



Sanction disciplinaire

Par PierreA

Ma question peut paraître ridicule mais elle est parfaitement sérieuse.

Est ce qu'un employeur exaspéré par les enfantillages d'un subordonné qui n'en fait qu'à sa tête peut lui imposer 100 lignes d'écriture à écrire un truc du genre "j'arrête d'en faire qu'à ma tête et j'obéis à ma hiérarchie".

Cordialement.

Par yapasdequoi

Bonjour,
Cette sanction est humiliante et l'employé doit refuser et alerter les délégués du personnel.
Il peut aussi s'interroger sur son comportement qui pourrait donner lieu à des sanctions plus sérieuses.

un peu de lecture :
[url=https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2234]https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2234[ur
rl]

Par Isadore

Bonjour,

Non, c'est clairement une sanction vexatoire.

Il doit prendre une sanction autorisée par la loi et proportionnelle à la faute : avertissement, rétrogradation, mutation, mise à pied, licenciement...

Par Henriri

Hello !

Cette "sanction" serait elle-même un enfantillage de la part de cet employeur...
S'il souhaite envoyer un coup de semonce à son salarié il doit engager et justifier une "vraie" sanction :
[url=https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2234]https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2234[ur
rl]

A+

Par Prana67

Bonjour,

Pour compléter je précise que selon le cas, ne pas obéir à sa hiérarchie peut être considéré comme une faute grave.
Donc non pour les lignes d'écriture, mais oui pour un licenciement pour faute grave

Par janus2

Bonjour,
Les sanctions applicables dans l'entreprise doivent être listées dans le règlement intérieur (si l'entreprise a au moins 50

salariés, 20 salariés auparavant).

Par jpgroussard

Bonjour Pierre,

pour l'instant c'est uniquement votre fierté qui est blessée. Peut-être il vaut mieux en rester là !
Cdlt

Par Prana67

"pour l'instant c'est uniquement votre fierté qui est blessée. Peut-être il vaut mieux en rester là !
Cdlt"

Ce n'est pas Pierre qui peut décider si l'employeur va en rester là ou pas. Et en rester là voudrait dire accepter une sanction vexatoire que n'importe quel juge annulerait.

Par PierreA

Je comprends tout à fait votre réaction, votre opinion sur ma question mais il est parfois des attitudes qui relèvent de l'enfantillage.

Engueuler son collègue voisin de poste de travail (moi) parce qu'il n'a pas surveillé le stylo qui était resté sur le poste de travail. Engueulade devant la clientèle pendant 10 minutes en hurlant et liquidation des autres vieilles rancunes. Ironie de l'histoire: 15 minutes après, la chef est venue dire "Oh excusez moi, j'ai vu un stylo qui trainait sur la caisse, j'en avais pas sous la main, je me suis permis de le prendre parce que j'en avais besoin en urgence, je vous le rends, j'espère que ça ne vous a pas trop dérangé". Un rêve !

"Oui, tu dois me rendre ma caisse, elle est à moi, j'avais mis le nom sur la caisse, tu dois me la rendre". A continuer à le hurler alors que la chef est venue rétablir la vérité en disant: "Oui, c'est vrai, tu étais à cette caisse tout à l'heure mais pour des raisons techniques, j'ai eu besoin que Pierre (moi) travaille sur ce poste de travail, c'est moi qui l'ait posté là". J'étais en train de faire une procédure. La collègue a continué à hurler sur ma chef et sur moi qu'il fallait rendre lui rendre le poste de travail. La directrice dit (mais les consignes ne sont pas relayées): "aucune caisse n'appartient à personne, personne ne doit exiger la restitution d'une caisse, une telle demande est nulle". J'ai toujours été ok pour lui rendre sa place mais je devais terminer ma procédure. Et j'ai regagné ma place. Ma collègue, qui avait engendré la situation stressante, délirante, etc, qui exigeait sa place en hurlant sur la chef. La pauvre, cette situation lui a causé une telle émotion que sa caisse qu'il était si urgent de récupérer, ben non, il a fallu qu'elle aille se calmer à papoter pendant 20 minutes avec une autre collègue, elle ne pouvait pas reprendre sa caisse. C'est aussi cette même collègue, ma chef dit d'elle "je ne peux pas la contrarier, elle a une vie difficile, une famille à charge, elle habite loin (sortez les mouchoirs), si je la contrarie, elle va me faire une guerre thermonucléaire pas possible dont je ne pourrai pas me dépatouiller alors je préfère laisser faire". Une chef ! Depuis 15 ans à son poste !

Ce ne sont que des enfantillages que des lignes pourraient réprimer. Aux employés d'obéir et de ne pas avoir à subir des situations vexatoires. Dans le précédent cas évoqué, pourrait on parler d'insubordination ? Crier sur sa chef qui rétablit la vérité.

La chef faisant n'importe quoi a écouté les deux parties (si ce contradictoire existe, c'est suite à de précédents conflits parce qu'on me le refusait déjà... Ambiance !) en écoutant d'abord la salariée qui a été incorrecte avec ma chef, qui a couvert sa voix en lui hurlant dessus puis en m'écoutant ensuite. Est ce normal ? Je n'ai fait que respecter la politesse. Ma collègue a été convoquée par la hiérarchie pour être recadrée, pas moi. Elle a recommencé quelques semaines plus tard, évidemment... Re-convocation. Etc etc.

La direction dit aussi qu'elle ne peut pas être licenciée, la pauvre, avec son ancienneté, sa famille à charge, la difficulté de retrouver un emploi dans le contexte actuel, la difficulté de vivre avec l'inflation actuelle (sortez les mouchoirs encore une fois).

Je n'entre pas dans ces conflits, j'écris à ma direction pour ne pas passer de victime à agresseur. On me fait l'écho: "Y en a marre de vos courriers".

Ambiance !

Par kang74

Bonjour

L'employeur a seul le pouvoir de sanction qu'il peut, ou pas mettre en oeuvre comme il le souhaite .
Il peut donc sanctionner une personne pour insubordination et pas une autre : vous ne pouvez pas donc vous cacher derrière l'argument qu'on ne lui a rien dit à elle et pas à vous .
Soit votre comportement est fautif soit il ne l'est pas .
Donc je vous conseille de ne pas faire des courriers à la direction pour dénoncer votre collègue de fait qui ne vous regarde pas .
Par contre si cette ambiance de travail nuit à votre santé, vous en parlez à votre medecin traitant pour qu'il évalue si vous devez être en arrêt de travail .
Et à ce moment là vous pouvez solliciter la medecine du travail, pour engager non pas la responsabilité de cette collègue mais la responsabilité de votre employeur qui doit veiller à votre santé et à votre sécurité .
Après le plus simple est de chercher un travail ailleurs, bien evidemment ...

Par Isadore

Bonjour,

Si vous voyez poindre un conflit de ce type, allez chercher immédiatement un de vos supérieurs s'il est disponible.

Après, si votre employeur ne veut pas sanctionner sérieusement, c'est son droit, même s'il semble y avoir de quoi.

Vos seules possibilités d'agir sont celles que Kang vous a mentionnées si votre santé ou votre sécurité. Sinon, à part demander une mutation ou changer d'emploi...