



## Recour pour sanction lourde à mes yeux

Par **olivier jacquart**, le **30/08/2008** à **12:33**

bonjour,

Je vous explique mon cas.

J'ai voulu poser un jour de RTT pour un mariage, cette journée m'a été refusée mais je me suis absentée quand même car je ne pouvais pas le rater.

Du fait j'ai été convoqué à un entretien préalable, j'ai reconnu les faits.

J'ai reçu la sanction : 3 jours de mise à pied.

Cela me semble très lourd!!!

Autre chose, dans le courrier informant de ma sanction, ils se sont trompés dans la date du jour de mon absence.

Est-ce que je peux contester la décision?

Cordialement

Jacquart Olivier

Par **Marion2**, le **30/08/2008** à **19:52**

Je ne pense vraiment pas que vous puissiez contester la décision du fait d'une simple erreur de date.

Le fait est que vous n'aviez pas à prendre cette journée de RTT si elle vous avait été refusée par votre employeur.

Vous avez tous les torts.

Cordialement

Par **superve**, le **30/08/2008** à **21:44**

bonjour,

bien que n'étant pas spécialiste en droit du travail, je me suis récemment penché sur un cas similaire (ce qui ne signifie pas forcément que j'ai raison)

Pour constituer une faute suffisamment importante pour motiver un licenciement, votre absence aura du créer une désorganisation telle dans l'entreprise, que votre maintien en poste sera devenu inenvisageable pour votre hiérarchie.

si c'est votre seule absence et que votre employeur ne vous reproche que ce seul fait, sa décision de vous licencier est déjà plus que limite.

Ensuite, la procédure est menée sur la base d'un fait qui n'est déjà pas correctement établi sur les actes de procédure (convocation, entretien, lettre de notification...), elle devrait donc pouvoir être annulée puisqu'entachée d'irrégularité sur le fond.

Pour vous aider dans pareil cas, vous pouvez faire appel aux syndicats (même si vous n'y êtes pas affiliés), ils ont des structures juridiques tout à fait compétentes.

Bien cordialement.

Par **Marion2**, le **30/08/2008** à **22:04**

Dans ce cas, il n'y a pas de licenciement, mais une sanction avec 3 jours de mise à pied.

Par **superve**, le **30/08/2008** à **22:16**

oups autant pour moi je crois que j'ai brûlé les étapes... :-S

A voir pour une éventuelle contestation, ce serait peut être défendable même si vous avez reconnu les faits... Mais, si les délais n'ont pas expiré, votre employeur pourra toujours relancer la procédure à votre encontre et l'issue serait la même.

Bien cordialement.

Par **Patricia**, le **30/08/2008** à **22:40**

Il me paraît quand même indispensable, voire primordial, que, dans un premier temps, l'employeur rectifie la date du jour de l'absence.  
Sinon je ne vois pas ce qui peut-être reproché à Olivier ce jour là si il

travaillait... La hiérarchie n'a pas tous les droits...  
Où étiez-vous le jour indiqué dans votre courrier vous informant la sanction?  
travail, congés, maladie...

Par **Marion2**, le **30/08/2008** à **22:45**

Vous avez raison belabrunna, mais je pense que l'employeur n'aura aucune difficulté à admettre son erreur de date et de rectifier.  
Mais je maintiens que cette personne a eu tort de prendre cette journée de congé alors qu'elle lui avait été refusée.

Par **Patricia**, le **30/08/2008** à **23:12**

Il est certain qu'il n'aurait pas du s'absenter ce jour là si il lui a été refusé.  
Ce que je voulais dire c'est qu'avant d'entreprendre des sanctions de toutes sortes, les employeurs feraient bien de se relire au moins 2 fois...  
Reprocher l'absence d'une journée et se tromper dans ladite date de reproche !!!  
Reconnaissez que c'est quand même très "fort" pour ne pas dire inadmissible...  
Il faut qu'elle soit rectifiée sinon la sanction n'a même pas lieu d'être.

I

Par **Marion2**, le **30/08/2008** à **23:14**

Je suis entièrement d'accord avec vous.