



Témoign d'entretien disciplinaire

Par PierreA

Bonjour.

Bonjour. Je travaille dans le commerce, l'enseigne A sous forme de franchise qui a deux commerces (c'est une question de vocabulaire juridique aussi).

Cette franchise a été créée par monsieur B sous le terme « Etablissements B ». Monsieur B est décédé et ses enfants (une femme et un homme) ont repris la franchise.

Madame B est la gérante du magasin A1, monsieur B est gérant du magasin A2. A1 et A2 font partie de la même franchise.

J'ai toujours travaillé depuis plus de 20 ans chez A1. Un ancien directeur m'a fait de la discrimination à la formation, je l'ai dénoncé au défenseur des droits. Il est passé directeur chez A2. 48 heures après mon courrier au défenseur des droits, j'ai reçu une convocation pour un entretien disciplinaire pour « des faits d'une particulière gravité pouvant conduire jusqu'au licenciement ». Mon dossier disciplinaire est vide depuis un très grand nombre d'années. Un accident de dernière minute m'a obligé à faire annuler l'entretien. Puis plus rien.

Exaspéré par l'attitude de la directrice de A1, j'ai décidé de porter plainte contre elle au procureur de la République. Pour faire concis ici, je crois qu'elle se sait fautive et que ça commence à bien chauffer pour son matricule, si ce n'est pas désespéré (vous ne pouvez que me croire ou je vous en fait 40 pages !) Elle croit avoir intérêt à ce que je disparaisse et me faire sombrer dans la dépression pour que j'abandonne toute procédure. (Elle va jusqu'à mépriser plusieurs fois les décisions de la cour de cassation que je porte à sa connaissance !)

Illico après avoir pris connaissance de ma plainte (je n'ai eu aucune nouvelle entre temps !), elle se décide à me reconvoquer pour « des faits d'une particulière gravité pouvant conduire jusqu'au licenciement » Conformément à la loi, elle me demande de lui signifier si je prends un témoin pour mon entretien. Evidemment. Auquel cas, elle en prendrait un aussi. C'est la loi, je ne conteste pas.

La postière me donne le recommandé le mercredi, je suis convoqué le lundi suivant. Les 5 jours inscrits dans le code du travail sont-ils respectés ? (Une fois précédente, sans papier de convocation, elle m'a proposé de régulariser en 5 minutes si je voulais que ce soit dans les formes, limite si je ne voulais pas lui casser les pieds en demandant l'application du code du travail).

Dans le courrier reçu ce mercredi, elle m'écrit : « En application de l'article L1237-12 du code du travail, vous pourrez être assisté par une personne de votre choix appartenant au personnel de l'entreprise (?) ». Lors du précédent entretien pour « des faits d'une particulière gravité » annulé en toute dernière minute, j'ai vu monsieur B dans les couloirs (gérant de A2, je travaille chez A1, la convocation est signée de la directrice de A1 et il est écrit dans le courrier que c'est la directrice de A1 qui me recevra en entretien). Je pense qu'il aurait servi de conseil à ma directrice durant cet entretien. Monsieur B est gérant de A2 qui fait partie de la franchise qui couvre A1 et A2. Peut-on considérer qu'il fait partie de la même entreprise que moi ?

N'y a t-il pas vice de procédure ?

Cordialement.

Par kang74

Bonjour

Je ne savais pas que le délit d'exaspération existait et était condamnable pénalement .
Par de là, vous avez fait une dénonciation calomnieuse ,avec une volonté de nuire à votre employeur .

Comme cela a dû être le cas pour votre intervention au défenseur des droits , qui n'est pas là pour trancher un litige entre salariés et employeurs :il y a aurait une quelconque discrimination, vous aurez eu une réponse ...

Le fait que votre chef ait été promu dans un autre établissement est possiblement une suite d'une action de ce chef pour ce qui pourrait être qualifié d'harcèlement ...

Il est fort possible qu'elle n'ait pas pu vous sanctionner par rapport au délai ou avec peu d'élément tangible .

Mais vous avez de la chance : si la première présentation de la convocation à l'entretien est un mercredi et l'entretien le lundi, cela ne fait pas 4 jours

Si vous ne lui faites pas remarquer pour qu'elle corrige , vous pourrez contester le licenciement pour faute pour le formalisme .

Parce que sur le fond votre plainte et votre courrier pourrait justifier d'un licenciement pour faute lourde avec volonté de nuire à votre employeur ...

Le directeur de A2 est l'employé de Madame B et a été votre supérieur : par de là, il peut assister à l'entretien .

Par PierrotG

Je paye d'avoir voulu faire concis, je n'ai jamais fait état d'un délit d'exaspération, je dis que je suis exaspéré de son harcèlement moral malgré lui avoir signifié plusieurs décisions de la cour de cassation qu'elle a bafoué systématiquement dans les entretiens suivants, totalement à charge.

Monsieur B n'a jamais travaillé sous les ordres de la directrice de A1 et je ne l'ai jamais écrit !

Bonnes lectures, probablement plus lentement. Trop long, on m'en fait le reproche et trop court, on brode sur mon récit. Je fais comment ?

Par kang74

Une entretien avec un employeur est souvent un exercice de recadrage, c'est rarement pour parler de la pluie et du beau temps .

Je rappelle qu'il y a un lien de subordination, qu'il a un pouvoir de décision et de sanction .

Ce n'est pas pour autant considérer comme du harcèlement, et vous n'avez pas à brandir des arrêts de la cour de cassation pour pouvoir le faire valoir .

Comme pour la discrimination, le harcèlement se fait valoir auprès du CPH avec des preuves de celui ci qu'on peut avoir en sollicitant la médecine du travail,par exemple .

Il n'y a donc pas à porter plainte et on est donc bien dans le cadre d'une dénonciation calomnieuse .

Seul le juge du CPH peut constater qu'il y a harcèlement ou discrimination .

D'après ce que vous dites Madame B est l'employeur, puisqu'elle représente une entreprise qui a deux établissements .

Le fait qu'elle soit la gérante de l'établissement A1 ne change rien à cela .

Si elle était la femme de Monsieur B, c'est dans la logique des choses , même si ses enfants ont hérité de part .

De plus votre chef n'aurait pas pu intégrer aussi facilement l'établissement A2 si cela n'avait pas été le cas .

Vous pouvez vérifier là en tapant le nom de l'entreprise existant sur votre fiche de paie (pas de l'enseigne donc).

Pour le reste, trouvez déjà une personne pour vous accompagner, gardez enveloppe et courrier, mails etc ... pour anticiper la contestation du licenciement .

Un avocat pour étudier certains points plus finement pourrait être utile .

Mais vous n'avez pas à sortir des arrêts de cour de cassation à porter plainte ou je ne sais quoi à la suite de l'entretien : je rappelle que même dans ce contexte vous êtes soumis au lien de subordination : vous ne pouvez pas tout vous permettre .

Vous pouvez juste la prévenir que vous contesterez la sanction .