



Je suis mis a pied, que dois je faire ?

Par **Bob009**, le **20/03/2010** à **09:10**

Bonjour Messieurs et Madames,

J'ai reçu de mon employeur une "Convocation à entretien préalable", dans la quelle à été indiqué :

"Nous envisageons à votre égard de prendre une éventuelle sanction disciplinaire.

Nous vous prions de bien vouloir vous présenter le... à l'agence... où vous serez reçu par Monsieur ...

Nous vous précisons que vous avez la possibilité de vous faire assister lors de cet entretien par une personne de votre choix faisant partie de l'entreprise."

Je me suis présenté le jour que j' ai été convoqué avec le délégué syndical, l'employeur me reprochait une journée d'absence en mois de janvier, alors que sur mon planning je n'étais pas prévu pour travailler et que j'ai déjà justifier par e-mail et le fax, car j'ai reçu le coup de fil de l'astreinte des plannings dans la journée d'absence concerné, dont, je l'ai rappelé des la réception du message le matin même. J'ai exposé tous les documents justificatifs, le planning inclus à mon employeur, il m' a reproché d'avoir falsifier le planning, car il corresponde au planning qu'il m'a envoyé sans la date ou j' ai été absent, la je lui ai montré le planning initial du 23 décembre (car le planning ou sois disant je devrais travailler été le planning modifié sur le quel est mentionné "Annule et remplace" que j'ai reçu le 29 décembre, 6 jours après le premier planning) où je n'étais pas planifier non plus. Il m'a demandé de trouver le planning original, mais le problème c'est que j'ai que le planning

original initial, le planning modifié que j'ai reçu ne l'est pas.

Hier j'ai reçu la "Mise à pied disciplinaire" dans la quelle est indiqué :

"Nous procédons donc à votre mise à pied disciplinaire le 29 mars 2010 inclus"

en remettant le problème concerné comme motif.

Je vous remercie de tout cœur d'avance pour les conseils, car c'est la première fois que je me trouve dans cette situation.

Bonne journée à tous !

Par **sim13**, le **20/03/2010 à 17:57**

bonjour

est ce que sur la seconde lettre :celle qui concerne la mise a pied ,il est noté qu'il pourrait y avoir un eventuel licenciement ?

Par **Bob009**, le **22/03/2010 à 03:12**

Sur la lettre concernant la "Mise à pied disciplinaire" est indiqué :

"Envisageant de prendre à votre égard une éventuelle mesure de sanction pouvant aller jusqu'au licenciement, nous vous avons convoqué pour un entretien préalable le ... à ... en nos locaux."

Voilà ce qu'il à été dit, sauf que c'est faut concernant le licenciement, car il n'ont jamais mentionné le mot "licenciement" comme ils le prétendent dans aucune autre lettre.

Merci beaucoup pour votre aide, je vous suis très reconnaissant.

Par **sim13**, le **22/03/2010 à 10:40**

bonjour

c'est tres clair votre employeur envisage de vous licencier;

logiquement la decision finale n'est pas encore prise ;

il doit vous entendre ;

la prochaine etape est l'entretien ;

faites vous accompagner et essayer d'argumenter au mieux votre position ;

si vous n'avez pas d'antecedent dans votre entreprise ,la sanction de licenciement pour votre premiere faute me parait disproportionné ;

essayer de vous expliquer au mieux
cdlt

Par **pepelle**, le **22/03/2010** à **18:38**

Bonjour

La réponse de l'intervenant précédent est totalement erronée (ceci dit sans aucune agressivité, tout le monde peut se tromper)

Il confond mise à pied disciplinaire et mise à pied conservatoire

Vous avez eu une mise à pied disciplinaire et il n'y a rien à redire sur la procédure qui a été respectée

Vous écotez donc d'une journée où vous n'irez pas travailler (le 29 mars) et qui ne vous sera pas payée . Il n'y aura aucune autre sanction ensuite et donc aucun autre entretien ni licenciement (sauf si bien sûr vous commettez une autre faute ou une autre action considérée comme telle par votre employeur)

Si vous n'êtes pas d'accord avec cette sanction (la mise à pied) vous avez deux solutions (qui peuvent se cumuler d'ailleurs)

- vous contestez par lettre cette sanction en réindiquant ce que vous aviez dit lors de l'entretien pour vous défendre

Je prends les paris que vous n'aurez aucune réponse de l'employeur (qui n'a aucune obligation de vous répondre d'ailleurs) et que donc la sanction sera maintenue. Vous ne l'avez pas convaincu lors de l'entretien, vous ne le convaincrez pas plus par lettre...

- saisir le conseil des prud'hommes pour faire annuler cette sanction et récupérer la journée qui ne vous aura pas été payée (plus quelques dommages et intérêts) . Le jeu en vaut-il la chandelle ? A vous de voir

Par **sim13**, le **23/03/2010** à **11:29**

bonjour

desolé, mais d'apres les informations ce monsieur est bien convoque a un entretien "pour une sanction pouvant aller jusqu'au licenciement "

a suivre

tenez nous au courant;

cdlt

Par **pepelle**, le **23/03/2010** à **18:05**

Bonjour

Désolé je crois que vous n'avez pas compris

- le salarié est convoqué par lettre à un entretien. Il est indiqué dans cette lettre " pour une éventuelle sanction disciplinaire"

- suite à l'entretien, le salarié reçoit sa lettre de mise à pied. CETTE lettre de mise à pied indique " nous vous avons convoqué pour sanction pouvant aller jusqu'à licenciement"

Puis la lettre indique que c'est la mise à pied qui a été choisie (on n'a donc pas voulu aller

jusqu'au licenciement)

Donc je persiste et signe : il y aura juste une mise à pied d'une journée et rien d'autre

Par **sim**, le **23/03/2010** à **20:15**

bonjour

autant pour moi ,je pensais que les mots "eventuelle licenciement" se trouvait sur la lettre de convocation ce qui n'est pas le cas ,

l'employeur n'avait nullement besoin de faire allusion au licenciement sur la lettre de sanction concernant la mise a pied disciplinaire etant donné qu'il n'en avait pas parlé dans la lettre de convocation ;

cdlt

Par **Bob009**, le **23/03/2010** à **20:34**

Bonsoir chers amis,

Je viens de voir que vous avez répondu à ma question et je tiens a vous remercier infiniment !

Aujourd'hui j'ai envoyé la lettre de contestation, donc, on verra ce qu'il va se passer.

Je vous souhaite une très bonne soirée !