Convocation à une sanction disciplinaire...

Par Oups

Bonjour, et bonne année à tous !

Je suis ici car j'ai besoin de votre aide.

Je suis un jeune cadre d'une trentaine d'année. Je suis cadre et exerce au sein de l'entreprise depuis 3 ans.

Ces derniers mois ont été difficiles d'un point de vue personnel, un proche est décédé en fin d'année 2023. Situation connue de mon employeur.

LE CONTEXTE

Le 02 janvier, mon N+1 avec qui je m'entends très bien m'interpelle pour m'indiquer que je dois me rendre dans son bureau qui est situé plus loin.

Nous avons l'habitude de fonctionner comme cela pour éviter les A/R inutiles en fonction de sa disponibilité afin que l'on puisse échanger sur nos sujets professionnels.

Ce jour ce n'était malheureusement pas le cas, un parapheur m'attendait avec une lettre indiquant « convocation à une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement ».

Cette lettre indique qu'ils sont amenés à envisager à mon égard une sanction disciplinaire, en conséquence, il me demande de me présenter à un entretien qui sera tenu par mon N+1 ainsi que la directrice des ressources humaines.
On m'indique :
le lieu,
la date de l'entretien,
et en fin de lettre la possibilité de me faire assister par une personne appartenant obligatoirement au personnel de l'entreprise.

Le rendez vous a été fixé mi janvier, jour de repos (RTT pose et accepte préalablement à la notification).

Je pris cette lettre mais je ne l'ai pas signé. Loin de moi l'idée d'éviter ce rendez-vous, je devais partir en vacances (hébergement réservé). Je ne savais pas comment gérer cela.

SUR QUOI PORTE LE LITIGE ?

La lettre ne le mentionne pas, le motif me sera présenté lors du rendez-vous.

Pour y avoir réfléchis :

mon heure d'arrivée qui peut être considérée comme tardive (au plus tard 10h), je vous précise quand même que je finis très souvent à 19h et compte une heure de pause à midi. J'adapte bien entendu mes horaires a ma charge de travail, et je ne fume pas.

==> Je suis cadre au forfait jours. Mon contrat de travail ne stipule pas d'horaire. A minima, je fais 35 heures (semaines moins chargées).

Des faits qui pourraient être considérés comme « des erreurs » : absence d'affichage d' un permis de construire, oublier décompter une retenue sur une situation. Des solutions sont en cours pour corriger le tir.

==> Je précise quand même que compte tenu du contexte ils n'ont pas d'impacts financiers et temporels

Exemple 1 : nous devons attendre la purge du permis pour construire néanmoins nous pouvons commencer les travaux uniquement si nous avons identifie l'entreprise respectant le budget et ce n'est pas le cas (bien que plusieurs actions ont

été entreprises). En cours de résolution.

Exemple 2 :
Les factures ne sont pas intégralement payées, il est encore possible d'y inclure les retenues. Pas d'impact financiers et temporels. En cours de résolution.

Questions :

Peuvent-ils me convoquer lors d'un RTT posé et accepté ?

Dans la négative, comment procéder ?

Quels sont vos conseils d'ordre général ?

J'ai prévu de me faire assister. Dois je les prévenir ? Dois je dévoiler l'identité préalablement ? Comment ?

Comment se comporter en entretien ?

Qu'est ce qui pourrait être de nature à limiter la sanction ?

Comment contester la sanction ?

Comment formaliser l'entretien ?

Dois je l'enregistrer ?

Dois je réaliser un compte rendu ?

Ce compte a t-il une formalisation particulière ?

Puis je démissionner à la fin de l'entretien ?

Si procédure il y a, un arrêt de travail (justifié moralement ça ne va pas) peut il

retarder la procédure ?

Je vous remercie pour votre aide.

Cordialement.

Par Henriri

Hello !

Mais voici des éléments de réponses :

Peuvent-ils me convoquer lors d'un RTT posé et accepté ? Oui, mais vous pourrez demander à ce que la durée de l'entretien vous soit payé et des dommages et intérêt / éventuel préjudice / hébergement réservé.

