



Entretien préalable à une sanction sans preuve ?

Par **ASA JOA**, le **30/09/2016** à **21:30**

Bonsoir ,

je travaille depuis quelques temps dans une boulangerie pâtisserie qui a récemment fait peau neuve (locaux et machines) .

Nous avons en boutique un nouvel "iberna" (vitrine pour gâteaux glacés) qui dispose d'une lumière et qui s'éteint sur un bouton tactile (en bas pour éteindre et allumer la lumière , en haut pour éteindre et allumer l'iberna)et personne ne nous à jamais expliqué le fonctionnement délicat de cet appareil.

Un matin (il y a deux semaines environ) , mon employeur a découvert la vitrine de glacés éteinte et environ une dizaine de gâteaux à l'intérieur ,fondus. De rage ,il a demandé à ce que ma chef appelle les deux personnes de fermeture (une collègue et moi) pour venir nettoyer car nous étions soi disant les responsables de cette erreur,tout en insistant sur le fait que nous étions "toutes des connasses" et qu'il en avait rien à foutre d'aller en prison il allait en tuer une des deux" (excusez le langage ,mais je cite ..)devant de nombreux témoins .

Hélas ni ma collègue ni moi avons éteint cet appareil la veille (ma chef et de nombreuses collègues étant témoins du fait que depuis le début d'ailleurs je ne veux ni l'allumer ni l'éteindre faute de "formation")

Bien que nous ayons clamé notre innocence ,il a d'abord totalisé le nombre de gâteaux fondus pour nous les facturer. Après ne plus nous avoir adressé la parole ne serait-ce que pour un bonjour ou un au revoir pendant plusieurs jours en nous houspillant toutes (y compris celles qui n'ont rien a voir avec cet iberna) pour la moindre chose (tenue soudainement inappropriée pour le travail alors que ça fait un an que l'on porte les mêmes tenues, coiffure pas assez bien pour lui ,maquillage pas suffisant pour lui ...) il a dit à qui voulait l'entendre dans la boutique qu'il allait nous mettre 10 jours de mise à pied ... puis s'est calmé quelques jours .

Sauf qu'hier il est arrivé tout sourire avec deux convocations pour entretien préalable à une sanction pour ma collègue et moi car "il ne peut pas laisser passer l'histoire de l'iberna" alors que nous n'avons absolument pas touché a ce dernier et qu'il n'a de ce fait absolument aucune preuve pour nous sanctionner si ce n'est d'avoir trouvé l'iberna éteint le lendemain matin .

Est il en droit de nous mettre une mise à pied ?

Quelles alternatives pour nous si c'est le cas ?

Dois-je enregistrer notre entretien (qui aura lieu dans quelques jours)?

Dois-je mentionner les insultes qu'il a hurlé nous concernant durant cet entretien ?

Merci d'avance si vous pouvez m'éclairer ,car l'inspection du travail de mon secteur est injoignable et nous sommes vraiment perdues ...

Cordialement , Joa .

Par **P.M.**, le **30/09/2016** à **21:52**

Bonjour,

L'employeur est en droit de vous sanctionner puisqu'il dispose du pouvoir disciplinaire et vous de contester la sanction éventuellement jusque devant le Conseil de Prud'Hommes si elle est prononcée après avoir recueilli vos explications lors de l'entretien préalable individuel au cours duquel vous avez la possibilité de vous faire assister par un autre Membre du Personnel qui peut être un Représentant du Personnel s'il y en a dans l'entreprise...

Un enregistrement effectué à l'insu de l'interlocuteur n'aurait aucune valeur juridique et il ne me paraît pas judicieux d'envenimer les choses en rappelant les insultes prononcées qu'il connaît...

Vous pourriez donc éventuellement chacune réciproquement assister l'autre pour l'entretien si vous le souhaitez...

En cas de recours devant le Conseil de Prud'Hommes, je vous conseillerais de vous rapprocher d'un défenseur syndical ou d'un avocat spécialiste...

Par **janus2fr**, le **01/10/2016** à **10:27**

Bonjour,

J'ajoute une réaction à :

[citation]Bien que nous ayons clamé notre innocence ,il a d'abord totalisé le nombre de gâteaux fondus pour nous les facturer. [/citation]

Ceci est totalement illégal, cela s'appelle une sanction pécuniaire, prohibée par le code du travail :

[citation]Article L1331-2

Les amendes ou autres sanctions pécuniaires sont interdites.

