



## Procédure disciplinaire injustifiée

-----  
Par BenT

Bonjour,

Je vous contacte pour avoir des avis de juristes ou d'autres personnes ayant vécu une situation proche de la mienne concernant un avertissement disciplinaire et ses conséquences.

Contexte :

J'ai travaillé 6 mois en CDD dans une entreprise.

J'ai reçu un avertissement pour des faits particulièrement grave suite à un signalement mensonger, il n'y a d'ailleurs aucune preuve ni aucun témoignage qui vient corroborer ces accusations . A l'inverse je dispose de nombreux témoignages et de plusieurs preuves matérielles qui viennent infirmer ces accusations.

L'enquête interne a été à sens unique : aucune question sur la plaignante, et toutes mes demandes d'accès au mail de signalement ou à un résumé des faits ont été refusées.

On m'a laissé seulement 2 jours ouvrés pour me défendre, malgré ma demande pour un délai supplémentaire, refusée aussi.

Ce que je peux prouver :

Des échanges de mails où l'on me refuse l'accès aux éléments du dossier.

Un certificat médical attestant de troubles anxieux et du sommeil directement liés à cette procédure, avec prescription d'anxiolytiques et antidépresseurs.

Un arrêt maladie de 9 jours.

Une utilisation non autorisée de ma photo sur les réseaux sociaux de l'entreprise, alors que j'ai refusé de signer le droit à l'image.

Ma question est double :

1. Quels montants de dommages-intérêts ont été accordés dans des affaires similaires (avertissement injustifié, non-respect du contradictoire, troubles anxieux prouvés médicalement, arrêt de travail court) ?

2. Le non-respect du contradictoire et le lien médicalement établi entre la procédure et mon état de santé sont-ils suffisants pour engager la responsabilité de l'employeur au titre du manquement à l'obligation de sécurité ?

Mon avocat me dit que je ne peux espérer que quelques centaines d'euros car le préjudice serait ?léger?. Je cherche donc à confronter cette vision avec d'autres expériences ou avis juridiques.

Merci d'avance pour vos retours, je vous souhaite une excellente journée.

-----  
Par kang74

Bonjour

Quand on reçoit un avertissement, on saisit le CPH pour le contester .

Il n'est pas prévu de contradictoire ou autre pour donner un avertissement donc vous n'aurez rien .

Il est de jurisprudence constante que le choc de la sanction n'est pas assimilé à un votre activité de travail ( accident de travail =indemnisation du préjudice sur votre santé) : d'ailleurs personne ne l'a déclaré comme tel .

Quand au droit à l'image cela dépend de l'image ( de groupe, de lieu etc) et surtout si vous avez demandé le retrait de cette image au préalable .

Par de là, oui, votre avocat est même très optimiste ( misant peut être sur le fait que votre employeur viendra les mains dans les poches ??) et vous a rappelé que même si vous bénéficiez de l'aide juridictionnelle vous pouvez devoir prendre en charge les frais d'avocat de votre e employeur.

Par contre, oui, pour le coup vous aurez accès à tout le dossier et les témoignages qui vont dans son sens...

-----  
Par Henriri

Hello !

BenT, ce CDD est terminé. Même si cet avertissement vous semble infondé et injuste, je vous suggère de l'oublier et de ne pas engager une action devant les prud'hommes. Consacrez plutôt votre énergie à votre prochain emploi.

A+

-----  
Par calete

Bonjour,

Un avertissement est certes une mesure disciplinaire mais cela reste ce que l'on appelle une sanction mineure, cela se résume somme toute à une notification par écrit des reproches que l'employeur adresse au salarié pour un fait considéré comme fautif. Cela ne nécessite pas même, formellement, d'organiser un entretien préalable, cet entretien est facultatif.

Cela dit, si cet avertissement vous a semblé injustifié, l'avez-vous au moins réfuté en envoyant à l'employeur un courrier de contestation en LR/AR avec l'exposé de vos arguments ?

A noter qu'à mon avis il vous sera difficile d'établir qu'une sanction, a priori aussi peu conséquente que ce simple avertissement, a été directement la cause d'un retentissement majeur sur votre santé au point de justifier la prescription d'un arrêt maladie de 9 jours et un traitement par anxiolytique et antidépresseur. Une prescription d'antidépresseur n'est médicalement indiquée que devant un épisode dépressif caractérisé, qui ne s'installe pas comme cela du jour au lendemain suite à un simple blâme même injuste. Il faudrait sinon pouvoir invoquer un harcèlement au travail dans la durée, ce qui n'est pas le cas.

De plus, le certificat dont vous parlez, rédigé par votre médecin traitant, ne vaut que pour ce que le médecin a pu lui-même constater en consultation, et ne vaut pas pour preuve que la causalité en serait d'origine professionnelle, liée à un certain contexte dans l'entreprise. Cela le médecin traitant ne peut l'affirmer car il n'a pas pu l'observer.

Pour dire qu'effectivement je ne vois pas ce que vous pourriez escompter d'un recours auprès du tribunal des prud'hommes.

cdt