituler les faits et les commenter afin de faire valoir ce que de droit :

Vous m'avez convoqué, le 12 Décembre 2023 pour un entretien disciplinaire pour le motif suivant : Oubli d'avoir rangé les clés au coffre sécurisé prévu à cet effet lors de la fermeture de l'agence le 15 Novembre 2023. J'ai donc honoré cet entretien et suite à celui-ci, vous avez pris la décision de me sanctionner d'un avertissement de travail qui m'a été remis en main propre le 16 janvier 2024 par Mr CGO, qui l'avait reçu le 15 janvier 2024 à 19H15. La période d'un mois, d'après l'article L1332-2 du Code du Travail, n'ayant pas été respectée, j'ai demandé la preuve formelle que cette lettre était hors procédure du fait que le délai n'ait pas été respecté et, circonstance aggravante, que le document est été volontairement antidaté au 11 janvier 2024 dans le but de rentrer dans le délai d'un mois, ce qui est une faute très grave et d'autant plus lors d'une procédure de sanction disciplinaire ! Vous trouverez donc en pièces jointes les preuves irréfutables de mes dires et qui rendent donc cet avertissement caduc !

Concernant le contenu de cette entretien ainsi que de son compte rendu :

Durant cet entretien conduit par Mme RA (Responsable d'agence) et vous-même, vous m'avez dans un premier temps reproché l'oubli d'avoir rangé les clés dans le coffre sécurisé prévu à cet effet lors de ma fermeture. J'ai reconnu cet oubli qui était le premier et le dernier lors de mes 9 mois passés au sein du groupe ENTREPRISE. Il est évident que le cas de figure qui m'est reproché relève de l'exceptionnel puisque cela ne m'était jamais arrivé auparavant. Un mail ou une remontrance de ma responsable d'agence (qui l'a d'ailleurs effectuée) était je pense plus adapté et justifié.

Viens maintenant la suite de cet entretien, où plusieurs autres faits m'ont été reprochés et qui étaient à mon sens la réelle raison de ma convocation à cet entretien disciplinaire.

Le premier, d'avoir passé les réservations suivantes : 1165521644 - 11667078485 - 1168078759, et d'avoir proposer un up-selling (surclassement payant qui me rémunère en prime) moins d' 1H30 après avoir passé les réservations dans le but, SELON VOUS, " de m'octroyer un commissionnement sur ces ventes additionnelles". Je m'arrête déjà sur ces premières phrases de votre compte-rendu puisqu'elles contiennent déjà des erreurs ! Pour commencer, le deuxième numéro de réservation ne correspond à aucun numéro de réservation valable, je vous rappelle l'importance de l'exactitude de ce numéro de réservation lorsqu'il est reproché à un employé dans le but d'une sanction disciplinaire.

Ensuite, je n'ai jamais passé ces réservations dans le but de "m'octroyer un commissionnement"! Soyons un minimum sérieux, les quelques dizaines d'euros que peuvent apporter ce genre de contrat à un agent de comptoir ne sont pas la motivation pour laquelle sont passées ces réservations. Elles sont faites avant tout dans un but commercial et de fidélisation client! D'après vous et votre notification d'avertissement, je me serai défendu de ce fait en disant (et je cite votre notification d'avertissement) que " je souhaitais rendre service aux clients et que je ne savais pas bien ce que je faisais". Me prendriez-vous pour un benêt? C'est en aucun cas la teneur de mes propos! Je crois encore savoir ce que je fais de mes dix doigts lorsqu'il s'agit de taper sur un clavier et créer une réservation pour un client! Je vais même vous rafraîchir la mémoire et vous donnez la réponse exacte que je vous ai donné suite à ce reproche: " Je savais très bien ce que je faisais, je le faisais dans le but de fidéliser une clientèle locale pour ne pas qu'il aillent à la concurrence et que je pensais bien faire, vu que nous avons aucune réservation sur nos véhicules fun/premium à ce moment là, et qu'ils n'auraient sans doute pas été loués durant cette période, et donc qu'ils n'auraient pas ramener d'argent à l'ENTREPRISE". Enfin, vous concluez cette partie en disant que " je reconnaissais que cela s'apparentait à du vol " ! Encore une fois Mr RH, il est plus qu'évident que vous me faites dire ce que je n'ai pas dit! D'après vous je serais un voleur et je l'aurais reconnu? A aucun moment ces mots ont été mes propos, j'ai dit que " je comprenais, suite à notre discussion, que l'ENTREPRISE puisse y voir une forme de vol mais qu'eux ce n'était aucunement mon but " !

