



accusation de complot par l'employeur

Par **lagarre**, le **24/11/2011** à **14:42**

Bonjour,

Je travaille actuellement au sein d'un centre commercial et le 21 octobre dernier j'ai été convoqué par mon directeur pour une mise à pied conservatoire. En faite on m'accuse d'avoir comploté avec l'un de mes collègues pour avoir acheter une console de jeux vidéo en solde dans mon entreprise. Or c'était bien pendant les soldes et celles ci ont été ordonnées par la responsable du service qui nie aujourd'hui avoir donné cet ordre du moins pour cette console! En plus je l'ai acheté au mois de janvier de cette année et on me le reproche au mois d'octobre. Donc à l'issue de ma mise à pied j'ai eu une deuxième convocation, le 8 novembre dernier pour m'annoncer ma sanction :3 jours de mise à pied disciplinaire, et on me remet en ligne de caisse avec changement d'horaires et ceci le 8 nov pour le 9 nov. Cela fait 9 ans que je travaille pour cette entreprise et donc 5 ans que j'ai un poste de receptionniste au niveau de l'espace culturel avec les mêmes horaires 9H-16h30 du lundi au vendredi et le samedi de repos, et du jour au lendemain on me chamboule, tout et je trouve que ma sanction est lourde pour des faits non justifiés. En ce qui concerne ce qu'il me reproche j'ai dit à mon directeur qu'il existait des listing sur tout les produits soldés, et lors de mon deuxième entretien il m'a dit et écrit noir sur blanc que la console que j'avais acheté n'apparaissait pas dans le listing. Sauf que j'ai été voir l'un de mes collègues qui a bien voulu me sortir la preuve de cette console, ce qui fait que j'ai toutes les preuves en main. Mon collègue qui est accusé comme moi lui a été licencié pour faute grave. A ce jour j'ai contesté les accusations et les sanctions prises à mon égard et pris acte de la rupture de mon contrat. Ai-je bien agit? quels sont mes droits? Merci d'avance de votre réponse

Par **P.M.**, le **24/11/2011** à **19:53**

Bonjour,

De toute façon, la prise d'acte de rupture a eu lieu et vous ne pouvez pas revenir en arrière, le Conseil de Prud'Hommes devra pour que cela vous soit favorable l'analyser comme un licenciement sans cause réelle et sérieuse...

Je pense déjà que l'employeur aura du mal à justifier qu'il n'a eu connaissance de la prétendue faute que moins de 2 mois avant l'engagement de la procédure disciplinaire si toutefois elle a eu lieu puisque vous n'indiquez pas si vous avez été convoqué à un entretien préalable dans les règles légales et si vous y avez été assisté...

Par ailleurs il semble qu'il y ait double sanction avec la mise à pied disciplinaire et la mutation même si cette dernière figurait au règlement intérieur et d'ailleurs sur celui-ci la durée maximale d'une mise à pied disciplinaire devait y figurer pour que l'employeur puisse prendre cette sanction...

Je vous rappelle que la période de mise à pied conservatoire qui dépasse les 3 jours de mise à pied disciplinaire doit vous être payée...

Par **lagarre**, le **28/11/2011** à **15:45**

Bonjour,

Si j'ai bien eu un entretien préalable et j'ai été assisté par un membre du personnel, pour écouter ma version mais malgré cela il me dise que j'ai tord et donc me sanctionne avec 3 jours de mise à pied disciplinaire et me change de service. Je leur ai donc fais une lettre en contestant ce qu'ils avaient à me reprocher, ainsi que les sanctions qu'ils m'ont mises et de ce fais j'ai pris acte de la rupture de mon contrat. Ils m'ont donc répondu en contestant eux aussi la double sanction, et en considérant que ma prise d'acte de rupture de contrat est une démission. Donc est-ce que prendre acte de la rupture du contrat veux dire démission? Ils me disent que les 3 jours disciplinaires sont bien justifiés et qu'il n'est pas questions d'autres sanctions. Or je suis désolée mais en plus des 3 jours disciplinaire, il me change de poste du jour au lendemain avec des horaires qui perturbe ma vie familiale et contraire a ceux que j'avais jusqu'à maintenant. Donc moi je prends ça plus pour une punition qu'autre chose... Si encore j'avais volé ou porté préjudice à l'entreprise je comprendrai tout ce qui m'arrive mais je n'ai rien fait, la console je l'ai payer en chèque, j'ai donné ma carte de fidélité à la caisse, je ne me suis même pas caché et j'étais loin d'imaginer que ça me jouerai des tours 10 mois après.

Cordialement.

Par **P.M.**, le **28/11/2011** à **16:07**

Bonjour,

Ce n'est pas à l'employeur de décider si la prise d'acte de rupture s'analyse comme un licenciement aux torts exclusifs de l'employeur ou en une démission mais au Conseil de prud'Hommes qu'il aurait dû saisir ou devant lequel vous pourriez maintenant exercer un recours et d'ailleurs sur l'attestation destinée à Pôle Emploi, l'employeur ne peut pas, jusque là porter une autre mention que "Prise d'acte de rupture par la salariée"...

Je vous conseillerais de vous rapprocher d'une organisation syndicale voire d'un avocat spécialiste...

Par **lagarre**, le **28/11/2011** à **17:14**

Merci, vous m'éclairer davantage sur ma situation. Je suis syndiquée à la cgt, et un conseiller juridique suis mon dossier, mais je voulais plusieurs avis, car plusieurs valent mieux qu'un.
Merci beaucoup