



## accès aux locaux de l'entreprise en dehors des heures de travail

Par bouee, le 10/02/2011 à 20:31

je suis salarié en CDI d'une entreprise et je dispose d'un badge qui me donne un accès aux locaux 24/24. Nous disposons aussi des casiers fermés à clé dans lesquels nous mettons des effets personnels. Nos amplitudes horaires vont de 04H00 du matin à 23h30 du lundi au dimanche inclus.. J'ai travaillé un vendredi soir et je suis revenu le lendemain (donc samedi) en dehors de mes heures de travail aux alentours de minuit pour repartir vers 03H00 du matin. La raison pour laquelle je me suis introduit dans les locaux est toute simple je devais récupérer des effets personnels (maillot de corps chaussettes...) et j'en ai aussi profité pour faire "une petite toilette" en me servant des douches mises à notre disposition). Je précise que malheureusement suite à une dispute avec ma compagne ou elle me reproche mon état dépressif (qui peut avoir une origine professionnelle) j'ai préféré quitter la maison pour être hébergé quelques jours chez un ami. N'ayant pas les clés de mon ami qui rentrait tard le soir j'étais dans une situation très précaire durant deux semaines. Mon ami qui m'a hébergé pourra attester de cette période. De plus, dans mon casier se trouvent des effets personnels qui peuvent laisser supposer que je ne dormais pas chez moi (brosse à dents déodorant, une serviette de corps...)

j'ai eu une mise à pied conservatoire et lors de l'entretien l'employeur me reproche de m'être introduit dans les locaux en dehors de mes horaires habituels ce fameux samedi décrit la haut. Je précise que les faits remontent il y a environ un mois. Il n'a aucun autre grief à par celui-ci.

De plus cette échelle de sanction ne figure pas dans le règlement intérieur qui date de 2002! et j'ajoute même que rien en l'état ne fait part d'un système de badge dans ledit règlement. Pensez-vous en l'espèce que cela mérite une sanction aussi sévère? on ne m'a reproché aucune dégradation, aucun vol. De plus l'employeur ne m'a même pas averti au préalable. Et je peux apporter la preuve que d'autres salariés se sont introduits dans la société en dehors de leurs heures de travail sans avoir été inquiétés. D'avance je vous remercie pour vos précieux conseils.

Par P.M., le 10/02/2011 à 20:39

Bonjour,

Il faudrait déjà savoir si vous étiez assisté lors de l'entretien préalable et quelle sanction ne figure pas au règlement intérieur...

Par ailleurs si vous avez reçu justement la notification de la sanction et si l'employeur a eu

connaissance de ces faits dès leur existence ou après...

Par **bouee**, le **10/02/2011** à **20:59**

je vous remercie pour votre réponse , non malheureusement je n'étais pas assisté lors de l'entretien car je suis en arrêt maladie et il m'a été très difficile de contacter les délégués syndicaux, d'autre part j'avais précisé a l'employeur(en l'occurrence mon directeur et la DRH) que notre conversation était enregistrée a toute fin utile et cela ne l'a pas dérangé,je sais que cela ne peut en cas constituer un moyen de preuve.

J'ai ensuite envoyé le jour même un rapport a deux délégués syndicaux en reprenant quasiment mot par mot les termes de l'entretien et en leur précisant que les échanges avec l'employeur avaient été enregistrés et ( histoire dissuader dans le cas ou ils déformeraient mes propos!)

Par **P.M.**, le **10/02/2011** à **21:39**

C'est un point même si normalement l'employeur ne pouvait être assisté que dans la mesure où vous même l'étiez mais vous n'avez pas répondu aux autres interrogations, ce qui fait que je ne peut pas vous en dire plus...

Par **bouee**, le **11/02/2011** à **00:54**

c'est difficile de savoir quand l'employeur a eu connaissance des faits car je suis en arrêt depuis trois semaines mais une chose est sure: les faits remontent il y a un mois environ. l'entretien s'est déroulé mardi et a ce jour(jeudi 10 FEV) aucune nouvelle de mon employeur (selon le reglement il un mois maximum pour le faire).

Par **P.M.**, le **11/02/2011** à **01:01**

Vous n'indiquez toujours pas selon vous quelle sanction ne figure pas au règlement intérieur... L'employeur, s'il invoque une faute grave et a eu connaissance des faits immédiatement, ne peut pas attendre aussi longtemps pour procéder au licenciement...

En revanche, il doit attendre au moins deux jours ouvrables après l'entretien préalable pour notifier sa décision...

Par **bouee**, le **11/02/2011** à **01:34**

croyez moi que si les faits remontent a un mois. L'employeur m'a proposé une rupture conventionnelle que j'ai refusée car j'ai trouvé le montant assez faible. Voyant que je suis

déterminé il a trouvé "cette excuse". Concernant le règlement intérieur, tel que je comprends rien ne fait état de ce que vous me demandez il décrit simplement les échelles de sanction mais sans préciser quel grief peut amener aux dites sanctions.