Il est clair que vous manquez d'honnêteté dans votre manière de déformer les propos que j'ai pu tenir lors de cet entretien afin de les tourner à votre avantage! Je suis abasourdi et écoeuré de voir qu'un responsable tel que vous l'êtes, puisse en arriver à ce genre de pratique afin de justifier et d'appuyer une décision disciplinaire! Et nous allons aller plus loin, puisque le second fait qui m'a été reproché et qui n'apparaît pas sur ce compte rendu est totalement frauduleux!

En effet, vous avez passé près de 15 minutes à me rappeler qu'il était interdit de faire des remises de - 15% et - 20% sans un accord manager aux risques de se voir décommissionner sur ces contrats. Pourriez-vous me trouver un document officiel ou me trouver le règlement qui justifie vos propos? Si ces codes remises ont été créés, pourquoi serait-il interdit de les utiliser? Vous m'avez même précisé que mes locations avec une remise de -15% étaient non-rentables et encore une fois, SELON VOUS, dans le but de placer des ventes additionnelles liées aux couvertures supplémentaires qui me donneraient droit à un commissionnement! Pensez-vous sincèrement à ce que vous m'avez dit? Pensez-vous réellement que les quelques euros en moins que représentent ces remises font qu'un client accepte ou non de payer des couvertures de plusieurs dizaines d'euros par jour? J'ai plusieurs fois pratiqué des remises sans même inclure une vente additionnelle, vos propos et votre jugement sont totalement faux et ne représentent en aucun cas mon travail et mon investissement au sein de l'ENTREPRISE! Et la phrase qui m'a le plus interpellé est la réponse que vous m'avez donnée lorsque que je vous ai demandé pourquoi mes locations n'étaient pas rentables! Vous m'avez répondu que " vous n'alliez pas m'expliquer ce qu'était un taux de rentabilité mais que mes locations n'étaient pas rentables! " Alors expliquez moi pourquoi l'ENTREPRISE, par le biais de ces partenaires commerciaux, propose alors des locations à -30% ou -40% comme avec AutoEurope ou Rentalcars? Pourquoi l'ENTREPRISE, par son propre site internet, propose une remise de -20% sur la couverture premium? Alors qu'il est formellement interdit à un agent de comptoir de remiser des couvertures. N'est ce pas une concurrence déloyale envers ses propres employés? Si cette partie ne figure pas sur le compte rendu de mon avertissement, c'est tout simplement parce qu'elle n'avait aucunement le droit de m'être reprochée! Aucun règlement interne ou loi relative au code du travail interdisent les remises pratiquées sur ces contrats! Il en va de soit que le sujet n'aurait même pas dû être abordé!

Je vais reprendre la conclusion générale que vous avez employée dans le compte rendu de ma notification d'avertissement car je la trouve absolument adaptée à la situation présente: " Force est donc de constater que vous avez agi de manière totalement délibérée. Il en ressort clairement que vous n'appliquez ni ne respectez les procédures claires et non équivoques inhérentes aux fonctionnements dans l'entreprise et vous avez de votre propre initiatives pris de grandes libertés".

Vous me demandiez lors de notre échange téléphonique suite à mon premier mail contestant la validité de cet avertissement si j'en avais personnellement après vous, je vous ai répondu que non mais avec un peu de recul, c'est tout de même vous Mr RH qui avez écrit et déformé mes propos afin de les tourner à votre avantage, c'est vous qui avez antidaté ce lettre d'avertissement et c'est vous qui avez décidé de me sanctionner pour des faits relativement bénins quand on connaît le contexte de cette année 2023 à l'agence de l'ENTREPRISE!

Je demande aujourd'hui réparation et compensation financière pour ces graves erreurs commis lors de mon avertissement. S'il est clair que vous n'avez pas respecté la loi et le code du travail, il sera très simple de le faire valoir devant un tribunal. Je vous laisse quantifier, avec les personnes compétentes, les dommages et intérêts que je pourrais demander pour les différents préjudices que m'ont porté cet avertissement aussi bien sûr le plan professionnel et moral!

Sans réponse écrite de votre part dans les 15jours ouvrés ou jugeant que votre réponse est une fois de plus disproportionnée aux faits réels, je me verrai obligé de saisir le Conseil des Prud'hommes pour demander entière réparation.

Cordialement,

Voilà l'intégralité des faits que je reproches à mon employeur, je pourrais aussi mettre en avant les 9 mois passés dans cette entreprise où je n'ai cessé de faire des heures supplémentaires pour palier les absences, les arrêts maladies et les démissions/mutations de personnes présentent depuis plus de 10ans et qui ont constaté eux aussi des conditions de travail qui n'étaient plus ce quelles étaient. Une situation de stress permanente et une atmosphère pesante au travail qui jouent forcément sur notre capacité à devoir tout gérer et rien oublier. Des personnes ayant travaillé avec moi seraient prêtes à l'attester.

Ce que je souhaite aujourd'hui, c'est un avis sur la légitimité de saisir le conseil des prud'hommes et de savoir si je ne fonce pas tout simplement contre un mur.

Les très grosses entreprises se permettent souvent des choses et peu sont ceux qui ont la force de se battre pour leur droit. Je pense avoir la force de le faire mais je veux savoir si les faits sont suffisamment importants ou non.

Merci à tous de prendre le temps pour nous tous qui rencontrons des difficultés face à nos employeurs !

Merci beaucoup !

Bonne journée

Par CToad

Bonjour,

vous avez une bonne marge de progression pour renforcer votre anonymat : supprimez votre nom et la localisation géographique de votre agence, svp.

Cordialement,
CToad

Par kang74

Bonjour

Je m'en suis arrêté la :

Article L1332-2
Version en vigueur depuis le 24 mars 2012

Modifié par LOI n°2012-387 du 22 mars 2012 - art. 48

Lorsque l'employeur envisage de prendre une sanction, il convoque le salarié en lui précisant l'objet de la convocation, sauf si la sanction envisagée est un avertissement ou une sanction de même nature n'ayant pas d'incidence, immédiate ou non, sur la présence dans l'entreprise, la fonction, la carrière ou la rémunération du salarié.

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

Au cours de l'entretien, l'employeur indique le motif de la sanction envisagée et recueille les explications du salarié.

La sanction ne peut intervenir moins de deux jours ouvrables, ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien. Elle est motivée et notifiée à l'intéressé.

On ne peut pas sanctionner plus de 2 mois après que l'employeur ait eu connaissance de la faute
Et un mois après l'entretien préalable à sanction... que vous n'avez pas eu .
Un avertissement ne requiert aucun entretien préalable ...
Donc ce que vous dites est complètement erronée .
Votre employeur est dans les clous .

Je rappelle que le pouvoir de sanction est à l'exclusivité de votre employeur et le lien de subordination exige le respect de sa hiérarchie et de ses décisions

Vous votre seul recours, c'est de contester le fondement de l'avertissement .

Par ce courrier : impossible , vous reconnaissez la faute ... et vous en faites d'autres .

Je dirai que ce courrier même, pourrait donner suite à sanction, avec entretien cette fois ci .