Toute disposition ou stipulation contraire est réputée non écrite.[/citation]

[citation]Article L1334-1

Le fait d'infliger une amende ou une sanction pécuniaire en méconnaissance des dispositions de l'article L. 1331-2 est puni d'une amende de 3 750 euros.[/citation]

Votre employeur risque donc une amende de 3750€ !

Avez-vous payé ces gâteaux ? Si oui, exigez le remboursement, sinon, faites valoir le L1334-1 !

Par **ASA JOA**, le **01/10/2016** à **10:47**

Bonjour , merci beaucoup pour toutes ces informations , pour le moment il ne nous a rien fait payer mais il a assuré à certains collègues qu'il nous ferait payer "d'une manière ou d'une autre " d'où la mise à pied (et dix jours de salaire en moins à chacune pour moins de 300 euros de gâteaux autant dire qu'il se met a l'aise)

C'est déjà arrivé plusieurs fois à des pâtisseries de laisser ouvert des congélateurs de

stockage avec 40 gâteaux dedans et il n'ont jamais rien eu même pas une petite réflexion déplacée .

Plusieurs personnes ont les clés de la boutique , n'importe qui de mal intentionné aurait pu le faire... Ca me tue de savoir qu'il peut nous sanctionner sans preuves et qu'on ne peut rien faire pour les insultes , comme si c'était dans son droit de patron de nous traiter comme des moins que rien !

De toute façon je lui ai déjà dit quand il m'a donné la convocation que je refuse une sanction pour quelque chose que je n'ai pas commis .. Si cela doit aller jusqu'au prud'hommes , nous irons .

Par **ASA JOA**, le **01/10/2016** à **11:06**

Pour ce qui est de l'enregistrement je ne comptais pas le faire à son insu mais l'en informer à mon arrivée car ses excès de colère sont très durs pour notre santé mentale et je me suis dit que ça pourrait le dissuader de nous traiter encore et encore et peut être même servir à quelque chose si prud'hommes il y a ...

Par **P.M.**, le **01/10/2016** à **11:10**

Bonjour,

Pour l'instant, vous ignorez si la mise à pied disciplinaire sera prononcée et pour combien de temps puisque l'entretien préalable n'a pas encore eu lieu...

J'ajoute que si l'entreprise a au moins 20 salariés, le règlement intérieur est obligatoire et qu'une telle sanction doit y être prévue avec sa durée maximale...

Personne ne vous a dit que vous ne pouviez rien faire pour essayer d'éviter la sanction et si elle est prononcée pour la contester...

Indirectement, l'employeur se pénalise aussi s'il prononce une mise à pied disciplinaire car pendant ce temps en même temps vous ne produisez pas de travail...

Pour les insultes, si vous en avez la preuve et/ou des témoignages écrits, vous pourriez même déposer plainte ou également engager une action prud'homale pour réparation ou joindre une demande si vous contestez la sanction mais je vous ai simplement dit que je ne vois pas l'intérêt d'en parler lors de l'entretien préalable lorsqu'il aura lieu suivant la manière par laquelle il se déroule...

Par **ASA JOA**, le **01/10/2016** à **11:33**

Oui c'est vrai que je suis convaincue par ses propres dires et je ne m'attends nullement à un avertissement hélas.

Je vais me renseigner pour le règlement intérieur car nous sommes plus de 20 si l'on regroupe ses deux boutiques .

Pour les insultes ,l'intérêt pour moi c'était d'avoir de simples excuses sans passer par la case réparation mais si il le faut mes collègues sont prêts à témoigner je leur demanderai des déclarations écrites .

Merci beaucoup en tout cas !

Par **P.M.**, le **01/10/2016** à **11:52**

Il faudrait que les témoignages revêtent les formes prévues par l'[art. 202 du code de procédure civile](#) mais il est fréquent que des salariés encore présents dans l'entreprise se rétractent au moment de remplir l'attestation pour des raisons que l'on peut comprendre... Lorsque je vous dit qu'un enregistrement n'a aucune valeur juridique c'est en manière civile car au pénal il peut être retenu...