



nature réelle de ma sanction disciplinaire

Par **damoune02**, le **03/02/2012** à **09:55**

Bonjour,

Suite à un entretien avec mon employeur hier après-midi, celui ci m'a informé qu'il me remettrait une sanction disciplinaire en main propre. En a t'il le droit ? Ne faut il pas un courrier AR plutôt ?

Par ailleurs, je doute fortement de la nature même de cette sanction. En effet, officiellement mon employeur me sanctionne pour 2 erreurs dans des dossiers de financement, occasionnant une perte de CA (financements pour lesquels aucune formation ne m'a été donné). Mais officieusement, il en ressort après cet entretien qu'il s'agirait davantage du fait que 1) j'ai pris l'arrêt maladie que mon médecin m'a prescrit 2) je "ne suis plus le même" depuis mon retour de congé paternité.

Bien sur je n'ai aucune preuve de ce que j'avance (nous n'étions que 2 dans le bureau : moi et mon employeur). Pas plus qu'il m'a dit ouvertement que c'était pour ces motifs. Cependant, à moins d'être extrêmement bête, difficile de ne pas comprendre que c'est bel et bien pour ces motifs que je vais être sanctionné. Enfin, il m'a également fait comprendre que nous ne finirions pas l'année ensemble (je suis en CDD jusque juillet, c'est mon troisième contrat de suite).

Comment puis-je faire valoir mes droits, sachant que les raisons invoquées pour me sanctionner sont des "prétextes" ? Je ressens une grande injustice, d'autant que je ne compte pas mes heures. J'avoue que je ne sais pas quoi faire...

Par **P.M.**, le **03/02/2012** à **13:21**

Bonjour,

De toute façon si la sanction est autre qu'un simple avertissement, l'employeur doit suivre la procédure disciplinaire et vous convoquer à un entretien préalable éventuellement par lettre remise en main propre contre décharge...

Je vous conseillerais dans ce cas de vous faire assister de préférence par un Représentant du Personnel...

Il conviendrait ensuite d'analyser le motif de la sanction pour éventuellement exercer un recours...