



mesure de sanction suite a mail

Par **cob**, le **03/08/2020** à **12:19**

Bonjour,

lors d'une réunion de travail en ma presence avec des partenaire ma direction à tenue de fausses afirmations envers ma personne pour argumenter sa demande. En effet elle a afirmer que je refusait de modifier mes jours de travail car je suis a temps partiel. J'ai su par les partenaires qu'elle appuyait son argumentation essentiellement sur ce point et que ces derniers avaient perçu cela comme le motif majeur. Cependant ceci n'est pas vraie car il ne m'a jamais été demandé de modifier mes jours de travail. J'ai eu l'impression que l'on essayait de salir mon image . Sur la colère j'ai donc envoyé a l'ensemble des participants à la réunion un mail precisant que ne n'avais jamais refusé de changer mes jours de travail.

Depuis je suis convoquée pour une mesure diciplinaire.

je voulais savoir comment me deffendre.

je vous remercie pour vos conseils

Cordialement

Par **P.M.**, le **03/08/2020** à **13:03**

Bonjour,

Je vous conseillerais déjà de vous faire assister lors de l'entretien préalable de préférence par un Représentnt du Personnel...

Je ne sais pas de quelle demande voulait argumenter la direction mais vous n'aviez pas besoin des partenaires pour savoir cela si vous assistiez à la réunion...

Vous pourriez vous défendre par le coup de colère que cela vous a occasionné mais l'employeur risque de ne pas apprécier cette initiative inopportune même si vous êtes fondé à ne pas accepter la modification des jours de travail d'un temps partiel...

Par **cob**, le **03/08/2020** à **13:46**

Bonjour,

[quote]

Je vous conseillerais déjà de vous faire assister lors de l'entretien préalable de préférence par

un Représentnt du Personnel...[/quote]

Je ne sais pas de quelle demande voulait argumenter la direction mais vous n'aviez pas besoin des partenaires pour savoir cela si vous assistiez à la réunion...

Vous pourriez vous défendre par le coup de colère que cela vous a occasionné mais l'employeur risque de ne pas apprécier cette initiative inopportune même si vous êtes fondé à ne pas accepter la modification des jours de travail d'un temps partiel...

Cordialement.

P.M.

Bonjour,

je vous remercie pour ces conseils. J'ai déjà demandé à une salariée de m'accompagner lors de l'entretien de sanction et je sais déjà qu'une personne présente à la réunion accepte de témoigner si besoin des propos qui ont été tenus par ma direction. En effet, La demande concerne le déplacement de jours de permanences d'un partenaire qui intervient dans notre structure. La direction souhaite que ce dernier change ses jours d'interventions pour que ceuxci corespondent à mes jours de travail puisque je suis en responsabilité de cette action. Ce qui m'a atteint est que pour appuyer cette demande ma direction a exposé que je ne voulais pas changer mes jours de travail et donc elle était dans l'obligation de leur demander à eux de changer. Ceci donne l'impression que je ne souhaite pas faire de concession au détriment du collectif. Sachant que, ce changement de jours de permance est compléxe pour le partenaire et également peut avoir des impacts sur le public qui avait pour habitude de trouver cette permanence sur des lieux précis en fonction des jours de la semaine.

J'ai relaté des faits réels suite à la diffamation subie par mon employeur. Est ce que cela peut être entendu par un tribunal.

Cordialement

Par **P.M.**, le **03/08/2020** à **14:47**

S'il y a des Représentants du Personnel dans l'entreprise pour vous assister c'est mieux qu'une simple salariée qui ne bénéficie pas de leur protection...

Un contrat de travail à temps partiel indique la répartition des jours de travail et les cas pour lesquels elle peut être modifiée, il n'est pas question de concession puisque c'est une disposition légale notamment faite pour permettre d'occuper un emploi complémentaire, tout dépend aussi comment c'est présenté mais cela ne justifie pas cette initiative d'envoyer un mail et aussi de sa teneur...

Pour l'instant en tout cas, il ne s'agirait que d'une sanction et pas d'un licenciement puisque vous n'indiquez pas qu'elle pourrait aller jusque là dans la convocation..

Par **cob**, le **03/08/2020** à

15:12

What do you want to do ?

New mailCopy

je vous remercie de vos conseils, voici le message que j'ai envoyé

En effet ce jour je suis convoquée pour une mesure de sanction. Conformément à la démarche la lettre ne stipule pas le type de sanction.

Que pensez vous du degré de gravité de cet acte?

[quote]

A la suite de la réunion de ce XXXX Juillet concernant l'organisation des permanences la médiation santé au sein des centres sociaux xxxxxxxxxxxxJe souhaite préciser un point qui a été évoqué.

Mme XXXXXXXX a exposé qu'elle était en difficulté pour accueillir les permanences de la médiation santé le mercredi matin car Mme XXXXXXXX et moi-même ne travaillons actuellement pas les mercredis et que Mme XXXXXXXX qui est affectée au secteur XXXXXXXX ne peut être détachée sur le site de XXXXXXXXX le mercredi matin en raison de ses missions.

Elle a également affirmé que les salariés n'acceptaient pas de changer leurs jours de travail.

Je tiens à préciser que, me concernant, je n'ai jamais refusé de changer mes jours de travail. Lorsque la question a été évoquée oralement en réunion de travail sur l'organisation de la rentrée 2020/2021, j'ai fait part de cette information précisant que ma seule demande était d'avoir un d'emploi du temps maintenu sur 4 jours. A ce jour l'association XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX ne m'a fait parvenir aucune proposition d'organisation pour mon temps de travail sur 4 jours. En effet mes responsabilités m'obligent également à être présente pour d'autres actions les lundis, mardis, jeudis, et vendredis.

Afin qu'il n'ait pas de mal entendu, je vous précise que la demande de changement de jours d'accueil des permanences de la médiatrice santé n'est pas liée à un refus de de ma part de travailler les mercredis.

Cordialement

[/quote]

Par P.M., le 03/08/2020 à 16:04

Je dois vous dire qu'il me semble que cette mise au point me semble disproportionnée surtout que vous aviez la possibilité de réagir lors de la réunion à laquelle vous assistiez et d'ailleurs elle ne fait que confirmer que vous ne pouviez pas être présent le mercredi...

Il me semble que cette réaction crée une polémique inutile à laquelle vous mêlez des partenaires extérieurs mais c'est à l'employeur de prendre sa décision parmi les sanctions autres qu'un licenciement qui doivent figurer au règlement intérieur s'il en existe un, obligatoire dans les entreprises d'au moins 50 salariés...