



# Mise à pied disciplinaire pour des faits d'accusations.

Par **Sec**, le **17/10/2018** à **20:02**

Bonjour

Je suis agent de sécurité travaillant sur un site industriel, de nuit.

J'ai reçu un courriel recommandé le 3 septembre ,pour un entretien avec ma hiérarchie le 9 septembre, expliquant des faits que je n'ai pas commis, voici ce qu'ils me reprochent :

1. une bouteille de bière a été retrouvée deux fois dans le réfrigérateur,
2. il y aurait la présence d'une console de jeu pendant que je travaille,
3. J'avais oublié d'ouvrir deux portes lors d'une ronde d'ouverture,
4. J'avais échangé 2 vacations de travail avec un collègue de travail, hiérarchie, sans signer de feuilles d'échange mais mails à l'appui,
5. Il est mentionné que je n'ai pas été accompagné lors de l'entretien, alors que je l'ai été par un membre du travail.

J'ai donc par la suite reçu une mise à pied de 24 heures de travail (2 nuits) deux jours après avoir reçu la lettre recommandée.

1. et 2. J'ai donc répondu à cette lettre en recommandé en expliquant que ces accusations sont fausses et ayant eut un contrôle du chef de poste pendant mes heures de travail, rien n'était présent au poste de garde.
3. Les consignes n'étaient pas à jour concernant les ouvertures des portes.
4. J'ai certes échangé les vacations sans signer, mais j'ai fais office de 3 mails précisant que je ne pouvais pas travailler pour des raisons personnelles le 11 et le 12 août. La hiérarchie me propose de m'arranger avec un autre agent. Ce que j'ai fait, mais aucune réponse à mes mails (apparemment adresse de la hiérarchie correct mais non fonctionnelle), juste que je n'ai pas signé l'échange avec l'agent en question.

5. Le courrier est'il falsifié alors que j'étais accompagné lors de l'entretien ?

Je précise que j'ai récemment effectué une demande de CIF, depuis j'ai l'impression qu'ils

veulent à tout prix me sanctionné pour, par la suite me licencier.

Est ce que je peux lancer une procédure devant les prud'homme pour me défendre ? car ces accusations et cette sanction atteignent ma dignité et le moral au travail, déjà que le travail de nuit est compliqué avec ma rémunération.

Merci à vous.

Par **P.M.**, le **17/10/2018** à **20:21**

Bonjour,

Si l'employeur ne veut pas revenir sur la sanction, vous pourriez effectivement la faire annuler par le Conseil de Prud'Hommes si vous estimez avoir les éléments suffisants...

Si la première présentation de la lettre recommandée est du 3 septembre, je note aussi que les 5 jours ouvrables pleins ne sont pas respectés avant la date de l'entretien préalable...

Je vous conseillerais de faire établir un compte-rendu de l'entretien préalable par le salarié qui vous y a assisté et de vous rapprocher d'un défenseur syndical (liste disponible normalement sur le site de la DIRECCTE de la Région) ou d'un avocat spécialiste...

Par **Sec**, le **18/10/2018** à **03:28**

Bonsoir

Merci bien pour vos réponses, je scruterai miticuleusement toutes les dates des lettres et des faits reprochés quand je serais rentré chez moi

Cordialement  
Christophe