



Convocation entretien et étendue de l'expression salariale

Par **Barthfan**, le **08/06/2013** à **12:51**

Bonjour,

Je suis actuellement en instance de départ dans ma boite et j'ai hier après midi rencontré la directrice pour lui exposer les motifs qui m'ont poussé à demander mon départ et l'entretenir de mon mécontentement vis à vis de ma supérieur hiérarchique directe.

Celle-ci a bien pris note de mes remarques et a accepté de renégocier certaines modalités de mon départ mais a dit qu'elle demanderait à ma supérieur directe de me convoquer pour discuter et "régler des problèmes de personnes".

Craignant le coup fourré ma question est la suivante : est-il à craindre que ce que je dirai soit utilisable contre moi dans le cadre d'une sanction disciplinaire?

Je m'explique, si ma chef me demande ce que je pense de sa gestion et que je lui dit que celle-ci est vraiment nulle (en y mettant quand même des formes), suis-je susceptible d'être sanctionné pour insubordination ou faute diverse?

Pour précision le champ de ma question ne couvre pas les délits et infractions "de presse" (diffamation, injure etc.) qui, évidemment, sont prohibées ce dont je suis pleinement conscient.

Par **P.M.**, le **08/06/2013** à **15:42**

Bonjour,

De toute façon, en l'occurrence, il ne pourrait s'agir que de diffamation ou d'injure non publiques et apparemment, l'entretien se déroulant en tête à tête, je vois mal l'employeur pouvoir utiliser vos propos si vous refusez qu'ils soient enregistrés ou de les retranscrire...

Par **Barthfan**, le **09/06/2013** à **04:47**

Bonjour, merci de ce premier élément de réponse,

On m'a conseillé de me faire assister par une déléguée du personnel lors de cet entretien histoire d'avoir un témoignage d'un tiers et d'éviter que ma chef n'invente des choses (de type injures et menaces ce qui n'est vraiment pas mon genre mais quand on veut mentir on

arrive toujours à trouver un écho...).

Je ne suis pourtant pas spécialement fan de ma DP qui est plutôt amie avec ma supérieur et qui entend rester dans l'entreprise. J'ai la crainte que cette assistance se transforme, à terme, en témoignage falsifié contre moi.

Il n'y a qu'une DP dans la boîte, puis-je exiger que l'employeur fasse appel à quelqu'un d'extérieur?

De même, n'étant pas à l'initiative d'un entretien que je trouve vide de sens (je souhaite partir rapidement, l'heure est à la négociation et non à un petit "ok coral"), je souhaiterais obtenir une convocation écrite afin de produire une preuve qu'il s'agissait bien d'un entretien et son motif puisqu'on me demande en fait de dire ce que je pense à ma supérieur directe.

Puis-je exiger et obtenir un écrit? Dans le cas d'une convocation orale suis-je en faute si je refuse l'entretien ou si, pour éviter qu'on me parle d'insubordination, je réponds simplement évasivement ou pas du tout aux questions que l'on me pose?

Par **P.M.**, le **09/06/2013** à **11:22**

Bonjour,

L'employeur ou votre interlocutrice ne sont pas forcées d'accepter que vous vous fassiez assister lors d'un tel entretien de travail informel, encore moins par quelqu'un d'extérieur à l'entreprise...

L'employeur peut donc considérer qu'il s'agit d'une entretien de travail sans avoir à vous y convoquer officiellement ensuite pendant celui-ci, vous faites ce que vous vouliez mais apparemment, c'est vous qui vouliez exposer vos griefs, maintenant si vous êtes sûr de démissionner, vous pourriez tout aussi bien le faire dans votre lettre de rupture...

Apparemment, vous avez moins hésité pour exposer vos motifs oralement à la directrice...

Par **Barthfan**, le **09/06/2013** à **14:27**

Bonjour,

Tout à fait, ma directrice est une personne de confiance, estimable et respectable c'est pour ça que je lui ai parlé franchement mais tout en restant mesuré et courtois quand même. Je vois moins d'intérêt à discuter avec ma supérieur directe qui, pour moi, n'a pas les mêmes qualités.

Je n'ai aucunement demandé à exposer des griefs personnels ou à régler des comptes avec elle puisque c'est la directrice qui a insisté pour qu'on ait un entretien elle et moi.

Je fais attention dans le sens où mon départ se négocie actuellement et je n'aimerais pas que cette négociation (avantageuse mutuellement) se transforme en procédure pour faute à mon encontre parce que j'aurais expliqué à ma chef que sa gestion ne me convient absolument pas.

Par **P.M.**, le **09/06/2013** à **15:01**

Il faudrait savoir comme je vous l'ai dit de quelle preuve l'employeur, personne de confiance, disposerait pour vous sanctionner alors que c'est elle qui est à l'origine de cet entretien ou de cette confrontation et suivant quelle faute...

Par **Barthfan**, le **09/06/2013** à **15:09**

C'est bien le sens de ma question :)

En fait peu importe qui aime qui ou qui n'aime pas qui et ce que j'ai dit à ma directrice ou non. Le sens de la question c'était surtout de savoir de quelles garanties je pouvais m'entourer pour éviter que l'on me reproche une faute commise au cours de cet entretien, j'aurais voulu pouvoir prouver que l'entretien n'était pas de mon initiative et avoir un témoin fiable qui pourrait confirmer que mes propos n'étaient ni fautifs ni illégaux. Je suis très méfiant en fait sur ce coup...

Par **P.M.**, le **09/06/2013** à **19:29**

Le sens de ma réponse est de savoir comment on pourrait vous reprocher une faute que vous n'auriez pas commise puisque vous mettriez des formes à vos propos lors d'un entretien sans témoin et sans enregistrement...

Avant de prendre des garanties encore faut-il qu'un risque soit susceptible d'être encouru...