Par **P.M.**, le **11/02/2011** à **01:50**

Je ne vous dis pas que les faits ne remontent pas à un mois mais que l'employeur ne peut plus invoquer une faute grave après un tel délai et que vous pourriez donc la contester s'il vous licencie en l'invoquant...

Le règlement intérieur n'a pas à indiquer toutes les fautes qui peuvent être sanctionnées mais simplement les sanctions...

Par **bouee**, le **11/02/2011** à **02:22**

mais je croyais que l'employeur avait deux mois à partir de la date où il a pris connaissance des faits pour prononcer une sanction donc en l'espèce cela ne fait pas deux mois. il faut préciser que la situation était devenue tellement tendue entre moi et ma hiérarchie que je me demande si il ne trouvent pas un prétexte bidon afin de me coller un licenciement "bidon" sachant que quoi qu'il en soit je le contesterai et ainsi négocier une transaction. L'employeur aura une garantie: je ne remettrai plus les pieds dans mon service car la situation était devenue très tendue très hypocrite ou chacun fait attention à l'autre, esquivent l'autre, des faux semblants une relation qui se limitait à un bonjour forcé, vous voyez ce que je veux dire!!!

Par **P.M.**, le **11/02/2011** à **07:35**

Bonjour,

L'employeur a au plus deux mois à partir de la date où les faits ont été commis ou qu'il en a eu connaissance pour, non pas prononcer une sanction, mais entamer la procédure cependant, la Cour de Cassation estime et vient encore de le rappeler que, s'il veut invoquer une faute grave, il doit le faire dans un délai restreint puisqu'elle est d'une telle gravité qu'elle empêche le maintien du salarié dans l'entreprise même le temps du préavis...

Par **bouee**, le **11/02/2011** à **12:16**

C'est bon à savoir, d'autant plus que je pourrais établir la preuve que je n'étais pas le seul à m'être introduit dans les locaux. A propos, avez-vous le n° d'arrêt de la cour de cassation de la cour de cassation qui fait état de cette fameuse jurisprudence que vous avez évoquée? Cette histoire ressemble à une forme d'acharnement, l'employeur a tellement fouillé, gratté, enquêté qu'ils n'ont rien d'autre à part ce grief et en l'espèce si on se mettait à la place d'un juge, qu'aurait-il fait, valider le licenciement?

Par **P.M.**, le **11/02/2011** à **12:38**

Vous pouvez vous référer notamment à l'[Arrêt 09-40928 de la Cour de Cassation](#)

Par **bariouch**, le **14/02/2011** à **13:56**

Cher bouee, je travaille dans le val d'Oise également et me retrouve dans une situation quasi similaire, pourrais tu, sans la citée, me donner une indication me permettant de savoir si nous sommes employés par la même entreprise, cordialement.

Par **miyako**, le **14/02/2011** à **16:38**

bonjour,

C'est par le traçage du badge que votre présence a été détectée.

L'enregistrement ,fait avec l'accord de l'employeur peut être écouté par un tribunal ,y compris devant le CPH .

Comme vous avez fait un compte rendu écrit ,vous pourrez joindre ce document à votre dossier.

Le Règlement Intérieur ,interdit il l'accès des locaux en dehors de vos heures habituelles de travail?

La sanction est disproportionnée en regard de la faute commise ,si faute il y a .

Que vous ont dit les DS ET PEUVENT ILS INTERVENIR EN VOTRE FAVEUR AUPRES DE LA DIRECTION??

Amicalement vôtre

suji KENZO

Par **bouee**, le **15/02/2011** à **09:58**

bonjour cher bariouch

je peux t'assurer avec la plus grande certitude que nous ne travaillons pas dans la même entreprise. et pour des raisons évidentes, je ne peux en aucun cas divulguer de près ou de loin ce genre d'info par contre si tu le souhaites tu peux me laisser ton mail perso et envisager de voir les similitudes de notre problème.

Bien a toi.

Par **bariouch**, le **15/02/2011** à **10:19**

mon mail est le suivant, [bri.e@hotmail.fr](mailto:bri.e@hotmail.fr)

cordialement

Par **bouee**, le **15/02/2011 à 10:59**

bonjour miyako

je précise que les bâtiments sont gardés par un gardien, et ce dernier quand il connaît quelqu'un ( et au bout de deux d'ancienneté ans cela se comprend) il ouvre la porte. sans compter que très souvent les gardiens dorment. pour revenir a mon cas, l'employeur s'est contenté de relever la main courante du gardien inscrite sur un cahier, je précise que du faite que le bâtiment soit gardé par un gardien il peut décider d'ouvrir ou non la porte dans lequel et très rarement il relève notre numéro de badge en mentionnant nos heure d'arrivée et de sortie.

ma question est de savoir du faite de la subordination de ma société sur de l'entreprise de gardiennage, ma société n'a t'elle pas mis la pression a l'entreprise de gardiennage pour forcer leur gardien a mettre n'importe quoi sur le cahier de main courante. En l'espèce le moyen de preuve est plus que contestable.

d'ailleurs a ce propos puisqu'il s'agit de vidéo de badge puis je demander un accès a ce cahier de main courante?

merci pour vos réponses.