



Entretien pour mesures disciplinaires

Par **PEDRAZZI**, le **04/03/2008** à **12:41**

Bonjour,
Mon gérant m'a convoqué en vue d'une mesure disciplinaire de mise à pied pour :
- retards au vue des mes connexions sur mon compte ordinateur alors que je suis à l'heure mais il arrive que je me connecte pas immédiatement attendant pour cela le premier client.
- Pauses intempestives non autorisées, alors que les temps de pause ne sont pas définis à mon contrat
- Activité insuffisante (14.71 % du service) alors que nous n'avons pas d'obligation de résultat sur l'activité prévue à notre contrat.
Dans le courrier de convocation il spécifie que c'est "A la demande des autres de votre service et des dispositions des alinéés 2 et 3 de l'article L 122-41 du Code du travail, je vous prie de bien vouloir vous présenter à un entretien qui portera sur cette éventuelle mesure".
Ce qui me chagrine surtout c'est que je n'ai pas été reçu par le gérant lui-même lors de cet entretien mais par des membres du personnel, est-ce légal ?
Malgré mes explications et ma bonne fois j'ai reçu une mise à pied d'une journée.
Et dans ce dernier courrier il dit envisager si nouvelle faute une produre de licenciement.
je suis un peu perplexe par la méthode.

Par **citoyenalpha**, le **05/03/2008** à **01:37**

Tout dépend du type de contrat et donc des droits et obligations qu'il contient.
- retards au vue des mes connexions sur mon compte ordinateur
La preuve du retard n'est pas fournie par ce seul argument. Le retard est le fait de ne pas se présenter à son poste à l'heure prévue. Ici le retard est supposé mais non démontré.
En conséquence ce motif n'est pas légitime.
- Pauses intempestives non autorisées. Les périodes de pauses doivent être définies clairement par l'employeur. Il vous appartient de vous référer à votre convention collective ou au règlement intérieur de votre entreprise voir à l'usage au sein de l'entreprise.
- Activité insuffisante (14.71 % du service)
Avez vous un objectif clairement défini dans votre

contrat? Sinon quels éléments factuels (date heure inexécution du contrat..) vous reprochent-t-on?

En effet l'article L 122-41 dispose que :

"Aucune sanction ne peut être infligée au salarié sans que celui-ci soit informé dans le même temps et par écrit des griefs retenus contre lui.

Lorsque l'employeur envisage de prendre une sanction, il doit convoquer le salarié en lui indiquant l'objet de la convocation, sauf si la sanction envisagée est un avertissement ou une sanction de même nature qui n'a pas d'incidence, immédiate ou non, sur la présence dans l'entreprise, la fonction, la carrière ou la rémunération du salarié. Au cours de l'entretien, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ; l'employeur indique le motif de la sanction envisagée et recueille les explications du salarié. La sanction ne peut intervenir moins d'un jour franc ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien. Elle doit être motivée et notifiée à l'intéressé."

Il est donc approprié d'en faire citation au vu d'un entretien préalable à sanction.

L'entretien préalable doit être tenu par l'employeur. Rien n'empêche la présence de témoins. Toutefois il peut être soulevé que d'en votre cas il paraît disproportionné.

La mise à pied disciplinaire est une sanction disciplinaire très grave. C'est en fait la plus grave des sanctions avant le licenciement pour faute. Elle suspend temporairement le contrat de travail mais ne le rompt pas.

Au vu des faits que vous avez présentés les fautes ne sont pas exposées d'une façon objective, claire et précise. Le fond n'est pas matérialisé et l'absence d'avertissements laisse perplexe quand à la réalité des fautes reprochées. De plus s'il apparaît des erreurs de forme (lettre non conforme, absence de l'employeur lors de l'entretien ...) la mise à pied serait illégitime.

La sanction paraît donc disproportionnée.

Si vous n'avez pas reçu d'avertissements auparavant elle ne se justifie pas.

Si vous décidez de contester la sanction, vous pouvez exprimer votre désaccord, par lettre recommandée avec accusé de réception. Si l'employeur refuse de revenir sur sa décision, le conseil des prud'hommes peut être saisi. Ce dernier jugera de la régularité de la procédure et de la justification de la sanction. Si un doute subsiste, il vous profitera.

Les conseils des prud'hommes peuvent annuler une sanction irrégulière dans la forme, injustifiée, disproportionnée à la faute commise, ou illicite.

Il serait plus prudent avant de saisir les prud hommes de vous entretenir avec un avocat.

Vous pouvez contacter le CDAD qui vous guidera dans ces démarches voici le lien pour prendre contact avec celui de votre département :(faites un copier/coller)

<http://www.annuaires.justice.gouv.fr/index.php?rubrique=10111>

Restant à votre disposition