



Convocation à un entretien disciplinaire

Si vous êtes convoqué à un entretien préalable à une sanction disciplinaire, c'est que votre employeur a des choses à vous reprocher et qu'il est en mesure d'avancer des accusations à votre encontre. Il vous appartient donc de préparer votre défense le plus sérieusement possible. Lors de cet entretien, être accompagné par un représentant du personnel, bien que non obligatoire, est nécessaire. Ce dernier est là pour vérifier, tant sur la forme que sur le fond, que la procédure et vos droits sont bien respectés.

Délai entre la convocation et l'entretien préalable

L'employeur a 2 mois suivant le constat de la faute pour convoquer le salarié (sauf procédure pénale).

Le délai minimum entre la convocation et la tenue de l'entretien préalable à une sanction ou un licenciement est de 5 jours ouvrables après le jour de la première présentation de la lettre de convocation (Code du travail, art L.1232-2).

Le jour où la lettre est présentée au salarié pour la première fois ne compte pas, tout comme les dimanches et les jours fériés.

Mise à pied conservatoire ou pas

Si les faits reprochés au salarié sont d'une gravité telle que son maintien dans l'entreprise s'avère risqué, voire dangereux, l'employeur peut prononcer une mise à pied conservatoire permettant de l'écarter de l'entreprise le temps de la procédure disciplinaire.

La mise à pied est le plus souvent notifiée dans la convocation à l'entretien préalable. A la CEPAC elle fait l'objet généralement d'une remise en main propre. Le manager apportant la décision de mise à pied demande au salarié de quitter immédiatement les locaux de l'entreprise avec la remise des instruments d'accès (badge, clef...).

Le statut du personnel des Caisses d'Épargne prévoit que la mise à pied à titre conservatoire prive le salarié de 50% de son salaire (code du travail 0%). Si la sanction finale n'est pas le licenciement pour faute, il récupère la totalité de son salaire.

Au plus tard dans les 2 mois suivant la faute, l'employeur convoque par écrit le salarié à un entretien en l'informant du motif et de la sanction envisagée.

Art. L. 1332-3 : Lorsque les faits reprochés au salarié ont rendu indisponible une mesure conservatoire de mise à pied à effet immédiat, aucune sanction définitive relative à ces faits ne peut être prise sans que la procédure prévue à l'article L. 1332-2 n'ait été respectée.



Convocation à un entretien disciplinaire

Se faire assister lors de l'entretien préalable

Conformément à la loi, le salarié a la possibilité de se faire assister par un représentant du personnel ou par un salarié de la CEPAC. Nous préconisons de ne jamais rester seul face à la délégation employeur lors d'un entretien préalable. L'accompagnement par un salarié reste une option, mais est-il au fait des règles du droit disciplinaire ? Connaît-il suffisamment l'entreprise et ses règles ?

Le représentant du personnel issu d'une des organisations syndicales de la CEPAC est la meilleure solution étant donné sa formation et son expérience. Il vous suffit de le contacter le plus tôt possible, en amont de cet entretien disciplinaire afin de préparer au mieux votre défense.

Le rôle de l'assistant est d'être le témoin des griefs du ou des motifs et de la sanction envisagée. Il aide le salarié à préparer sa défense en l'informant des règles de procédure et en lui dispensant des conseils juridiques. Il aide également le salarié à surmonter la situation difficile résultant d'une convocation à un entretien préalable souvent préjudiciable pour sa santé.

Le représentant du personnel va s'appuyer sur plusieurs points :

- Le code du travail
- La convention de la branche Caisse d'Épargne (accords de branche), notamment pour ce qui concerne l'articulation de la procédure avec le recours éventuel au Conseil de Discipline National
- Le Règlement Intérieur. Pour qu'une sanction soit envisagée par l'employeur, il faut que la faute invoquée déroge à un des articles du RI.

La personne qui vous accompagne, quelle que soit sa fonction au sein de la CEPAC, n'est pas un avocat de la défense. Son rôle est bien de vous assister, de prendre des notes, de poser des questions pouvant éclairer les parties. S'il constate sur le fond comme sur la forme que l'entretien se passe mal, il peut intervenir pour donner son avis. Il pourra également notifier dans son compte rendu les éléments qui lui semblent litigieux.





Convocation à un entretien disciplinaire


CONSEILS PRATIQUES


- Prendre contact avec un représentant du personnel pour préparer sa défense
- Dans la mesure du possible, amener avec soi ce qui peut servir de justificatifs (mail, certificat...) mais ne dévoilez aucune donnée personnelle d'un client !
- Restez calme et poli. Ce n'est pas la peine d'alourdir votre situation. Le représentant de la Direction est dans son rôle.
- Prenez des notes. Rien ne s'y oppose et cela peut vous aider dans la construction de vos arguments ou à postériori si des faits antérieurs vous sont remémorés et pouvant aider à la compréhension de la situation.

Ne pas se rendre à la convocation. L'absence ne suspend pas la procédure.

 Omettre ou cacher des informations sur la faute reprochée à la personne qui vous accompagne. Le représentant ne juge pas, il est là pour vous aider à trouver des axes de défense face aux accusations portées à votre encontre. Il aura plus de mal à le faire en découvrant une partie des faits lors de l'entretien.

 Ne pas arriver pas en retard. Cela ne plaidera pas en votre faveur. De plus, l'employeur peut refuser de vous recevoir et continuer la procédure.

 Mentir ou minimiser votre responsabilité. Si vous êtes convoqué à un entretien préalable, c'est qu'un dossier vous concernant a été constitué. Il a quelques fois débuté par une enquête de la Direction de la Conformité et du Contrôle Permanent. Les accusations portées pourraient être étayées de faits.

 Fournir des informations en dehors des accusations. Votre interlocuteur attend des explications sur des faits dont il a connaissance. « Ne tendez pas le bâton pour vous faire battre » en donnant des informations dont l'employeur n'aurait pas connaissance sauf si elles permettent de vous disculper.



Convocation à un entretien disciplinaire

Le déroulement de l'entretien préalable

Il n'y a pas de forme particulière imposée par le code du travail dans le déroulé. Le ou les interlocuteurs à la CEPAC seront issus de la RH département Affaires Sociales le plus souvent. Toutefois, selon le salarié ou une situation particulière, cela peut être le DRH ou un membre du Directoire assisté.

Le représentant de la Direction exposera un par un les faits reprochés demandant de les justifier. Une série de questions pourra suivre pour éclaircir certains points ou éléments manquants. Attention aux questions « pièges » qui ont souvent vocation à vous faire reconnaître votre responsabilité. Le temps ne vous est pas compté donc répondez au mieux sans précipitation.

N'hésitez pas à poser à votre tour des questions qui pourraient vous aider à faire émerger un cheminement logique et donc une autre vision de la situation.

A la fin de l'entretien, le représentant de la Direction pourra donner un avis sur la suite de la procédure mais sans donner la décision finale sur la sanction ou l'abandon. La décision de la sanction appartient au Directoire.

Il rappellera également qu'à réception de la sanction éventuelle, le salarié peut faire appel au Conseil de Discipline National par lettre recommandée dans un délai de 5 jours ouvrables suivant la première présentation de la lettre en recommandé confirmant la poursuite de la procédure. La Direction n'est pas tenue de suivre la décision du CDN qui n'est que consultatif.

Après un entretien de cette nature, nous invitons le salarié à débriefer pour préparer l'après...

N'hésitez pas à solliciter les interlocuteurs à votre disposition qui pourront vous aider à surmonter l'épreuve de l'entretien (l'infirmier, la médecine du travail, votre médecin, etc...).



Convocation à un entretien disciplinaire

Les délais

L'employeur doit laisser à minima 2 jours ouvrables entre l'entretien préalable et la notification de la sanction et ce délai peut aller jusqu'à 1 mois. La notification se fait obligatoirement par LRAR. Elle comporte la sanction et son motif. Si la sanction est le licenciement, la lettre informe de la date à laquelle le contrat est rompu. En cas de faute grave ou lourde, aucun préavis n'est appliqué.

La Commission de Discipline Nationale

Tous salariés en désaccord avec la notification d'une sanction de l'employeur peut saisir la CDN dans un délai de 8 jours par LRAR. A partir de la première présentation du courrier de saisie du CDN par le salarié, l'employeur a un délai de 8 jours calendaires pour envoyer ses éléments (mémoire) au CDN et au salarié. Ce délai est de 15 jours pour le salarié. Le CDN convoque les parties et le salarié peut se faire accompagner d'un salarié. La saisine de la CDN suspend l'application d'une sanction de l'employeur jusqu'au rendu de l'avis de la CDN qui est consultatif.

VRAI ou FAUX

Le licenciement pour faute interdit le salarié d'être indemnisé par France Travail. **FAUX** Pour cela il faut avoir été condamné à de la prison ferme.

Le licenciement pour faute grave ou lourde prive le salarié des indemnités de rupture de contrat. **VRAI**

L'ancienneté n'a pas d'impact sur les indemnités de licenciement **FAUX**

Pour bénéficier de l'indemnité, le salarié licencié doit justifier d'au moins 8 mois d'ancienneté ininterrompus au service du même employeur.