



## Double sanction disciplinaire

Par **lou1977**, le **18/02/2010** à **19:19**

Bonjour,

Il y a 3 jours, j'ai reçu un mail du DRH me proposant un "entretien d'activité" sans plus d'information que l'heure de l'entretien.

Une fois dans la salle avec lui, ce dernier m'annonce que je vais être sanctionné pour usage abusif de la messagerie professionnelle à des fins privées.

Il m'a dit que j'envoyais 90 mails perso par mois en moyenne. Après avoir fait un tri dans ma boîte mail, j'arrive à 40 mais en janvier et j'en suis à 30 sur février... Enfin, peu importe, je reconnais ma faute puisqu'il y a une charte informatique qui s'applique et j'apprends que je vais avoir 5 jours de mise à pied.

Aujourd'hui, je récupère la lettre recommandée avec AR et j'y lis que je suis sanctionné par une mise à pied de 2 jours et que mes heures supplémentaires, soit une quarantaine d'heures effectuées depuis le 01/03/09, seront purement et simplement annulées...

Je suis un peu perdu et je voudrais savoir si mon employeur peut vraiment faire ça et quels sont les recours possibles.

Merci pour votre aide

Par **Ovomaltine**, le **18/02/2010** à **21:47**

Voici ce qu'on peut lire un peu partout sur le web :

"La mise à pied disciplinaire est la sanction la plus grave, licenciement excepté. C'est une période pendant laquelle le salarié est renvoyé chez lui et ne sera pas payé. Afin de justifier la

mise à pied, il faut être face à des comportements fautifs dits graves."

A mon avis, votre employeur a commis trois erreurs (voire trois fautes)

- il vous convoque par mail sous un faux prétexte, alors qu'il aurait dû vous convoquer par lettre recommandée avec accusé de réception,
- il retient le paiement de vos heures supplémentaires, ce qui est interdit. Seuls les jours de mise à pied, non travaillés, ne sont pas payés,
- il vous sanctionne de façon abusive. Un avertissement aurait largement suffi.

Le plus simple est de contacter discrètement l'inspection du travail et de leur parler de votre cas, avec toutes les pièces en votre possession (copie du mail et de la lettre de votre employeur). A mon humble avis (je ne suis pas juriste) c'est votre employeur qui a commis une faute, voire plusieurs.

Bien cordialement,  
Dr Ovo Maltine

Par **Cornil**, le **20/02/2010** à **23:38**

Bonsoir "lou1977"

Aloirs

1) à mon avis aucune sanction disciplinaire de quelque nature que ce soit ne peut être légalement infligée sans respecter la procédure prévue par le Code du Travail dans son article L1332-25, à savoir la convocation par LRAR ou lettre écrite remise en mains propres à un entretien préalable. Un "mail pour entretien d'activité", sans précisions de sanctions disciplinaires éventuelles ne saurait être considéré comme respectant cette procédure.

2) Si cette sanction disciplinaire (supposée régulièrement prononcée cf 1) peut effectivement se traduire par une mise à pied (pas de travail, pas de salaire), EN AUCUN CAS, il n'est possible légalement "d'annuler" des heures supplémentaires précédemment enregistrées.

Cela est une sanction pécuniaire interdite par le Code du Travail (art L1334-1)

Ton employeur a donc TOUT FAUX dans ses agissements.

Tu pourrais à mon avis obtenir facilement les annulations de ces sanctions irrégulières et/ou illégales en justice aux prud'hommes, y compris par voie de référé (procédure rapide pour cas simples et/ou urgents).

Tu peux toujours reprendre ces arguments dans une LRAR à l'employeur lui demandant d'annuler ces dispositions sans quoi tu saisiserais les prud'hommes sous un délai disons de 15 jours.

Bon courage et bonne chance.

Cornil :Vieux syndicaliste de droit privé, vieux "routier" bienveillant 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 **rolph**, le **24/02/2010** à **09:57**

Bonjour,

Effectivement, pas de sanction disciplinaire sans respect de la procédure disciplinaire.  
De même, on ne peut sanctionner des faits fautifs qu'une seule fois, ni imposer de sanction pécuniaire à un salarié.

Pour vos heures sups, l'employeur ne peut de son propre fait décider de ne pas vous les payer! Si elles sont effectuées, elles sont dues.

Je partage l'avis de Cornil:

LRAR à l'employeur et s'il ne bouge pas, saisine du Conseil...

Par **lou1977**, le **24/02/2010** à **17:54**

Merci pour vos réponses !