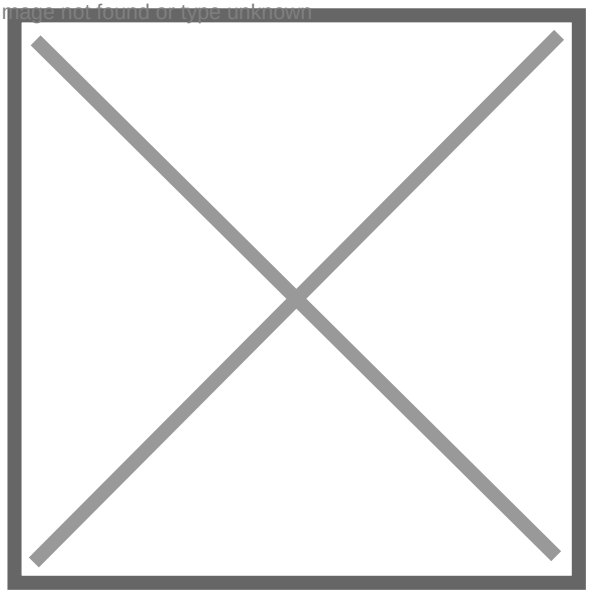
Image not found or type unknown



Enquete interne et licenciement

Par **bambinette**, le **01/09/2017** à **17:13**

BONJOUR marque de politesse[smile4]

suite a une enquete interne j ai ete convoqué fin juillet a une audition (convocation en main propre le meme jour). des faits on ete " evoqués" j ai donné des explications ..j ai signé tout ca et ce document a ete remis a ma hierarchie ....depuis j entend d autres " faits" non evoqué a cet entretien ... je dois bientot etre convoqué par LRAR a un entretien prealable .. a cet entretien se peut il que d autres " faits " non evoqué a l enquete interne " me soit reprochee dont je n ai pas eu connaissance ? a cet entretien combien de personnes peuvent y assister face a moi ? peut on " accuser" sans preuves concretes et visibles ? peuvent ils se servir de camera" public" vu que je travail dans une banque ? . comment me defendre seule ? puis je noter sur papier les dires de l entretien a venir ? merci de vos reponses

Par **morobar**, le **01/09/2017** à **18:57**

Bonjour à vous aussi,
Ce qui importe c'est le déroulement de l'entretien.
Vous serez convoquée et les conditions d'assistance indiquées dans votre convocation, à savoir un membre du personnel de l'entreprise (choisir un élu) ou conseiller extérieur du salarié en l'absence de représentation du personnel.
Si un licenciement est envisagé, cela sera indiqué dans le courrier. Sinon seule une sanction sera envisagée.
Cet entretien est destiné à entendre les griefs de l'employeur et exposer votre défense.
Seul l'employeur ou son mandataire peut assister à l'entretien. Il peut exceptionnellement se faire assister par un salarié si une explication technique est nécessaire à la compréhension

de vos propos.
Le rôle de cet assistant "patronal" s'arrête là, il ne peut pas intervenir autrement.
A l'issue de l'entretien faites établir un PV par votre assistant relatant les griefs ainsi que vos explication.
Pour ce qui est des vidéos, l'installation d'un tel système est soumis à un certain nombre de procédures que les banques connaissent bien en général.

Par **bambinette**, le **01/09/2017** à **19:13**

merci morobar mais mon principal souci est que ce qui a ete apporter comme explications et reponses suite a leurs questions au niveau de l enquete enqueteurs et moi meme) ...qui a ete rapporté a ma hierarchie et de savoir si l entretien a venir se portera sur le rapport ou si d autres faits donc je n ai pas ete informé par eux peuvent se rajouter a l enquete initiale..

Par **morobar**, le **01/09/2017** à **19:33**

Oui,
L'employeur exposera ses griefs et entendra vos explications.
Il sera enfermé par la teneur de ses reproches et surtout par la notification de la sanction décidée.
Maintenant il est possible que votre convention collective ou un accord d'entreprise fixe les conditions d'enquêtes internes...mais cela je n'en sais rien.
Je vous ai exprimé ce qui est prévu par le code du travail.

Par **bambinette**, le **01/09/2017** à **19:40**

hihi justement j ai eu une enquete interne deja avec deux enqueteurs... qui m ont questionné et j ai repondu sur les faits " reprochés" ou interpelant . suite a cet audit j ai signé la conclusion . tout cela va a ma hierarchie pour savoir les suites . maintenant je vais etre convoqué suite a cette enquete . ma demande est la suivante : ma convocation va porter sur les faits presentés par l enquete mais se peut il que d autres faits dont je n ai pas eu connaissance puissent se rajouter au compte rendu des enqueteurs suite a ma 1 ere convocation . je ne sais pas si je suis assez claire ... desolee

Par **morobar**, le **01/09/2017** à **19:52**

Mais j'ai déjà compris votre propos.
Vous avez fait l'objet d'une enquête interne dont vous avez avalisé les conclusions, peut-être, ou reconnu avoir pris connaissance de son contenu.
Selon vous cela va déboucher sur une sanction pouvant aller jusqu'au licenciement, et vous souhaitez savoir si l'employeur peut ressortir de derrière les fagots d'autres reproches.
L'employeur ne peut sanctionner un évènement que dans les 2 mois suivants sa prise de

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

connaissance.
SI tel est le cas, il peut effectivement user de ses prérogatives, comme il peut rappeler des sanctions antérieures non prescrites (3 ans).

Par **bambinette**, le **01/09/2017** à **20:28**

c est moi qui avait donc mal lu... merci et si je peux abuser de vos reponses ...depuis donc le 26 juillet jour d audit ... pas de nouvelles (je sais delai de deux mois) mais a mon boulot en reunion il y a quelques jours ma chef a annoncé en reunion que j aurais " derobé" 10000 euros .. depuis decembre alors que je n en n ai pas eu connaissance ... au debut c etait des " erreurs" pour une 50 ene d euros. a t elle le droit de dire cela a tous ... si rien n a encore eu lieu

Par **morobar**, le **02/09/2017** à **08:46**

Si vous avez reconnu (en signant le rapport d'audit) un détournement, elle a le droit de l'évoquer.
Sinon elle s'expose à une déclaration calomnieuse, à des propos diffamatoires, qui méritent le dépôt d'une plainte auprès du commissariat/gendarmerie le plus proche.

Par **bambinette**, le **02/09/2017** à **09:16**

merci c est ce que pensais ...c est de la diffamation ... et pendant l audit je n ai reconnu aucun detournement ... juste quelques fautes d inatention ...pour porter plainte dois attendre l entretien prealable en face a face ... ? ou le faire apres selon .... merci

Par **morobar**, le **02/09/2017** à **11:12**

Ce n'est pas lié.
Mais il est bien certain que le dépôt d'une plainte va troubler l'ambiance déjà dégradée.
Ceci dit, vous avez 3 mois pour déposer plainte après les propos, prescription courte de la loi sur la presse.
Si c'est dans vos intentions, il faut confier vos intérêts à un avocat spécialisé dans ce genre de dossier, la conduite est très pointilleuse, affaire de spécialistes.

Par **bambinette**, le **02/09/2017** à **12:26**

merci bien pour vos renseignements ...rien n est facile...encore merci

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés