Image not found or type unknown

Entretien préalable à sanction disciplinaire

Par **pepita7783**, le **02/01/2014** à **19:41**

Bonjour,

Je suis salariée d'une association, je suis responsable d'un service et nommée directrice adjointe depuis 2 ans (non cadre), je suis membre du comité de direction avec 3 autres responsables et un administrateur présent, ce même comité animé par le directeur.

Un nouveau directeur a été recruté en septembre et il s'avère que 3 mois après son début de contrat, des diffilcutés de communication entre celui-ci et les autres membres ont démarrés. Nous n'avons plus aucun moyen de discussions, il prend les décisions et nous n'avons aucun moyen de négocier.
Un des membres du comité me fait état, en tant que directrice adjointe, de faits mettant en péril certains dossiers en cours et aborde avec moi une pression trop grande.

J'ai fait le choix de prendre contact avec l'administrateur membre du comité pour faire état de ces soucis.

Quelques jours plus tard, le CA décide de ne pas poursuivre le contrat de ce directeur (encore en période d'essai).

La fin effective de la présence du directeur sera en janvier et il vient de me convoquer à un entretien préalable à sanction pouvant conduire au licenciement.

Quelle posture adopter ? je suppose que le reproche est le fait que j'ai exposé ces soucis directement à un administrateur mais est-ce punissable ? jusqu'au licenciement ?

Que dit la loi ? surtout que je n'ai eu que des propos d'inquiétudes pour le bon fonctionnement de la structure, je n'ai eu aucun propos diffamatoires.

Merci de votre avis

Par **P.M.**, le **02/01/2014** à **20:58**

Bonjour,
La Loi n'indique pas les cas qui donnent lieu à licenciement disciplinaire mais prévoit qu'il doit relever d'une cause réelle et sérieuse, la Jurisprudence a fixé un certain nombre de limites mais c'est essentiellement à l'appréciation du Conseil de Prud'Hommes...

En revanche, il est prévu et je vous le conseillerais que vous puissiez vous faire assister lors de l'entretien préalable de préférence par un Représentant du Personnel ou, en absence dans l'entreprise, par un Conseiller du Salarié, comme cette possibilité doit être rappelée dans la convocation...
Vous y aurez normalement l'occasion de vous expliquer sur les griefs que l'on vous reproche...
Vous pourriez quand même prévenir à nouveau l'Administrateur de la procédure lancée contre vous...

Par **pepita7783**, le **02/01/2014** à **21:07**

Merci pour cette réponse.
Je fais effectivement appel à un délégué du personnel pour m'assister.
Les autres membres du CA sont au courant mais le Président ne souhaite pas intervenir pour arrêter cette procédure...
Il souhaite cependant participer lui aussi à l'entretien comme assistant au directeur, en a-t-il le droit ? je croyais que l'employeur ne pouvait être assisté que par un personnel ?

Merci d'avance

Par **P.M.**, le **02/01/2014** à **21:14**

Effectivement, en principe, l'employeur ne peut normalement être assisté que par un autre membre du Personnel, mais vous avez peu-être intérêt à ce que ça se passe ainsi car le Conseil d'Administration ne pourra pas dire qu'ils n'étaient pas au courant de la procédure quitte ensuite à invoquer un vice de procédure qui ne remettrait pas forcément en cause cependant, la validité du licenciement si vous ne remettez pas en cause le motif de celui-ci...

Par **pepita7783**, le **02/01/2014** à **21:21**

Merci pour ce conseil que je vais suivre.

Je comprends que je ne peux pas faire grand chose tant que l'entretien n'a pas eu lieu.
Je trouve tout de même ahurissant qu'un directeur qui a été remercié par le CA puisse engagé une telle démarche malgré cette décision.

Par **P.M.**, le **02/01/2014** à **21:28**

C'est effectivement assez étonnant que le Conseil d'Administration ne lui ait pas retiré certains pouvoirs, mais s'il considérait cette procédure abusive, il aurait toujours la possibilité de vous réintégrer...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **pepita7783**, le **02/01/2014** à **21:44**

Je précise également que je suis enceinte et que j'avais déjà informé le directeur et le CA de cet état.
Ne suis-je pas protégée dans ce cas là ?

Par **P.M.**, le **02/01/2014** à **21:50**

Normalement, vous ne pouvez être licenciée pendant la grossesse jusqu'au congé maternité que pour faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat de travail donc cette protection devrait suffire...

Par **pepita7783**, le **02/01/2014** à **22:01**

Mon interpellation du CA des difficultés de gestion liées à la posture du directeur ne pourraient être considérées comme faute grave j'espère ?
Je suis inquiète car le Président montre un engagement plus marqué vers le directeur et me reproche "un manque de confiance, et un complot contre ce directeur"...
J'avoue en perdre mon latin après tant d'année dans cette structure.

Par **P.M.**, le **02/01/2014** à **22:13**

Vous n'aviez pas signalé cet engagement du Président mais alors on peut se demander pourquoi il y aurait rupture de la période d'essai si les compétences professionnelles du directeur ne seraient pas en cause...
Une perte de confiance est très difficilement invocable et en principe ne constitue pas une faute grave, en tout cas elle ne suffit pas en elle-même pour motiver un licenciement et elle doit reposer sur des faits objectifs...

Par **pepita7783**, le **02/01/2014** à **22:28**

Effectivement, je ne l'avais pas abordé dans la présentation de la situation.
C'est ce qui justement me fait douter du résultat de cet entretien.
Malgré un soutien d'autres administrateurs, j'ai plus le sentiment d'une "implosion" et je ne deviens finalement qu'un pion de cette histoire...

Pendant un entretien de ce type, peut-on "ne pas répondre" aux demandes d'explications ? je n'ai pas vraiment envie de devoir justifier de cette interpellation qui a été finalement entendue par le CA comme important pour le non maintien de ce directeur.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **P.M.**, le **02/01/2014** à **22:46**

Vous pouvez ne pas répondre, je ne vois pas comment on pourrait vous y obliger, mais je pense que vous discuterez de la stratégie avec le délégué du Personnel qui vous assistera... En tout cas, si le Président ne tient pas son Conseil d'Administration ou veut agir seul, il ne peut pas vous en faire supporter la responsabilité...

Par **pepita7783**, le **02/01/2014** à **23:08**

Merci beaucoup pour ces éléments.
Bonne soirée

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés