



Accès aux locaux de l'entreprise en dehors des heures de travail

Par **bouee**, le **10/02/2011** à **21:03**

Bonjour,

je suis salarié en CDI d'une entreprise et je dispose d'un badge qui me donne un accès aux locaux 24/24. Nous disposons aussi des casiers fermés à clef dans lesquels nous mettons des effets personnels. Nos amplitudes horaires vont de 04H00 du matin à 23h30 du lundi au dimanche inclus.. J'ai travaillé un vendredi soir et je suis revenu le lendemain (donc samedi) en dehors de mes heures de travail aux alentours de minuit pour repartir vers 03H00 du matin. La raison pour la quelle je me suis introduit dans les locaux est toute simple je devais récupérer des effets personnels (maillot de corps chaussettes...) et j'en ai aussi profité pour faire "une petite toilette" en me servant des douches mises à notre disposition). Je précise que malheureusement suite à une dispute avec ma compagne ou elle me reproche mon état dépressif (qui peut avoir une origine professionnelle) j'ai préféré quitter la maison pour être héberger quelques jours chez un ami. N'ayant pas les clefs de mon ami qui rentrait tard le soir j'étais dans une situation très précaire durant deux semaines. Mon ami qui m'a hébergé pourra attester de cette période. De plus, dans mon casier se trouve des effets personnels qui peuvent laisser supposer que je ne dormais pas chez moi (brosse à dents déodorant, une serviette de corps...)

j'ai eu une mise à pied conservatoire et lors de l'entretien l'employeur me reproche de m'être introduit dans les locaux en dehors de mes horaires habituels ce fameux samedi décrit la haut. Je précise que les faits remontent il y a environ un mois. il n'a aucun autre grief à par celui ci.

De plus cette échelle de sanction ne figure pas dans le règlement intérieur qui date de 2002! et j'ajoute même que rien en l'état ne fait part d'un système de badge dans ledit règlement. Pensez vous en l'espèce que cela mérite une sanction aussi sévère? on ne m'a reproché aucune dégradation, aucun vol. De plus l'employeur ne m'a même pas averti au préalable.

Et je peux apporter la preuve que d'autres salariés se sont introduits dans la société en dehors de leurs heures de travail sans avoir été inquiétés.

Je suis en arrêt maladie et il m'a été très difficile de contacter les délégués syndicaux, d'autre part j'avais précisé à l'employeur (en l'occurrence mon directeur et la DRH) que notre conversation était enregistrée à toute fin utile et cela ne l'a pas dérangé, je sais que cela ne peut en cas constituer un moyen de preuve.

D'avance je vous remercie pour vos précieux conseils

Par **P.M.**, le **10/02/2011** à **22:17**

Bonjour,

Normalement l'employeur ne pouvait être assisté que dans la mesure où vous même l'étiez...

Il faudrait déjà savoir quelle sanction ne figure pas au règlement intérieur...

Par ailleurs si vous avez reçu justement la notification de la sanction et si l'employeur a eu connaissance de ces faits dès leur existence ou après...