



Suspension de poste et sanction

Par **Flagbas**, le **07/06/2016** à **20:31**

Bonjour,

Je travaille dans une grande entreprise "nationale "en tant qu agent de maîtrise. Il y a bientôt un an, j'ai été victime d'un mauvais management. En effet mon supérieur a appris lors d'un séminaire, qu'il y avait une erreur nationale par manque de directive. Il a attendu une semaine pour me faire prendre conscience que nous étions en erreur. La veille de mon départ en vacances, je me vois suspendu de mon poste.3 semaines plus tard (2 jours avant la reprise du travail)je reçois une lettre avec accusé de réception me mentionnant une mise à pieds.Lors de l'entretien, je démontre :

1)que mon supérieur avait connaissance de la problématique,
2)que n'ayant pas eu de directive nationale, je n'étais pas responsable "localement " d'erreur
Je n'ai pas eu de sanction par contre ayant accepté un changement de poste 2 semaines avant les faits, ce poste ne m'a pas été attribué. Jusqu'à présent j'ai voulu traité ce mauvais management en interne mais les responsables RH font la sourde oreille quant à l'impact moral engendré.

Est ce un cas d harcèlement moral? Puis je faire un recours prudhomal ou juridique?

Merci par avance de votre réponse

Par **AUGUSTO**, le **07/06/2016** à **20:57**

Bonsoir

Très rapidement contester les faits...en sollicitant sans délai un avocat pour saisir les prud'hommes avant qu'il ne soit trop tard! à ce stade le temps me semble très précieux!

Un point de vue!

Bon courage!

Par **P.M.**, le **08/06/2016** à **17:41**

Bonjour,

Je ne vois pas ce que vous pourriez contester si rien ne vous a été notifié par écrit concernant une éventuelle faute...

En revanche, vous parlez de suspension, il faudrait savoir quelle forme elle a eu, si c'est suite à un entretien préalable, si elle vous a été notifiée par écrit et s'il s'agit d'une mise à pied conservatoire qui d'ailleurs serait venu après selon ce que vous indiquez alors que j'ai l'impression qu'il ne s'agissait que de la convocation au dit entretien préalable...

En tout cas puisque, aucune sanction n'est intervenue, vous ne devriez avoir aucune perte de salaire...

Pour le changement de poste, il faudrait savoir si cela n'a été qu'oral ou si un avenant a été signé...

Le harcèlement moral se caractérise le plus souvent par des faits répétés et je ne pense pas que ce soit le cas...

Par **Flagbas**, le **08/06/2016** à **19:53**

Bonjour,

Merci tout d'abord aux réponses.

Pour être clair, mon entreprise est assez procédurière et structurée. Lorsque nous rencontrons une erreur, nous procédons à des demandes de dérogations auprès d'ingénieurs compétents.

Lors de mon erreur supposée, aucune demande de dérogation n'a été faite...normal l'ingénieur qui devait la signer n'est autre que celui qui a organisé le séminaire. Mon supérieur savait qu'elle allait être acceptée. Au lieu de cela, il m'a "claqué" sur le bureau cette suspension de poste. A savoir qu'étant agent de maîtrise, il n'avait pas le droit de me faire cette suspension et la sanction de mis à pied...c'est de la responsabilité d'un directeur RH régional.

Par **P.M.**, le **08/06/2016** à **20:06**

Mais je ne vois pas à quoi correspond cette suspension de poste qui ne s'est suivie d'aucune sanction d'après ce que vous indiquez et s'il y a eu perte de salaire...

Par **Flagbas**, le **08/06/2016** à **22:02**

Ma suspension de poste à été annoncée devant mes collègues, j'ai été contraint à prendre 2 jours de congés. Pour moi être suspendu c'est déjà être puni. De plus, être suspendu par une personne qui n'a pas l'autorisation de faire une suspension et qui sait que l'erreur est imputable à un manque de directive nationale. ...c'est pour moi un acte volontaire de nuire. A savoir que je suis le seul à avoir eu ce genre de "sanction" parmi toutes les personnes effectuant le même travail sur d'autres régions. Le poste qui m'était proposé me permettait à l'issue de monter hiérarchiquement dans l'entreprise.

Par **P.M.**, le **08/06/2016** à **22:19**

Si vous avez déjà analysé la situation et savez déjà ce qu'il convient d'en penser, votre sujet n'a pas lieu d'être mais ce que je vous avais demandé c'est de préciser certains points qui n'étaient pas clairs, pour pouvoir vous répondre...

Ce qui compte c'est ce que vous pouvez contester et réclamer et effectivement la suspension

peut-être assimilée à une mise à pied conservatoire si vous pouvez la prouver ou si elle vous a été notifiée par écrit, elle n'a pas lieu d'être si aucune sanction réelle ne vous a été infligée ensuite et même sans que ce n'est pas un licenciement pour faute grave, elle devrait donc vous être payée intégralement sans que vous n'ayez eu à prendre des congés payés...
Ce n'est pas vous qui allez je pense exercer un recours contre la personne qui a pris cette décision à tort, mais ce serait à l'employeur d'utiliser son pouvoir disciplinaire...
Comme vous n'avez pas répondu sur le changement de poste pour savoir si ce n'était qu'une proposition orale ou si vous avez un écrit, je n'en parle pas...

Par **Flagbas**, le **09/06/2016** à **06:35**

Bonjour,

Bien sûr tout est écrit, l'intitulé du document de suspension est: "garantie disciplinaire notification d'une mesure conservatoire" et dans le texte "vous êtes suspendu de votre poste jusqu'à nouvel avis".

Le changement de poste également est par écrit, avec prise de poste au 26 août 2015 sur le site de. ...en tant que.

Merci encore pour vos réponses

Bien cordialement

Par **P.M.**, le **09/06/2016** à **08:29**

Bonjour,

Donc nous sommes d'accord qu'il s'agit d'une mesure conservatoire qui s'annule d'elle-même puisqu'il n'y a pas eu de sanction et il pourrait y avoir recours contre l'annulation du changement de poste si elle a été effective en **2015** même si vous avez attendu pour le faire valoir...