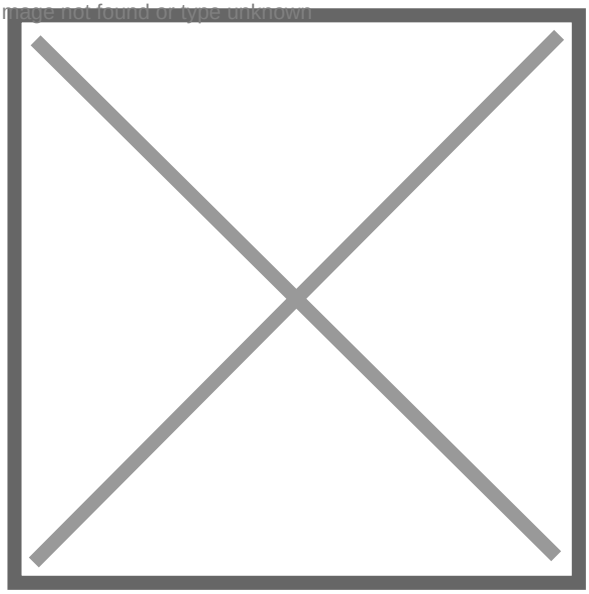
Image not found or type unknown



Sanction disciplinaire suite à petit larcin

Par **vincedu69**, le **08/04/2010** à **12:05**

Bonjour,

Ayant connu une année 2009 très difficile (saisie arrêt importante sur mon salaire, séparation en cours, maman amputée d'une jambe à 82ans), j'ai craqué mentalement et détourné une somme de 220 e destinée à une collecte privée pour combler une fin de mois difficile. Ayant été dénoncé par des collègues, j'ai reconnu les faits à mon employeur et réparé le préjudice de suite. les 2 personnes récipiendaires de la collecte m'ont écrit personellement, pardonné et apporter leur soutien. Lors d'un entretien préalable a comission disciplinaire, j'ai accepté, en professionnel en attendant la décision de mon employeur, de quitter sur le champ mon poste de travail, de perdre mes habilitations informatiques et de ne plus solliciter mon ancienne équipe. Ce que j'ai assimilé à une sanction en soi et cela dure depuis 3 mois. J'ai proposé à mon employeur de libérer mon poste et que je puisse muté ailleurs pour aussi me rconstruire personnellement Malgré cela mon employeur a convoqué une comission disciplinaire et la sanction retenue est déclassement dans un poste et une fonction inférieure. J'estime qu'il y a double sanction et envisage de saisir les prud'hommes. En voix off, le représentant de la direction a signifié à mon représentant syndical qui si je refusait la sanction, la sanction se changereait en mise à la retraite d'office (Je suis à Edf, on ne parle pas de licenciement mais de mise à la retraite d'office). Que puis je faire? y a t'il juridiquement double sanction? Suis je dans mon droit si je me pourvoie aux Prud'hommes? merci de votre aide.

Par **Cornil**, le **11/04/2010** à **17:49**

bOnsoir "vindeclub69"

A mon avis, tel que t le décris, arguer de la "double sanction" serait quand même très difficile à faire accepter par les juges. Car il n'y a eu qu'une seule sanction officielle: ta rétrogradation. Ta "mise à l'écart "est une chose que tu as pris l'initiative d'accepter volontairement , sans incidence si je comprends bien sur ta rémunération, et n'est donc pas selon moi une sanction. Enfin, ce n'est qu'un avis. Cela se plaide...
Par ailleurs, je suppose que tu sais que tu peux refuser l'application de cette sanction puisqu'elle entraine modification de ton contrat de travail, l'employeur pouvant cependant ensuite licencier pour les mêmes faits (jurisprudence récente) , mise à la retraite d'office, en principe ce n'est plus possible avant 65 ans, mais EDF a peut-être ses règles propres que je ne connais pas.
Bon courage et bonne chance.

Cornil :Vieux syndicaliste de droit privé, vieux "routier" bénévole du droit du travail, et des forums à ce sujet, mais qui n'y reste que si la discussion reste courtoise et argumentée. Les forums ne sont pas à mon avis un "SVP JURIDIQUE GRATUIT" ne méritant même pas retour, et doivent rester sur le terrain de la convivialité, ce qui implique pour moi à minima d'accuser réception à l'internaute qui y a répondu. Qu'il sache que son intervention n'est pas tombée aux oubliettes (merci, c'est comme on le sent!). Ingénieur informaticien de profession (en préretraite)

Par **vincedu69**, le **12/04/2010** à **08:53**

Bonjour et merci de votre réponse.

En fait lors de l'entretien préalable, et ce devant témoin (syndicat me représentant), la demande de la direction a été formulé ainsi, soit j'accepte la mise à l'écart, soit il prenait une autre mesure plus radicale. C'est pourquoi j'assimile cela à une sanction. Avant la date d'entretien, on m'a mis 2 jours en congés d'office et on a commencé à supprimer mes habilitations avant même que j'ai l'entretien. Lorsque je me suis présenté à l'entratien, le préjudice auprès de mes collègues avait été réparé, et la direction en avait été informé par moi même et par les collègues en question. C'est pour cela que j'ai du mal à assimiler cela à une mesure conservatoire. L'occasion faisant le larron, je pense qu'il ont profité de l'opportunité que je leur ai offerte, pour se séparer de moi.

Par **Cornil**, le **12/04/2010** à **15:44**

oui "vincedu69", j'ai écrit "cela se plaide".
Tu peux tenter le coup, mais formellement je crains que les juges se focalisent sur le fait qu'il n'y a eu qu'une sanction notifiée officiellement.
Bon courage et bonne chance.

Par **vincedu69**, le **13/04/2010** à **05:48**

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

merci cornil

J'abuse encore un peu stp

La "mesure conservatoire" durant depuis 3 mois, je n'ai pratiquement rien à faire de la journée. On m'a donné 3 dossiers à traiter (8 jours de travail) durant cette période. puis je me servir de cet élément? On n'est plus dans la mesure conservatoire, à mon sens mais dans la mise au placard. Ils ont " fouillé" mon passé professionnel et ont depuis belle lurette confirmation qu'il n'y a rien de répréhensible professionnellement et socialement parlant. La mesure conservatoire se justifie elle de cette façon?

Par **Cornil**, le **13/04/2010** à **15:41**

Bonjour "vincedu69"
Oui, certainement, tu peux te servir de cet état de fait anormal, avec des éléments de preuve, aux prud'hommes...
Bon courage et bonne chance.

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés