

règle non bis in idem...deux sanctions, un seul motif...


Par **maryam**, le **16/04/2008** à **20:19**


Bonjour...en fait je me posais une question quant à un cas pratique ...

Suite à plusieurs reproches faits à un employé (notamment insuffisance de résultats, propos disgracieux envers les autres employés et certains clients) un manager a été sanctionné par une rétrogradation, qu'il a donc accepté...cependant quelques jours après, son patron le convoque pour lui donner une lettre pour un entretien préalable à un éventuel licenciement pour faute, celui-ci lui reprochant exactement les mêmes faits (insuffisance et propos disgracieux)

Mais normalement, selon la règle non bis idem, puisque ce manager a déjà été sanctionnés pour ces motifs, par la rétrogradation, le licenciement ne devrait normalement plus être applicable, puisque cette règle prévoit qu'on ne peut sanctionner deux fois pour la même faute...

Je voulais juste savoir si mon raisonnement été juste où si en l'espèce cette règle n'était pas applicable...

Merci d'avance pour toute personne voulant m'aider ou me donner son avis sur la question!! 

 image not found or type unknown

Par **Camille**, le **17/04/2008** à **08:25**

Bonjour,

Normalement non, sauf à un détail près...

ce que vous indiquez sont des motifs, pas des faits.

Les faits, c'est "tel jour, à telle heure, ou à tel moment".

Parce que, bien évidemment, ce n'est pas parce que vous avez été sanctionné une fois pour propos déplacés et pour manque de résultats que ça vous autoriserait à continuer par la suite d'adopter le même comportement en vous disant "j'ai déjà été sanctionné pour ces motifs"...

Rappel : une mise à pied peut être une sanction mais aussi une simple mesure conservatoire en attendant une sanction plus grave.

Par **jeeecy**, le **17/04/2008** à **09:03**

effectivement comme le dit Camille il convient de se reporter aux faits et non aux motifs

Donc la question est : a-t-il commis de nouveaux faits depuis sa dernière sanction?

Par **maryam**, le **17/04/2008** à **14:06**

merci pour vos réponses...

En fait nan, d'après les renseignements donnés dans le cas, cet employé n'aurait pas commis de nouveaux faits depuis sa dernière sanction, justement, on lui reproche exactement les mêmes faits (notamment, s'agissant des propos déplacés envers les clients, il s'agit simplement de deux clients qui se sont plaints, et pour cela il avait déjà été sanctionné par la rétrogradation, mais pour le licencié, son patron se base exactement sur les mêmes faits, donc normalement, il n'aurait pas le droit?!)

Concernant la mise à pied, effectivement en l'espèce, il s'agit d'une simple mesure conservatoire en attendant l'éventuel licenciement...

J'ai une autre question aussi: en fait par rapport à l'accusation de propos déplacés, est-ce que l'on pourrait considérer qu'il s'agit d'un harcèlement moral? Parce qu'en fait il ne s'agit ni d'insultes, ni de vulgarités, mais plutôt de propos dit assez sèchement...

Merci encore pour votre aide...

Par **Kem**, le **17/04/2008** à **14:11**

Le harcèlement moral, pour répondre à cette définition et défendre la personne qui va être licenciée, ne doit-il pas avoir un caractère récurrent ? Deux plaintes et venant de clients, cela ne me semble pas correspondre.

S'il s'agit de brimades habituelles de la part de collègues ou d'un supérieur, why not ?

Par **maryam**, le **17/04/2008** à **15:19**

[quote:2cd81ayl]

Deux plaintes et venant de clients, cela ne me semble pas correspondre. [/quote:2cd81ayl]

en fait, pour ma question concernant le harcèlement moral, c'était plutôt concernant les employés, et non pas les clients. Si je reprend les faits, ce manager que l'on veut licencier a été accusé d'avoir mal parlé à des clients (les deux clients dont je parlais précédemment) mais aussi à deux de ses employés...soit-disant que ce manager s'adresserait à ses employés là de manière assez sèche et autoritaire, (mais n'est-ce pas le rôle d'un manager d'être quand même assez autoritaire?) et c'est dans le cas là que je me demandais s'il ne pouvait pas s'agir en quelque sorte d'harcèlement moral?

Par **Kem**, le **17/04/2008** à **15:21**

Le manager se sentait-il brimé, mal considéré, par les employés ? Faisait-il l'objet de

moqueries intenses et non dissimulées ?

Parce que bon ... deux altercations avec des employés ... c'est très loin du harcèlement moral.

Par **maryam**, le **17/04/2008** à **17:58**

Non, en tout cas ça ressort pas du cas...

Mais en fait, quand on reprend la chronologie des faits, y avait jamais eu de plaintes contre ce manager, pourtant cela fait plus d'un an qu'il est à ce poste...et c'est depuis ces 3 dernières semaines que tout s'est enchaîné (rétrogradation, convocation à l'entretien préalable, et mise à pied conservatoire...) c'est rapide quand même...

Par **Kem**, le **18/04/2008** à **09:53**

Peut être simplement qu'on a constaté qu'il n'était pas fait pour ce poste et qu'on le charge pour le virer ...

Par **Camille**, le **18/04/2008** à **13:06**

Bonjour,

Pas fait pour le poste, impossible à dire, mais chargé pour le virer, ça me paraît évident...

S'il y a bien une mise à pied conservatoire, suivie d'une rétrogradation (donc il n'est plus manager) comme sanction de ce qui lui était reproché, on ne peut pas enchaîner sur un licenciement.

Donc, la soluçe, selon moi, c'est, puisque ses jours sont de toute façon comptés dans l'entreprise,

- réunir un maximum de preuves de la double sanction ;
- rechercher les adresses de l'ANPE et de l'ASSEDIC les plus proches ;
- rechercher l'adresse du conseil des Prud'hommes le plus proche ;
- se laisser licencier ;
- dès que c'est fait, cavalier aux adresses précédemment recherchées, son dossier sous le bras...

Par **maryam**, le **18/04/2008** à **20:51**

:))

ok...merci pour toute votre aide en tout cas! Image not found or type unknown