



Prescription sanction disciplinaire

Par Id78578

Bonjour,

Je suis convoqué pour un entretien de possible sanction disciplinaire avec lettre remise en main propre par mon employeur.

Les faits invoqués remontent à 6 mois lorsque j'ai porté des accusations de harcèlement à l'encontre d'une autre personne '

Les faits sont pour l'entreprise "non avérés".

Toujours est-il que la scène à eu lieu sans témoin un jour où la personne était officiellement en vacances.

J'étais là, la personne était bien dans les locaux de l'entreprise en face de moi.

Il y a t-il prescription pour qu'on puisse me reprocher l'accusation ?

Peut-on me licencier si on estime que les faits ne sont pas avérés ?

Je sais l'agression que j'ai subis et j'ai remonté l'agression en toute bonne foie...

Je précise que la personne que j'accuse est officieusement intimement liée avec la DRH.

Cordialement

Par Id78578

Bonjour,

Je n'ai pas fait état de leur relation.

Secteur privé

Qu'entendez vous par conséquences ?

Pour l'instant les conséquences sont sur moi.

Par Id78578

Je viens d'apprendre par voie syndicale que la RH (celle de la relation) témoignage m'avoir vu regarder une collègue de dos en cachette en tournant légèrement la tête alors que j'étais à mon bureau.

Je conteste fermement les faits, je n'ai jamais regardé cette collègue.

De plus, pour moi les faits ne sont pas suffisamment caractérisés car ce n'est pas un regard insistant ou direct et on ne peut pas certifier avec précision ce que j'étais entrain de regarder (j'étais entrain de regarder la partie droite de mon écran extrat large et la collègue était au bureau à côté à ma droite).

Pour moi il s'agit d'une accusation tirée par les cheveux, montée en épingle et à charge.

Est-il possible de me sanctionner gravement...?

Par Id78578

Si la sanction possible est un licenciement, le mot licenciement doit apparaître explicitement dans la lettre de convocation ?

Il est mentionné une sanction disciplinaire envisagée.

Par Id78578

Si la RH mentionne des arguments intel me dit que c'est toi qui a eu des propos irrespectueux envers lui ?

Au delà de la déformation ou interprétation d'un de mes propos cela peut-il me reprocher si je n'ai pas nommé explicitement la personne ?

Par Id78578

Une règle du code pénal me protège t-elle de reproches d'accusation "non avérée" de harcèlement moral ?

Juridiquement il est clair qu'on ne peut pas prouver que lq scène n'a pas eu lieu, et je suis allé voir la RH en pleurant donc il est clair que j'étais affecté donc que j'ai remonté le fait en toute bonne foi.

Je précise que la RH qui mènera l'entretien est la RH centrale de l'entreprise, pas celle de mon département .
Une sanction disciplinaire est nécessaire pour quelques choses de volontaires ?

Jusqu'à maintenant j'ai de très bonnes compétences professionnelles reconues, on peut me reprocher un manque de compétence lors d'un entretien disciplinaire ?

Je suis ingénieur dans un bureau d'études, comme tout le monde il peut arriver que des délais de livraison soient pas tenus mais pas plus que pour les autres personnes er sans reproche jusqu'à maintenant.

Par janus2

Je viens d'apprendre par voie syndicale que la RH (celle de la relation) témoignage m'avoir vu regarder une collègue de dos en cachette en tournant légèrement la tête alors que j'étais à mon bureau.

Bonjour,
Et en quoi est ce répréhensible de regarder passer une collègue ???

Par Id78578

Accompagné par un délégué syndical, lundi prochain

Je précise que j'ai remonté plusieurs occurrences de harcèlement espacées de plusieurs mois.

En supposant que la personne riposte en disant que moi j'ai eu des propos irrespectueux envers lui...

Ils suffisent qu'il dise ça pour que je sois sanctionné ou il faut des mots précis et une accusation précise (que je le nomme explicitement dans mes propos) ?

Bien évidemment je me suis bien gardé de dire quoi que ce soit sur lui en publique...

Par Id78578

La notion de disciplinaire est-elle limitée à ce qui est volontaire ?

Ce n'est factuellement pas mon cas, mais si ils inventent un fait d'insuffisance professionnelle ?