J'espère pour vous que vous ne l'avez pas envoyé ...

Par KCOTTET34

Bonjour,

C'est corrigé, merci d'avoir pris le temps de préciser ces points.

Par KCOTTET34

Bonjour Khan74,

vous soulignez à juste titre : "La sanction ne peut intervenir moins de deux jours ouvrables, ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien. Elle est motivée et notifiée à l'intéressé."

Je me suis peut-être mal exprimé mais j'ai bien eu l'entretien disciplinaire le 12 décembre 2023 mais je n'ai reçu la sanction que le 16 janvier 2024, elle même envoyée le 15 janvier 2024 à 19h15 et antidatée au 11 janvier 2024, soit plus d'un mois après cet entretien disciplinaire. Et j'ai l'ai copie de mail datée à l'appui pour prouver mes dires.

Compte tenu de tous les éléments vous pensez que je me renseigne sur ces démarches pour rien ?

Merci beaucoup de votre retour !

Par kang74

Vous avez reçu une convocation pour un entretien préalable à sanction pouvant aller jusqu'au licenciement, ou pas ??

Si non ce n'est pas un entretien préalable , c'est un entretien de recadrage suite à la connaissance de la faute .

Par de là, le seul délai à respecter est de deux mois entre la connaissance de la faute par votre employeur (différent du moment de la faute) et la sanction .

M'enfin vu l'accumulation de faits fautifs que vous exposez vous même dans la lettre, on ne sait pas lequel choisir ...

Avez vous envoyé cette lettre/mail ?

Par KCOTTET34

J'ai bel et bien reçu une lettre de convocation pour un entretien disciplinaire pouvant mener jusqu'au licenciement. Je l'ai reçu au 3 semaines auparavant.

Vous semblez dire que les faits qui me sont reprochés soient entièrement justifiés. J'ai effectué plus de 800 contrats durant ma période dans cette entreprise. C'est quelques contrats ne représentent en rien tout le bon travail que j'effectuai, j'ai toujours fais parti des meilleurs vendeurs et j'ai toujours d'excellent retour client. M'avertir par mail ou par le biais de ma responsable ne suffisait-il pas ?

Comme pour l'unique fois ou j'ai oublié de ranger les clés ?

Il me semble avoir lu qu'un avertissement sur des faits dit "exceptionnels" pouvaient être contestés si ces derniers n'avaient pas été reproché verbalement ou par écrit au préalable.

Mais à côté des faits qui me sont reprochés, j'attire surtout votre attention sur le comportement du responsable RH qui a antidaté un document officiel menant à une sanction disciplinaire, sur le non-respect de l'Article L1332-2 : " La sanction ne peut intervenir moins de deux jours ouvrables, ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien. Elle est motivée et notifiée à l'intéressé." Et pour finir pour avoir menti sur les propos que j'ai pu tenir dans cette entretien dans le but de justifier son avertissement.

J'ai bien conscience que les règles et les procédures doivent être respectées et je ne pensais pas mal agir ! Il me semble quand même que ça doit aller dans les deux sens ! Lorsque l'on reproche un manque de respect vis à vis des procédures alors on se doit à son tour de les respecter ! Et encore plus lorsque l'on sanctionne une personne pour ces faits.

Par jpgroussard

Bonjour KCOTTET,

moi, je vous encourage d'aller devant le juge (avec son lot de temps, argent et maux de tête) pour que justice soit faite !

Uniquement par simple curiosité, vous allez demander quoi exactement au juge ?

Cdt

Par kang74

Vous semblez dire que les faits qui me sont reprochés soient entièrement justifiés

C'est vous qui le dites .

Par cette lettre .

Comme par cette lettre, vous expliquez votre insubordination (= refusez de faire ce que votre supérieur vous dit de faire, comme il vous dit de le faire)

D'où ma question : sans réponse .

