



double sanction disciplinaire

Par **jordanorphe**, le **10/03/2021** à **17:14**

Bonjour, suite à des faits qui me sont reprochés lors d'un premier entretien le 04/02/2021 à savoir manquement et irrégularités dans mon temps de travail, mon employeur a modifié le relevé de pointeuse afin de ne tenir compte que des horaires qu'il estime que j'ai réellement travaillé afin de déterminer ma paie (ma paie a donc baissé). Et après il a entamé une procédure de licenciement (seconde convocation et mise à pied conservatoire le 24/02/2021 pour les mêmes faits sur la même période....puis licenciement). Ma question est de savoir si en modifiant mes heures travaillées pour baisser ma paie mon employeur n'a-t-il pas épuisé son pouvoir de sanction pour ce motif sur cette période? N'y a-t-il pas double sanction ?

merci

Par **P.M.**, le **10/03/2021** à **17:54**

Bonjour,

Si l'employeur a mentionné des heures d'absence sur votre feuille de paie sans vous notifier une sanction, ce n'est pas une sanction décelable...

En revanche, il paraît difficile qu'il ait pu falsifier les relevés de la pointeuse...

En tout cas, cela n'empêche pas de contester le licenciement surtout pour faute grave, si vous avez les éléments...

Par **jordanorphe**, le **10/03/2021** à **18:03**

"Heures d'absence non rémunérées" 493 euros . C'est l'intitulé puis la somme qui a été retirée de ma paie. Cependant j'ai le relevé de pointeuse du mois concerné ainsi que le fichier d'émargement de présence et d'heures travaillées sous forme Excel que mon manager m'a transmis. Et j'ai aussi une conversation entre moi et la RH dans laquelle je lui fait part de la baisse de ma paie du mois et comme explication elle m'a dit que la paie a été établie à partir du fichier d'horaires que lui aurait transmis mon manager. Et lors du premier entretien qui a eu lieu le 04/02/2021 mon manager m'a dit verbalement qu'il avait modifié mon relevé d'horaires.

Par **P.M.**, le **10/03/2021 à 18:09**

Tout ce qui est oral ne peut pas constituer une preuve, en revanche le relevé de la pointeuse et la fiche d'émargement peuvent en constituer mais il est quand même difficile d'attribuer cela à une sanction pécuniaire donc interdite...

Il faudrait savoir aussi si vous avez été convoqué par écrit au premier entretien...

Par **jordanorphe**, le **10/03/2021 à 18:14**

oui j'ai été convoqué au premier entretien par écrit, la lettre mentionnait le motif. Mon relevé de pointeuse de la période ne montre aucune absence, donc ma paie est anormalement basse. Avec ces éléments n'y a-t-il pas d'en lien de causalité qu'on peut établir entre la baisse de salaire et le motif reproché?

Par **P.M.**, le **10/03/2021 à 18:24**

Effectivement, cela pourrait être creusé en fonction du motif complet de la lettre de licenciement et je vous conseillerais 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 **jordanorphe**, le **10/03/2021 à 18:27**

merci beaucoup pour vos réponses. Effectivement je vais me faire assister par un défenseur syndical.

merci encore