Par Id78578

J'ai besoin de savoir le périmètre d'une sanction disciplinaire pour préparer ma défense.

Une sanction disciplinaire peut être par exemple pour une insuffisance d'expertise sur un sujet si il est reconnu qu'il y a assiduité dans l'accompagnement des travaux ?

Par Id78578

D'après infos officieuses il n'y aurait rien sur mon travail

Par contre on veut me reprocher des accusations non avérés et l'auteur du harcèlement depose plainte contre moi pour préjudice sur sa santé mentale...

L'entreprise peut-elle prétexter un temps d'enquête pour annuler la prescription de 2 mois ?

Par Id78578

D'après infos officieuses l'entreprise veut me garder mais pour cela je dois m'engager à changer de comportement

Je ne sais pas ce qu'ils ont inventé, extrapolé ou ce que la RH (qui sera présente lors de l'entretien avec la DRH) a fait pour protéger son conjoint.

Le syndicat me dit que l'entreprise à les moyens de tout faire, dans le sens où une sanction financière aux prud'hommes n'est rien pour elle et que ça esquive à un permis de tout faire

Je suis étonné de voir que les sanctions aux prud'hommes ne sont pas proportionnelles aux moyens de l'entreprise le rapport de force est trop déséquilibré dans des situations où une partie de la direction RH est officieusement impliquée dans l'affaire.

Ça équivaut à donner un permis de tout faire au partie de l'agresseur

Un blâme peut réellement porter préjudice à ma carrière ?

J'essaye de savoir si je dois prendre sur moi à tort des fautes pour éviter de ne pas perdre mon travail

Par CToad

Bonjour

Nous n'avons plus accès aux historiques mais il me semble me rappeler de vous : n'avez vous pas été dispensé de venir travailler et n'avez vous pas eu un conflit avec un collègue ? Est ce le même ? Est ce un autre ? De mémoire encore dans mon cas en tout cas j'avais cessé de vous répondre car vous ne donniez pas tous les éléments et ce que vous racontiez était à charge de l'entreprise sans expliquer pourquoi elle avait ses réactions (donc ce qu'elle vous reprochait et si elle avait raison de vous le reprocher). Comprenez que personne ne peut vous conseiller efficacement si on ne sait pas tout : il faudrait connaître votre ancienneté, le nombre et la nature des conflits dans lesquels vous êtes impliqué, ce qui vous est vraiment reproché etc?

Parce que là ce que je perçoit c'est un ras le bol de l'entreprise de votre comportement ce qui suppose de la répétition et de la non remise en cause de votre part.

Cordialement
Ctoad

Par Id78578

Bonjour,

C'est la même affaire, les mêmes personnes, à ceci près que la collègue en question est devenu RH et son compagnon toujours officieux toujours au même poste

Ral bol oui, mais il faut voir le contexte tout part de ces 2 personnes

Remettre quoi en cause ? Remettre en cause un harcèlement que je subis pour motif discriminatoire ? Il fut un temps où la couleur de peau était communément considérée comme un problème et un motif d'exclusion, de xénophobie.

Mon handicap physique induit que j'ai une posture physique différente de celle des autres mais ce n'est pas une raison pour me rejeter au point de me surveiller excessivement et d'interpréter abusivement mes faits et gestes et encore moins pour me harceler comme si je ne méritais pas le respect que l'on doit à un être humain

J'ai passé dès années dans l'entreprise avec plusieurs promotions et aucun problème avant la discrimination de cette collègue

Et ça je l'ai remarqué dès le premier jour quand elle m'a dévisagé après m'avoir vu marcher pour la première fois et observer longuement ma démarche

Par Id78578

En supposant que l'entreprise jou le jeu d'un procès équitable...

Que faudra-t-il pour qu'une accusation de propos "hors jeu" de ma part soit prise en compte ?

Que-ce qu'un propos hors jeu ?

L'entreprise est libre de la qualification ?

Je n'ai pas dit d'injure ou fait de commentaire à propos de ces personnes ou de qui conque.

Je viens d'apprendre que la RH veut me reprocher des propos hors jeu...

Si je dis que l'état d'un système que j'ai diagnostiqué est "dégueulasse" c'est un propos hors jeu ?

Je n'ai jamais rien dit quoi que ce soit à propos de personnes et encore moins explicitement...

Il suffit qu'une personne le prétende par interprétation pour me condamner ou il faut des propos explicites rapportés avec précision ?

Par CToad

J'ai passé dès années dans l'entreprise avec plusieurs promotions et aucun problème avant la discrimination de cette collègue

C'était l'info manquante. Vos collègues avec qui cela se passe bien n'ont ils pas témoigné pour vous ? Ont ils au moins été interrogés ? Du coup, avez vous bien été dispensé de venir travailler, combien de temps, pour quel motif officiel et qu'est ce qui a fait que vous êtes revenu ?

Par Id78578

Pour la plainte de l'auteur, elle est uniquement dans le cadre de l'entreprise et l'entreprise fera ce qu'elle voudra je ne fais pas gaspiller des centaines d'euros en frais d'avocat je suis déjà assez victime comme ça

Pour l'accusation de la RH qui dit m'avoir vu tourner la tête en direction d'une collègue sur ma droite pendant quelques secondes alors que cette personne (la RH) était en mouvement et à plusieurs mètres de moi. Il est impossible qu'elle sache avec certitude ce que je regardais dans tous les cas elle ne pouvait pas voir mes yeux c'est du délire de persécution de m'accuser de choses comme ça avec ces faits là

Par Id78578

Vous avez ma parole que je n'ai absolument pas regardé cette collègue j'ai simplement tourné légèrement la tête pour me dégourdir la nuque, j'ai pas assez tourner la tête pour la voir et mon regard n'était même pas tourné vers elle je ne l'ai pas vu durant toute la scène...

Et à moi d'être face à moi il est impossible qu'un témoin oculaire puisse voir précisément la scène, c'est logique...

Les prud'hommes considérerons cette accusation comme valide ?

J'ai un certificat médical qui atteste d'un trouble musculaire engendré une posture anormale et une fatigue musculaire anormal...

La scène à durée tout au plus 3 secondes, ce n'est pas un regard insistant, ou un attouchements je suis sidéré que cette situation remonte jusqu'à la DRH.

Peut-être que la DRH va finir par se rendre compte que la RH fait cela à charge...

Et pour mes collègues oui ils m'ont défendu en disant qu'ils n'ont jamais rien vu et ils m'ont prévenu qu'on leur a posé la question

Par Id78578

Pour l'histoire de soupçon de regard... Il y a juridiquement de quoi me condamner ?

Si ça arrive je vais faire confirmer par écrit à la RH sa position géographique quand elle a regardé la scène

Par CToad

Non. Il doit y avoir également un contexte que vous ne mentionnez pas avec cette collègue (donc une autre, encore ?). Personne ne se plaint ou ne reçoit une plainte pour un simple regard.

Par Id78578

Vous avez ma parole que non. La collègue que j'aurais regardé est une collègue avec laquelle je ne suis pas en conflit, la RH est une ancienne collègue qui avait l'impression que je la regardait et qui m'a harcelé en retour avec des propos que j'ai encaissé au début mais que j'ai fini par rapporter à l'ancienne RH.

Le mari de cette ancienne collègue aussi dans l'entreprise m'a lui aussi harcelé avec des propos, je me suis retrouvé 2 fois en pleurs dans le bureau de l'ancienne RH.

Par Id78578

Désolé c'est une faute de frappe, je voulais dire RH. Il y a une RH de département, et une DRH pour l'entreprise

Ils sont mariés mais le tiennent confidentiel dans l'entreprise, même si tout le monde le sait... C'est un secret de polichinelle

Par Id78578

Et je n'ai jamais été mis à pieds, il y a eu une dispense d'activité rémunérée à l'initiative de l'entreprise et contre mon grès. Terminée depuis plusieurs mois

Par Id78578

Et quoi qu'il en soit il n'y a aucune raison légitime à harceler une personne. Si il agit comme ça sur ses jours de vacances c'est en effet parce qu'il réagit de manière excessive en pensant que j'ai peut-être regardé sa femme...

Je vous l'accorde c'est une réaction excessive mais toutes les personnalités sont dans la nature...

