



Sanction disproportionnée...

Par **Lacigale**, le **08/10/2013** à **15:34**

Bonjour.

Devant l'efficacité de ce forum, je reviens vers vous.

J'ai fait l'objet d'une sanction que je juge abusive et j'aimerais savoir de combien de temps je dispose pour un recours au prud'homme, avant qu'il n'y ai prescription.

En substance:

J'ai déplacé une voiture sur le parking de la société dans laquelle je suis détaché avec ma propre voiture (sans rien abimer), car je n'avais pas la place de sortir de ma place de parking. Le lendemain la sécurité m'a convoqué, et face a un chef de la sécurité qui a pris immédiatement le parti de l'autre personne, j'ai été très sec et désagréable avec lui (sans insulte, ni manque de respect).

La sanction a été immédiate (3 minutes réelles): interdiction définitive d'accéder au site. Ne pouvant plus aller sur mon poste, je travaille maintenant dans des algécos en marge du site avec tout les étranger ne pouvant accéder au site (qui est militaire, on ne rigole pas avec la sécurité, seul les français y ont accès). Je n'ai plus accès a la cantine, ni aux réunions, ni aux formations. Mes conditions de travaille ont donc nettement diminué.

Deuxième sanction, qui viens cette fois ci de ma société: 13 jours ouvré de mise a pied. Soit un manque d'environ 1200€.

Selon leur version, couchée sur lettre officielle, j'ai "endommagé deux véhicules" et ai "tenu des propos a la limite de la correction envers le chef de la sécurité du site". La vérité est que je n'ai abimer aucun véhicule, pour preuve, les protagonistes ne m'ont jamais contacté alors qu'ils disposent de mon nom (contrairement a moi qui ne connais pas leur identité). Mais peu importe, tenons nous a la version "officielle"

Ma question est:

Un recours au prud'homme est il envisageable dans mon cas? Sachant que mon erreur (que je reconnais) n'est en aucun cas professionnelle. Je ne savais même pas que le parking fait encore partie de la société. Par ailleurs, je suis un excellent élément, j'ai même monté un dossier de lettres de soutiens venant de tout mes N+1, N+2 et clients (c'est d'ailleurs ce qui m'a sauvé du licenciement)

Ensuite, de combien de temps je dispose avant qu'il n'y ai prescription??

Merci d'avance pour vos réponses!

Par **P.M.**, le **08/10/2013** à **16:06**

Bonjour,

Vous avez tout le temps pour contester la sanction, disons au moins 3 ans mais le plus tôt est quand même le mieux d'abord par lettre recommandée avec AR puis ensuite devant le Conseil de Prud'Hommes sachant que le fait que vous soyez un excellent élément n'ont pas grand chose à voir avec les faits qui vous sont reprochés mais avec son degré...

Vous pourriez même refuser ce qui constitue à mon avis une modification essentielle du contrat de travail par des conditions nouvelles qui constituerait une double sanction même si la mutation est prévue au règlement intérieur...

Par **Lacigale**, le **08/10/2013** à **16:16**

"Vous pourriez même refuser ce qui constitue à mon avis une modification essentielle du contrat de travail par des conditions nouvelles qui constituerait une double sanction même si la mutation est prévue au règlement intérieur..."

Merci, mais mon contrat de travail ne stipule pas ma présence chez le client. Je suis en théorie rattaché au bâtiment dans lequel je suis actuellement (a peu de chose près), mais dans la pratique j'ai été recruté pour être chez le client.

En revanche, ma démarche paraît-elle censée?? Est-ce moi qui plane à 10000 au-dessus des réalités, ou cette sanction est-elle au vu des faits réellement abusive?

Pour l'anecdote et à titre de comparaison, j'ai un ami gendarme qui a eu un collègue à lui qui a subi 5j de mise à pied disciplinaire, après avoir tiré dans le plafond du poste de gendarmerie, en voulant décharger son fusil à pompe à une main, comme dans "le rebel"... C'est peut-être extrême dans l'autre sens... Mais c'est la seule comparaison dont je dispose...

Par **P.M.**, le **08/10/2013** à **16:34**

Comparaison n'est pas raison car le règlement de la gendarmerie nationale ne dépend pas du Code du Travail et du pouvoir disciplinaire de l'employeur privé, chaque situation devant être analysée séparément...

J'avais cru lire sous votre plume :

[citation]Je n'ai plus accès à la cantine, ni aux réunions, ni aux formations. Mes conditions de travail ont donc nettement diminué.

Deuxième sanction, qui vient cette fois-ci de ma société: 13 jours ouvrés de mise à pied. Soit un manque d'environ 1200€.[/citation]

C'est en vous lisant que j'ai pu moi-même écrire qu'il y avait double sanction mais si vous estimez maintenant que cela n'est pas le cas, vous êtes mieux placé que moi pour en apprécier et défendre votre cause vis-à-vis de l'employeur et ensuite devant le Conseil de Prud'Hommes, le cas échéant qui devrait en apprécier en fonction des éléments proposés et du débat contradictoire..