Après oui, si c'est un entretien préalable à sanction, vous pouvez contester l'avertissement en saisissant le CPH .

Par KCOTTET34

Bonjour JPGROUSSARS,

Merci de votre soutien. Pensez-vous que ce soit justifié ?

Je souhaite demander une compensation financière pour le préjudice moral et professionnel car j'ai pris la décision de quitter l'entreprise suite à cet entretien disciplinaire qui n'avait pas vraiment de sens compte tenu du bazar que nous avons vécu durant les 6 derniers mois.

Bonjour Khan74,

Je reconnais totalement les faits qui me sont reprochés sur la forme, puisque les procédures pour les clés et sur ces 3 contrats n'ont pas été respectés.

Mais sur le fond, je n'ai jamais fait ces contrats dans le but de voler mon ancienne entreprise ou d'en profiter, je les fais d'une part pour fidéliser la clientèle du week end et d'autres parts en pensant que louer des voitures avec un prix attractif qui n'avaient aucunes réservations seraient plus rentables que si elles restaient immobilisées sur mon parking.

Vous ne pensez pas que de cet avertissement est disproportionné aux vues du maigre préjudice pour l'entreprise et encore une fois sur le caractère exceptionnel de ces faits ?

Le plus grave dans cet avertissement n'est il pas le fait que mon responsable régional déforme mes propos, anticipe un document officiel et ne respecte pas l'Article L1332-2 ?

J'ai les preuves formelles de mes dires, ne sont elles pas suffisantes pour demander une compensation financière pour le préjudice moral et professionnel ?

J'ai tout de même pris la décision de quitter l'entreprise suite à cet entretien disciplinaire, j'étais écoeuré et dégouté qu'une entreprise aussi importante puisse pinailler sur ces faits alors que mon implication dans l'entreprise sur le plan physique et commercial a toujours été soulignée et mise en avant dans le bon sens ?

Par CToad

Bonjour

Quels sont vos préjudices moraux et financiers ?

Si vous n'aviez pas démissionné un avertissement n'amène aucune perte de salaire. Il peut entraîner un choc moral c'est vrai mais dans le courrier que vous avez envoyé vous reconnaissez les faits et en rajoutez même une couche (le coup de l'entreprise en concurrence déloyale avec ses propres employés est particulièrement mal venu, de même que le ton général de ce courrier), et si un avertissement peut être jugé dur, il semble qu'il soit difficile de discuter avec vous et votre employeur a peut-être voulu marquer le coup.

Mais de toute façon vous avez démissionné.

De toute façon avec une ancienneté de 9 mois vous n'obtiendrez pas grand chose, même si vous aviez raison

Cordialement
Ctoad

Par CToad

Bonjour

Quels sont vos préjudices moraux et financiers ?

Si vous n'aviez pas démissionné un avertissement n'amène aucune perte de salaire. Il peut entraîner un choc moral c'est vrai mais dans le courrier que vous avez envoyé vous reconnaissez les faits et en rajoutez même une couche (le coup de l'entreprise en concurrence déloyale avec ses propres employés est particulièrement mal venu, de même que le ton général de ce courrier), et si un avertissement peut être jugé dur, il semble qu'il soit difficile de discuter avec vous et votre employeur a peut-être voulu marquer le coup.

Mais de toute façon vous avez démissionné.

De toute façon avec une ancienneté de 9 mois vous n'obtiendrez pas grand chose, même si vous aviez raison

Cordialement
Ctoad

Par KCOTTET34

Bonjour JPGROUSSARS,

Merci de votre soutien. Pensez-vous que ce soit justifié ?

Je souhaite demander une compensation financière pour le préjudice moral et professionnel car j'ai pris la décision de quitter l'entreprise suite à cet entretien disciplinaire qui n'avait pas vraiment de sens compte tenu du bazar que nous avons vécu durant les 6 derniers mois.

Bonjour Khan74,

Je reconnais totalement les faits qui me sont reprochés sur la forme, puisque les procédures pour les clés et sur ces 3 contrats n'ont pas été respectés.

