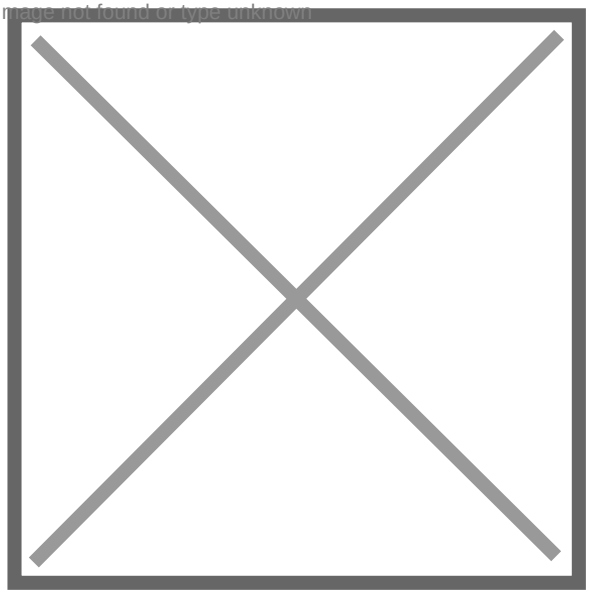
Image not found or type unknown



Mise à pied d'une déléguée du personnel

Par **portugal82**, le **15/04/2009** à **13:14**

Bonjour,

Depuis quelques mois, l’entreprise connait de réelles difficultés financières liées à la perte de plusieurs clients importants. De ce fait, les salaires du personnel de la fabrique ont été versés avec plusieurs semaines de retard, et ce à plusieurs reprises.

Lassés par cette situation, les salariés ont largement suivi un mot d’ordre de grève diffusé à l’initiative délégué syndical.

Au cour du mouvement de grève j’ai commis une faute qui m’a value une mise à pied avec effet immédiat, dans l’attente d’une décision disciplinaire ultérieure.

Je suis déléguée du personnel depuis deux ans. Soucieux de respecter la législation, mon employeur m’a envoyé les motifs de sa décision.

Quelques jours plus tard, une réunion spéciale des délégués du personnel et des délégués syndicaux fut organisée par mon employeur au cours de laquelle il a été décidé de l’arrêt du mouvement social, notamment par volonté d’apaisement de l’ensemble des salariés après ce pénible événement. A cette occasion, les revendications relatives aux retards de paiement récurrents des salaires furent abandonnées.

Bien que je n’ai pas été convoquée , je me suis présentée sur le site de la société. Mais je me suis fait interdire l’accès, en dépit de mes protestations.
J’estime que ma mise à pied ne permettait pas à mon employeur de m’empêcher d’accomplir mes fonctions électives.
J’ai donc été privé de mon droit de soumettre à l’employeur les réclamations des salariés.

Je considère en effet que le mouvement social aurait sans nul doute été maintenu si j' avait eut la possibilité de m’exprimer lors de la réunion extraordinaire des délégués du personnel, notamment car je comptait avancer que eut égard à la situation, les salariés grévistes pourraient à terme obtenir indemnisation des journées de grèves .

Suite à tout ces événements, je désire saisir le Conseil des prud'hommes pour faire constater le délit d'entrave dont mon employeur s'est rendu coupable par ses agissements.

Néanmoins, j'aimerais savoir si mon action est revecable eu égard la sanction.
en effet, la sanction encourue est un ans d'emprisonnement et une peine d'amende.

Je désire avoir des conseils sur ma situation avant d'aller trouver des collègues pour avoir plus d'informations et leur conseils sur ma situation.

Pensez vous qu'un acte de discrimination peut également être soutenu devant le Conseil des prud'hommes.

J'espère que vous pourrez m'aider dans ma situtation particulière.

Par **jrockfalyn**, le **15/04/2009** à **17:29**

Bonjour,

Dans la situation sur vous évoquez, il convient de rappeler 2 principes essentiels :

1. En cas de grève **seule une faute lourde** (c'est à dire une faute traduisant l'intention de nuire à l'employeur) peut justifier une sanction disciplinaire. Quelques exemples de fautes lourdes : destruction du matériel, entrave à la liberté du travail (occupation des locaux ou piquets de grève, par exemple), séquestration de l'employeur. A défaut de faute lourde (l'appréciation relève des tribunaux), l'employeur ne peut pas infliger de sanction aux grévistes.

Dans le cas d'une faute lourde l'employeur peut assortir la procédure disciplinaire d'une mise à pied conservatoire qui suspend le contrat de travail jusqu'à la fin de la procédure, laquelle se traduit le plus souvent par un licenciement...

2. S'agissant des représentants du personnel, la mise à pied conservatoire, si elle suspend le contrat, **ne suspend jamais le mandat représentatif** : en conséquence l'employeur ne peut en aucun cas interdire au DP de se présenter dans l'entreprise lorsqu'il exerce son mandat, et ne peut pas non plus se dispenser de convoquer le délégué aux réunions de représentants du personnel.

A défaut il commet le délit d'entrave.

J'ajoute qu'en votre qualité de DP, votre licenciement ne pourra intervenir qu'après saisine de l'inspecteur du travail dont dépend l'entreprise. L'inspecteur effectuera une enquête contradictoire et s'assurera que le licenciement ne présente pas un caractère discriminatoire. L'employeur ne pourra procéder au licenciement que s'il y est autorisé expressément par

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

l'inspecteur... N'hésitez pas à contacter ce dernier pour lui faire aprt de la situation.

Bon courage.

JR

Par **portugal82**, le **15/04/2009** à **22:02**

Merci pour votre réponse.

Je ne pense pas que mon employeur puisse me licencier dans la mesure où je n'ai pas commis de faute lourde.

Je constate que vous partagez mon point de vue au sujet du délit d'entrave.

Mais le conseil de Prud'hommes pourra-t-il recevoir ma demande alors que la sanction du délit d'entrave est une peine d'emprisonnement et/ou une amende.

Cordialement.

Par **jrockfalyn**, le **16/04/2009** à **12:00**

Bonjour,

LE conseil des prud'hommes n'est compétent que pour connaître des litiges individuels nés à l'occasion de l'exécution du contrat de travail. A ce titre, il peut décider que la sanction qui vous sera (ou vous a été) infligée est ou non justifiée, proportionnée et régulière.

A ce titre il faut préciser que si seule la faute lourde justifie le licenciement pour des faits de grève, elle conditionne également tout autre type de sanction : en d'autres termes, pour pouvoir infliger une sanction quelle qu'en soit la nature (avertissement, blâme, mise à pied, mutation disciplinaire etc...) l'employeur doit établir l'existence d'une faute lourde. A défaut la sanction sera annulée par le conseil des prud'hommes.

S'agissant en revanche de la reconnaissance d'un délit d'entrave, le conseil des prud'hommes n'est par compétent car il s'agit d'une infraction pénale qui relève du seul tribunal correctionnel (délit).

3 solutions pour le faire condamner :
- Soit saisir l'inspecteur du travail qui pourra relever l'infraction par PV
- Porter plainte (police gendarmerie, ou courrier au Procureur de la République) ou dépôt de plainte avec constitution de partie devant le doyen des juges d'instruction (tant qu'il existe encore) qui réclamera le dépôt d'une somme à titre de provision.
- Soit citation directe devant le Tribunal correctionnel...

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

Bien cordialement

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés