



## Mon employeur refuse de me transmettre l'enregistrement sanction de

-----  
Par Lililouti

Bonjour Je suis salariée Etam dans une société du btp depuis 6 ans Suite a un entretien disciplinaire etant la seule déléguée du personnel et n ayant personne pour m assister j ai demandé a mon employeur d enregistrer tous l entretien. Il est enregistré sur son téléphone.

Suite à un avertissement reçu je souhaite répondre ayant fait 1 seule erreure soit une omission en 6 ans d ancienneté je trouve ça très drastique au vu des faits qui me sont reprochés.

Sachant que le directeur est la depuis le début de l année et que tous ceci survient lorsque j ai osé rappeler l importance de l égalités entre tous les salariés pour aider un collègue deja en conflit avec celui ci.

Ma question est l employeur a t il le droit de refuser de me transmettre l enregistrement ? Il me le met a disposition au bureau se trouvant a 1h15 de mon domicile. Ayant deux enfants en bas âges mes horaires de travaille m empêche de m y rendre sur mes heures personnelles. Je lui ai demandé si cela pouvait se faire sur du temps de travail et il a refusé..

Ma question est qu il a le droit de refuser de me transmettre l enregistrement qui parle bien entendu de ma vie privée.

J aimerai savoir également Qu elle sont les démarches et les conséquences en refusant un avertissement ?

Merci

-----  
Par Xav84

Bonjour,

En tant que salariée, vous avez assisté à un entretien disciplinaire au cours duquel un enregistrement a été réalisé à votre demande, l'employeur ayant accepté d'utiliser son propre téléphone. Ce fichier constitue une donnée à caractère personnel, dès lors qu'il contient des propos vous concernant et potentiellement des éléments relatifs à votre vie privée ou à votre comportement professionnel. À ce titre, vous bénéficiez d'un droit d'accès en application de l'article 15 du Règlement général sur la protection des données (RGPD).

La doctrine applicable en matière de contrôle et d'évaluation des salariés précise que lorsqu'un enregistrement est réalisé de manière transparente, avec le consentement de la personne concernée, celle-ci doit pouvoir accéder au support, en obtenir une copie ou une consultation effective dans des conditions raisonnables?Controle evaluation. En l'espèce, vous signalez que l'employeur vous impose une consultation sur site à plus d'une heure de votre domicile, sans prise en charge du temps de déplacement ni possibilité sur temps de travail. Ce mode de mise à disposition apparaît disproportionné au regard de votre situation personnelle et professionnelle.

S'agissant de la sanction disciplinaire (un avertissement), il convient d'en examiner la validité au regard de la faute reprochée. Vous mentionnez une simple omission, isolée sur une période de six ans d'ancienneté. Pour être légitime, la sanction doit répondre à un manquement fautif. Or, la distinction est claire dans la doctrine : lorsque l'employeur reproche une erreur non intentionnelle ou une incompétence technique, cela relève de l'insuffisance professionnelle, et non du terrain disciplinaire (Cass. soc., 31 mars 1998, n° 95-45.639 ; Cass. soc., 7 janv. 1998, n° 95-42.586)?Droit disciplinaire.

Avant d'aller plus loin, il est donc fondamental de qualifier précisément la nature de l'omission reprochée :

S'agit-il d'un manquement à une obligation contractuelle explicite ?

Le comportement a-t-il été intentionnel ou répété ?

L'employeur a-t-il identifié un préjudice particulier pour l'entreprise ?

Si l'analyse montre une erreur isolée, non volontaire, l'employeur aurait dû traiter cela comme une problématique d'insuffisance professionnelle. Dans ce cas, le recours à l'avertissement disciplinaire pourrait être jugé abusif ou disproportionné, et vous seriez fondée à en demander l'annulation devant le conseil de prud'hommes, conformément à

l'article L. 1333-2 du Code du travail.

Enfin, vous mentionnez un contexte de tension lié à votre prise de position en faveur d'un collègue. S'il devait apparaître que cette sanction est en réalité motivée par votre action syndicale ou représentative, une requalification pourrait être envisagée sur le fondement de l'article L. 2141-5 du Code du travail, qui prohibe toute mesure discriminatoire liée à l'exercice d'une activité syndicale.

Mais cela suppose que la preuve d'un lien entre les faits reprochés et votre engagement syndical puisse être établie, ce qui nécessite une analyse factuelle plus poussée.

-----  
Par Prana67

Bonjour,

Vu que vous êtes représentante du personnel vous pouvez prendre vos heures de délégation, (pendant vos heures de travail bien sur), pour récupérer cet enregistrement. Vous pouvez même vous faire rembourser vos frais de déplacement avec le budget de fonctionnement du CSE.

Pour le reste voir la réponse de Xav84.

Avis personnel : il serait peut-être urgent pour vous de suivre les formations de base pour les représentants du personnel.