Quels sont vos conseils d'ordre général ? Vous avez intérêt à bien vous renseigner sur la procédure de sanction avec ce genre de lectures qui répondent à certaines de vos questions :

[url=https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/le-reglement-interieur-et-le-pouvoir-de-direction/article/la-sanction-disciplinaire]https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/le-reglement-interieur-et-le-pouvoir-de-direction/article/la-sanction-disciplinaire[/url]

[url=https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2234]https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2234[/url]

Avec le salarié qui va vous assister analyser la régularité de la procédure engagée ne serait-ce déjà que sur le plan formel. Par exemple puisque la convocation à l'entretien ne vous a pas été envoyée par LRAR et si vous n'avez pas signé de décharge reconnaissance avoir pris le courrier mis à votre disposition dans le parapheur, alors vous pouvez peut-être choisir de dire n'avoir pas été convoqué...

J'ai prévu de me faire assister. Dois je les prévenir ? Dois je dévoiler l'identité préalablement ? Comment ?

Comment se comporter en entretien ? Rester calme, apporter des éléments contradictoires factuels, bien se faire répéter les éléments de l'accession et les faire noter par le salarié qui vous assistera.

Qu'est ce qui pourrait être de nature à limiter la sanction ? Vos éléments contradictoires factuels calmes fournis devant votre témoin.

Comment contester la sanction ? Auprès des prud'hommes. Mais vous ne connaîtrez pas la sanction lors de l'entretien.

Comment formaliser l'entretien ? Dois je réaliser un compte rendu ? Ce compte a t-il une formalisation particulière ? Vous le ferez comme vous le voulez.

Dois je l'enregistrer ? Non.

Puis je démissionner à la fin de l'entretien ? Rien ne vous en empêche. Ca évitera à votre employeur de vous sanctionner. Vous lui devrez un préavis.

Si procédure il y a, un arrêt de travail (justifié moralement ça ne va pas) peut il retarder la procédure ?
[url=https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F133]https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F133[/url]

NB : le décès d'un proche d'un salarié ne concerne pas son employeur.

A+

Par Oups1

Bonjour,

Je vous remercie pour votre réponse.

Mon entretien a eu lieu il y a 6 jours, les faits reprochés concernent deux oublis dans la gestion de projets.

A l'écoute des faits reprochés, je me rends compte qu'ils n'engendrent aucun impact (ça aurait pu).

J'ai été assiste d'un membre du CSE qui n'avait pas l'air d'avoir compris la teneur qu'avait pris cette procédure eu égard à ce qui m'est reproché.

Nous n'avons pas fait de compte rendu et attendons le courrier de mon employeur.

J'ai préparé mes réponse par écrit. Je m'en servirai pour y répondre à réception du courrier. Ma réponse servira:
- à relater l'entretien;
- étayer mes réponses ;
- demander une annulation de la sanction à venir.

Pensez vous que cette solution soit la bonne ? Pensez vous que le compte rendu soit utile à cette phase ?

Dois je obligatoirement passer par les prud'hommes pour contester ma sanction ? Quelle est la procédure ? A t-on des aides (aide juridictionnelle pas possible) ?

Je ne sais pas si j'arriverai à dépasser cela.
Pensez vous qu'il soit judicieux d'engager une discussion sur une rupture conventionnelle ? Pus je la demander par écrit ? Quelles conséquences en cas de refus ?

Je bosse dans une branche qui va très mal en ce moment, peut être cherchent ils à éviter le licenciement économique en allant chercher la faute. Dois je suggérer cela dans mon courrier de réponse ?

J'ai eu connaissance de fait important engendrant une importante perte financière au sein de l'entreprise (erreur qu'on aurait tous pu commettre). Cette erreur n'a apriori fait l'objet qu'aucun avertissement. Dans ce cas de figure, comment s'assurer que la sanction qui va m'être infligée soit juste ?
Je ne souhaite enfoncer personne qu'on se comprenne bien.