



Certifié non conforme

Depuis plusieurs mois, on découvre sur Fnac Paris que des sanctions pouvant aller jusqu'au licenciement sont fondées sur des seuls témoignages CERFA initiés par les services RH auprès des salariés.

Le CERFA est un formulaire administratif réglementé dont le modèle est fixé par arrêté. Son utilisation engage la responsabilité de celui qui le remplit. D'autant plus lorsqu'il peut servir à motiver une mise à pied voire un licenciement.

En tant qu'élu.e.s, nous savons que ce document officiel est très utile pour appuyer des faits de témoignages objectifs. C'est pourquoi, il nous semble nécessaire de rappeler qu'il doit se faire en toute lucidité et responsabilité.

Dans de nombreux cas, ce qui nous interroge, c'est la relation de subordination entre la personne qui demande un CERFA et celle à qui il est demandé de le remplir. Quelle est réellement la marge de manœuvre des salariés à qui la direction demande un attestation CERFA ? Se sentent-ils libres de refuser ou de revenir sur leur décision ? Connaissent-ils tous les tenants et aboutissants d'un CERFA tant pour le salarié mis en cause que pour eux-mêmes ?

Il est important de rappeler qu'aucun salarié n'est tenu de remplir un CERFA, même si la demande émane d'un supérieur hiérarchique. Aucun salarié ne doit subir de pression, de sanction ou de discrimination pour avoir refusé de témoigner. En revanche, tout faux témoignage peut entraîner des sanctions juridiques, allant jusqu'à un an d'emprisonnement et 15 000 € d'amende.

La direction peut le proposer dans le cadre d'une enquête. Mais encore une fois, il ne doit pas être imposé, ni fait dans la précipitation. Cette démarche doit rester une décision personnelle et réfléchie. Et l'idée selon laquelle la rédaction d'un CERFA serait indispensable pour soutenir un témoignage oral est fautive. Une enquête peut tout à fait être menée sans ce document.

Nous redoutons que les CERFA deviennent des écrits de « complaisance », « d'obéissance » ou de « règlement de compte ». L'utilisation de ce document ne doit pas permettre à la direction de se décharger de ses responsabilités.

Le pouvoir de sanction, c'est le boulot et la responsabilité de la direction, pas des témoins !

Ne laissons pas la direction instaurer un climat de division et de suspicion entre nous. Parce qu'on le sait tous : personne n'est à l'abri de devenir la prochaine cible.

Si vous êtes confronté.e.s à cette situation, n'hésitez pas à nous contacter. Nous sommes là pour vous conseiller.

Janvier 2025



facebook.com/cgtfnac/



@cgtfnac.bsky.social

instagram.com/cgt_fnac



youtube.com/@cgtfnac768

Viva Engage : Cgt Fnac

