



Mise à pieds disciplinaire

Par **bidouille17**, le 11/11/2012 à 18:51

Bonjour !

J'ai assisté, en tant que DP, un employé dans sa rencontre préliminaire avec l'employeur. Lors de cette rencontre, l'employeur n'a à aucun moment précisé la sanction qui serait prise (il a juste dit, à un moment, qu'il n'en prendrait peut-être pas)

Résultat des courses, l'employé a reçu une lettre recommandée l'informant d'une mise à pieds de 6 jours (durée maxi dans le règlement intérieur)

Est-ce licite ?

De plus, y a-t-il un délai légal à appliquer entre la notification de la mise à pieds et la date à laquelle cette mise à pieds sera effectuée ? (dans le cas présent, la mise à pieds est prévue pour le 4 février 2013 alors que la notification de la mise à pieds, par lettre recommandée, a été faite le 10 novembre 2012)

Merci d'avance !

Par **DSO**, le 12/11/2012 à 12:04

Bonjour,

L'employeur paraît avoir respecté la législation. Il n'avait pas à annoncer la sanction immédiatement.

Le fait d'appliquer la sanction à une date ultérieure n'est pas illégal.

Cordialement,
DSO

Par **bidouille17**, le 12/11/2012 à 18:34

bonjour !

Merci pour cette réponse si rapide ^^

Bon, et bien il ne me reste plus qu'à vérifier si la première convocation a bien été faite par LRAR et non par voie orale uniquement, et sinon dénoncer la sanction pour raisons fallacieuses et non vérifiées.

Merci encore !

Par **Lag0**, le 12/11/2012 à 18:42

[citation]Il n'avait pas à annoncer la sanction immédiatement. [/citation]

C'est même pire, il n'avait pas le droit de l'annoncer immédiatement.

L'employeur ne peut pas annoncer la sanction moins de 2 jours ouvrables après l'entretien.

Mais je suppose que vous le savez, vous êtes DP...

Par **bidouille17**, le 12/11/2012 à 23:34

Bonjour Lag0

Oui, il est vrai que les DP ont cette particularité d'avoir la science infuse, c'est bien connu ^^
Manque de bol, je dois être l'exception qui confirme la règle ! ;-)

Du coup, afin d'éviter toute bévue, je préfère me renseigner auprès de personnes qui puissent confirmer ou infirmer mes propos plutôt que de faire ou dire n'importe quoi (oui, je sais, ce n'est pas le cas de tout le monde...)

Hors, comme j'ai pu lire, je cite : "l'employeur doit faire passer un entretien préalable au salarié, lui indiquer la sanction envisagée et recueillir ses explications" et que dans le cas qui m'intéresse, la sanction envisagée initialement pendant l'entretien est tout à fait autre que celle décidée en définitive (elle est passée de l'avertissement éventuel (voire pas de sanction) à une mise à pieds de 6 jours... :-S), je me posais quelques questions quant à la validité de cette procédure. Voilà voilà... :-)

Encore désolé de ne pas être un DP qui sait tout ;-)

PS : vous remarquerez que vous êtes le seul à ne pas avoir commencé votre message par "bonjour"

Faute de connaître à fond le code du travail, je connais au moins la politesse ^^

Par **Lag0**, le 13/11/2012 à 06:46

Je vous rappelle au passage que, pour un simple avertissement, l'employeur n'a pas besoin de convoquer le salarié à un entretien préalable à sanction, donc en général, quand il y a un entretien préalable, c'est que la sanction envisagée est un peu plus grave qu'un avertissement.

Pour ce qui est d'avoir la science infuse, ce n'est pas le propos. En tant que DP, vous avez accès à des formations, en particulier auprès de votre syndicat, sur les grandes lignes du droit du travail.

Par **bidouille17**, le 13/11/2012 à 09:33

Tout à fait.

Le soucis est que je fais partie des gens qui ont la chance d'avoir un emploi (d'après mon employeur ^^) et, comme vous pouvez le constater, ma question date du 11 novembre, mon collègue ayant reçu sa LRAR le 10.

Donc, je veux bien être gentil, mais bon...

...je trouve vos propos quelque peu "agressifs" alors que cela n'a pas lieu d'être sur ce forum.

De plus, je ne suis pas venu chercher une leçon de moral mais des renseignements constructifs, ce en quoi je remercie DS0.

Mais à vous lire, je crois bien que je m'adresserai au syndicat plutôt qu'à ce forum, cela m'évitera d'avoir à faire à des gens comme vous, Lag0.

Bonne continuation à Experatoo, car avec vous comme intervenant, ce n'est pas gagné d'avance ! :-/

En ce qui me concerne, le sujet est clos.

Par **Lag0**, le 13/11/2012 à 09:38

[citation]Bonne continuation à Experatoo, car avec vous comme intervenant, ce n'est pas gagné d'avance ![/citation]

Etrange...

Cela fait de nombreuses années que j'aide les internautes sur plusieurs forums (fora), sans parler de bientôt 30 ans de militantisme syndical (délégué du personnel, secrétaire CE, etc.)

Vous êtes le premier à me dire qu'avec moi pour aider, c'est pas gagné !

Toutes les personnes que j'ai aidé, aussi bien sur internet que dans la vraie vie, en particulier en leur préparant les dossiers Prud'hommes, ne semblent pas du même avis que vous.

Mais bon, chacun son opinion...

Par **bidouille17**, le 13/11/2012 à 11:13

bonjour !

Peut-être qu'avec le temps vous avez perdu le sens de la diplomatie et pris trop d'assurance... ^^

Bonne continuation quand même, mais essayez d'être moins acerbe dans vos réponses, cela

ne sert pas à grand chose (à mon humble avis...)

Pour info, je suis DP depuis 2 mois dans une entreprise de 140 salariés suite au départ de l'ancien DP pour raison de santé...

...je fais ce que je peux avec ce que j'ai, et du mieux possible ! ;-)

Par **pat76**, le **16/11/2012** à **16:21**

Bonjour bidouille

Dans la lettre de convocation à l'entretien préalable, l'employeur avait obligatoirement précisé qu'une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement pourrait être prise?

Il aurait dû indiquer au cours de l'entretien quelle sanction il envisageait de prendre comme l'indique l'alinéa 3 de l'article L 1332-2 du Code du travail.

Quand à l'alinéa 4 du même article, il précise:

" La sanction ne peut intervenir moins de deux jours ouvrables ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien."

Lorsqu'il est tenu d'élaborer un règlement intérieur, l'employeur ne peut prononcer une mise à pied disciplinaire si elle n'est pas prévue ou si ce règlement n'en fixe pas la durée maximale. (Cass. Soc. du 26/10/2010; pourvoi n° 09-42740).

A défaut, la sanction est nulle. Il en est de même en cas de dépassement de la durée maximale de mise à pied prévue par la convention collective (Cass. Soc. du 24/11/2010; pourvoi n° 09-42267)."

Par **bidouille17**, le **16/11/2012** à **20:43**

Bonjour !

Merci, Pat, pour la réponse.

Entre temps, je suis allé aux prud'hommes qui m'ont dit la même chose ^^

J'avoue qu'à force de lire des avis contraires, sur les forums, à ce que j'avais cru comprendre dans le code du travail, je me demandais si ce n'était pas moi qui faisais un défaut d'interprétation.

Merci encore et bonne continuation ! ;-)