Convocation à un entretien préalable à une éventuelle mesure de..

Par Aliboubou

Bonjour,

J'ai dernièrement envoyé un mail à un de mes collègues, avec mon DAF en copie sur le coup de la colère dans lequel j'ai employé cette phrase:
"Je l'aurais bien fait moi-même mais étant donné la manière dont certaines personnes réagissent quand je leur dis que je travaille hors horaire pour le bien de la société et le contentement de nos clients, je m'y refuse maintenant, en respectant bêtement ce que l'on m'a répondu bêtement, c'est à dire les horaires de travail. Et faire des paramétrages de jour et attendre le lendemain pour voir les résultats très peu pour moi je n'ai pas le temps."
A cela j'ajoute directement au DAF (je le nomme):
"@XXX: quand je pars en déplacement il faut que je respecte les horaires de travail? Jeudi soir je pensais rentrer après l'intervention, mais comment dois-je faire? Partir à 14h pour être chez moi à 17h30? Reprendre une nuit d'hôtel si je finis à 17h30? Et prendre la route le lendemain matin et perdre une matinée de travail? Je peux êtes très con moi aussi quand je le veux.
J'aimais bien être corporate, mais il faut que tout le monde joue le jeu."

En réponse je reçois:
"Thomas,

Mais quel manque de respect !!!

Je n'apprécie pas tes propos (« bêtement ») que tu portes envers moi et nous allons vivement en parler dès le retour d'André.

Je te rappelle que le respect est primordial et là, tu as choisi de franchir une limite qui n'est pas acceptable.

Je mets en copie les délégués du personnel à cet effet comme tu pourras le constater.

Pour répondre à ta question, tu as un statut de cadre au forfait. Je t'invite donc à regarder la loi y afférent et la notion d'horaires de travail qui n'est pas ici applicable.

Peux-tu également de ton côté nous préciser tes propos comme quoi « tu t'y refuses maintenant » à faire des choses « pour le bien de la société et à contenter nos clients » ?

Bien à toi,

signé XXX"

Ma question est de savoir si j'ai réellement franchi les limites au niveau du droit du travail en employant le mot "bêtement" ou alors piqué dans son égo il se lance dans une procédure abusive?

On m'a remis ce matin la convocation en main propre signé de mon chef de service, alors que ce n'est même pas lui qui l'a rédigé.

Dans cette convocation il est également indiqué que conformément à l'article L.1234-4 du code du travail je ne peux me faire assister lors de cet entretien par une personne appartenant obligatoirement au personnel de l'entreprise.

Je vous remercie par avance.

Par kang74

Bonjour

Oui il faut savoir faire preuve de modération quand on parle à son supérieur dans un contexte professionnel, qui plus est quand cela laisse des traces écrites : le principe même du respect de la hiérarchie .
De plus vous indiquez noir sur blanc vouloir vous mettre en position d'insubordination .
Et oui encore, vous n'avez pas compris que vous étiez cadre au forfait , que vous ne pointez pas comme d'autres salariés et je suppose que votre entreprise n'emploie pas que des cadres .

Je vous conseille de vous rapprocher d'un salarié pour être accompagné lors de l'entretien, de faire profil bas en parlant de surmenage, de problème personnels, de vos états de service irréprochables bref , ce que vous voulez, mais effectivement cela peut amener un licenciement pour faute, même si vous pourrez le contester au prud'hommes.
Gardez bien l'ensemble des communications entre vous , enveloppes comprises.
S'ils veulent vous licencier, ils le feront : donc anticipez .

Par Prana67

Bonjour,

Juste une petite précision qui a son importance. Vous êtes cadre au forfait jours ou forfait heures ?
En forfait jours on ne compte pas les heures travaillées. Enfin dans les limites de ce qui est prévu dans le code du travail, à savoir 10h par jour, 48h par semaine et 11h de repos quotidien..
En forfait heures on respecte les heures prévues au forfait.

Pour le reste je suis d'accord avec Kang. Faites profil bas, dites que vous avez écrit sous le coup de l'énervement et présentez vos excuses à votre DAF.

Faites vous accompagner, de préférence par un représentant du personnel qui a l'habitude de défendre les salariés.