Par Id78578

Oui secteur privé, dispense d'activité rémunérée avec ma désapprobation, sans accord médecine du travail et médecin traitant qui atteste que ce n'est pas nécessaire après examen

Par Id78578

Quand j'aurais le temps je vais essayer de faire un résumé

Merci pour votre aide

PS : dans quelle mesure peut-on me reprocher des propos hors jeu ?

Ce qui est sur c'est que je n'ai jamais tenu de propos personnel envers qui que ce soit dans l'entreprise

Si on extrapole on disant oh il a dit "putain" en parlant d'un problème technique qu'il a découvert c'est vraiment chercher à m'embêter..'

Par Id78578

Quand je dis encore moins explicitement c'est au cas où une personne aurait pris un propos d'un sujet comme étant à propos d'une personne qui se dit victime alors que je n'ai dit aucun élément permettant de faire se rapprochement...

J'espère que je m'exprime clairement

Je n'ai tenu aucun propos en dehors du travail, outre discussions persos avec collègues du style tiens ce weekend j'ai fait des travaux chez moi ou je suis allé à tel endroit avec des amis...

Par Id78578

Pour que je puisse me défendre lors de l'entretien je vais demander à ce que le maximum d'éléments des éléments soient détaillés mais j'ai besoin de savoir une chose : que faut-il pour qu'un regard soit considéré comme pénalement répréhensible ?

Ais-je le droit de demander le nom des témoins pour qu'ils soient interrogés par un avocat ?

Par Id78578

Il y a quelques semaines, j'ai remonté à la direction plusieurs faits précis d'erreurs de calcul de la part d'un collègue.

J'ai justifié cette remontée en montrant qu'il y a plusieurs occurrences d'erreurs en quelques jours que ce n'est pas normal et que la méthodologie de process de calcul de l'entreprise n'est pas respectée.

Mon manager m'a dit qu'il s'agit d'un aléa projet courant et normal, j'ai répondu que compte tenu de mon expérience je pense que non.

Peut-on me reprocher une fausse accusation ?

Il est factuellement vrai que le calcul est faux et que le process n'a pas été respecté

Je pense avoir exercé mon droit à la libre expression, tout en restant cordial.

L'échange de conversation est par écrit.

Par Id78578

Pour la personne sur laquelle j'ai fait une remontée concernant son travail elle vient d'arriver il y a moins de 2 mois et est toujours en période d'essai et c'est la première remontée on ne peut pas parler de harcèlement..

De part mon grade d'expert j'ai légitimité pour évaluer le travail des gens et du recul pour savoir si une personne est normale ou pas

Par kang74

u recul pour savoir si une personne est normale ou pas

??? Pardon ??

Comme déjà dit, il vous faudra un avocat devant le CPH, parce que la seule personne qui peut vous nuire, c'est vous

même , en sortant des trucs pareils !!!

Généralement dans une entreprise on travaille en équipe , et une nouvelle arrivée, on la forme au process quand on a le grade d'expert, on ne cherche pas à la laisser dans l'erreur pour ensuite la descendre aux yeux de votre hiérarchie .

Comme l'a fait remarquer Ctoad et que je vous l'ai fait remarquer si personne n'a envie d'attester pour vous, cela sera mal engagé .

Par Id78578

Bonjour,

Si vous ne contentez pas vos propos, votre contribution n'est pas la bienvenue.

Ceci dit : Je forme des gens à la pelle personne n'est égaux devant l'apprentissage, personne n'a le même profil.

Tout comme on peut se faire une opinion d'une personne lors d'un entretien d'embauche, on peut se faire une opinion sur ses capacités en quelques semaines.

Par Id78578

Après rdv avec le syndicat, pour eux il y a sur réaction de l'entreprise sur fond de discrimination par rapport à mon handicap

Dès que j'ai remonté des faits de harcèlement, on a tout de suite fait appel à une entreprise d'intégration de personne en situation de handicap alors qu'il n'y a absolument rien de problématique par rapport à mon handicap

C'est comme envoyer une personne chez le dermatologue parce qu'elle est victime de propos xénophobes par rapport à sa couleur de peau...

Après cela 50 jours d'arrêt forcé sans approbation médicale officieusement pour que j'arrête de me plaindre du harcèlement et officiellement (j'ai des écrits de mails) car des aménagements sont nécessaires par rapport à mon handicap alors qu'aucune personne habilitée à le décider ne l'a décidé (la seule personne qui le dit c'est l'entreprise...).

J'ai repris depuis plusieurs mois sans aménagement, le seul aménagement proposé par la médecine du travail est une sensibilisation du collectif de travail par rapport à mon handicap refusée par l'entreprise.

Je sais par source officieuse que c'est bien des accusations de regards avec pour témoin la DRH qui est passée en coup de vent de quelques secondes, qui a son mari accusé de harcèlement par moi... Qui dit m'avoir vu regarder une collègue or elle n'était pas en position pour voir ce que je regarderais elle est restée moins de 3 secondes et jamais on a vu quelqu'un se faire convoquer par la DRH pour ça ?

Un témoin à plusieurs mètres en mouvement et qui ne voyait pas mes yeux est-il une preuve réelle et sérieuse ?

Vous avez ma parole que je regardais personne

Par Id78578

La rh a t-elle le droit de me reprocher par écrit dans un mail de ne pas parler de mon handicap à l'entreprise ?

D'une part c'est faux et des collègues l'atteste mais l'entreprise a t-elle le droit de me le reprocher ?

Le secret médical protège et seule la médecine du travail est habilitée à dire si je parle assez de mon handicap ou pas non ?

Par Id78578

L'entreprise a le droit de surveiller mes mails en rapport avec la situation à destination de délégués syndicaux ?

Par Id78578

Une bizarrerie de plus : le lieu de l'entretien vient de changer : il y a pleins de salles de réunions disponibles mais pour

un entretien avec lettre de convocation il est décidé qu'elle aura lieu je cite "dans le local infirmerie" de l'entreprise.

Je trouve cela inapproprié, surtout que le lieu est à connotation médicale, un élément de plus qui le fait penser à de la discrimination relative à mon handicap.

Pour moi c'est du bon sens, à moins de regarder en face à face dans le blanc des yeux il est impossible de prouver ce que je regarde.

Un témoin latéral à plusieurs mètres ne peut pas prouver avec certitude ce que je regarde et la preuve incombe à l'accusateur.

Pour le fait d'avoir tourné la tête (et ma tête n'était de toute façon pas dans l'axe de la personne qu'on m'accuse d'avoir regardé) mon médecin spécialisé a fait une attestation qui explique qu'en raison d'une fatigue musculaire plus importante que la normale je dois bouger régulièrement les muscles pour soulager les contraintes

Je le fais avec les jambes les bras et le dos mais quand c'est avec la nuque les esprits mal tournés ou qui m'en veulent se pose des questions.

À vu de ces éléments pensez vous que leur accusation puisse tenir au prud'hommes ?

Je suis profondément blessé de cette accusation, je veux obtenir justice si je suis sanctionné par l'entreprise

Par Id78578

J'ai confirmation que l'accusation de regard avec pour témoin la RH est bien l'objet de la convocation

Non seulement il est impossible de terminer mon champ de vision, d'autant plus vu la position de la DRH
D'autant plus que la scène n'a durée que quelques secondes mais il est évident qu'il y a discrimination négative par rapport à mon trouble de posture en raison de mon handicap.

Pourriez vous me dire ce qu'on peut légalement me reprocher et comment faire valoir le caractère infondée de l'accusation ?

L'enjeu est important, d'autant plus qu'il y a de toute évidence discrimination

Par Id78578

Bonjour,

Entretien passé, face à l'absence de preuve aucune sanction n'est prononcée.

Cependant, une lettre d'observation me sommant d'être vigilant concernant mon comportement reprenant tous les points de l'entretien m'est adressé sans preuve réelle et sérieuse.

Le ponpon ils ont ajouté un reproche en plus "très tatillon sur le formalisme" alors que je respecte ni plus ni moins que la norme de l'entreprise.

Cette lettre peut-elle être considérée comme une sanction ?

De facto c'est une sanction, et sans aucune preuve réelle et sérieuse.

Cordialement

Par Id78578

De plus, dans la lettre d'observation la DRH m'impose une "livraison de mes travaux" "toutes les 3 semaines"

Cela ne correspond à aucune contrainte opérationnelle sérieuse et aucun collègues n'est soumis à cette obligation.

C'est du harcèlement managérial par demande abusive ?

Un stratagème pour me virer pour insuffisance ?