Mais sur le fond, je n'ai jamais fait ces contrats dans le but de voler mon ancienne entreprise ou d'en profiter, je les faits d'une part pour fidéliser la clientèle du week end et d'autres parts en pensant que louer des voitures avec un prix attractif qui n'avaient aucunes réservations seraient plus rentables que si elles restaient immobiliser sur mon parking.

Vous ne pensez pas que de cet avertissement est disproportionné aux vues du maigre préjudice pour l'entreprise et encore une fois sur le caractère exceptionnel de ces faits ?

Le plus grave dans cet avertissement n'est il pas le fait que mon responsable régional déforme mes propos, antidate un document officiel et ne respecte pas l'Article L1332-2 ?

J'ai les preuves formelles de mes dires, ne sont elles pas suffisantes pour demander une compensation financière pour le préjudice morale et professionnel ?

J'ai tout de même pris la décision de quitter l'entreprise suite à cette entretien disciplinaire, j'étais écoeuré et dégouter qu'une entreprise aussi importante puisse pinailler sur ces faits alors que mon implication dans l'entreprise sur le plan physique et commercial à toujours été soulignée et mise en avant dans le bon sens ?

Par KCOTTET34

Bonjour Ctoad,

Merci de votre retour.

Effectivement, le ton employé sur ce courrier n'est pas très courtois. Il est le fruit de 9 mois à courir, se plier en quatre pour palier les nombreux problèmes de personnels suite à une atmosphère anxiogène et voilà le fruit de mon travail (considérer comme très bon par mes responsables d'agence), et je suis remercié de cette façon par des personnes assises derrière un bureau qui ne voient pas que les conditions de travail dans lesquelles nous avons évolués amènent forcément à commettre des erreurs. Nous étions dans un stress permanent...

Je ne suis pas fermé à la discussion, c'est un le ras le bol, l'attitude des responsables régionaux et leur manque de reconnaissance du travail accompli m'ont éc?uré. Le faible préjudice ne méritait pas à mon sens une telle procédure disciplinaire.

Je me suis inscrit sur ce forum pour savoir si les erreurs commises lors de cet avertissement pouvait me donner droit à des dommages et intérêts, vous semblez avec Khan74 juger que non et vous avez l'air bien mieux maîtriser le sujet que moi.. Je vais donc oublier l'idée d'engager des poursuites mais je constate donc que malgré les grosses erreurs volontaires de ma hiérarchie ce qu'on retiens c'est uniquement le contenu de l'avertissement et non le manque de respect des lois et procédures liées à celui-ci.

Les petites erreurs d'un employés sont plus facilement sanctionnées que les grosses erreurs d'un responsable hiérarchique...

Merci à tous de vos retours, je vais pouvoir essayer de passer à autre chose.

Bonne continuation à tous

Par kang74

Il vous faut comprendre que seul l'employeur a le pouvoir de sanctionner s'il veut sanctionner (il peut ne pas le vouloir pour l'un et le vouloir pour l'autre :) : l'employé n'a pas ce pouvoir .

Et que seul l'employeur a un pouvoir de décision qui lui permet d'organiser son entreprise comme il le souhaite, de faire des promos ou pas, et surtout d'imposer à l'employé sa façon de faire : refuser de faire ce que demande l'employeur , c'est de l'insubordination, une faute pouvant amener jusqu'au licenciement .

Seul l'employeur sera responsable de ses mauvaises décisions et de sa mauvaise gestion , et ce ne sera jamais par l'employé .

Et sur ces points, je crois qu'il y a confusion de votre part, pensant à tort, que vous êtes en capacité de juger de quoi que ce soit à ce niveau .

Pour le reste, vu que vous avez démissionné, l'annulation de l'avertissement ne vous amènera rien de plus . Cela aurait été différent si vous aviez été mis à pied ou licencié par la suite .