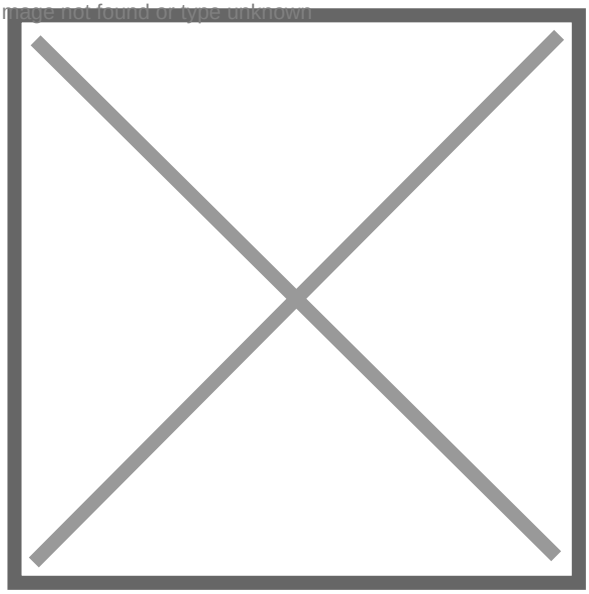
Image not found or type unknown



Mise a pied disciplinaire

Par **m19**, le **04/09/2013** à **09:27**

Bonjour

La question conserne un collegue .Il doit effectuer 3jours de mise a pieds ,et l,employeur lui a demander de prendre les prochains mercredi,ne devais t,il pas avoir c troi jours d,affiler.

Par **moisse**, le **04/09/2013** à **11:53**

Bonjour,
Même si effectivement le cas doit être rarissime, rien a priori n'interdit à un employeur de prononcer une telle sanction.
Surtout si l'influence sur la rémunération est semblable à celle qu'aurait eu une mise à pied de 3 jours consécutifs.
Un CPH saisi peut arguer que cela peut constituer un abus du droit disciplinaire de l'employeur, ou un abus tout court si le règlement intérieur n'a pas prévu ce type de sanction.

Par **Lag0**, le **04/09/2013** à **11:56**

Bonjour,
La fragmentation de la mise à pied n'est pas si rare que ça, j'ai déjà vu plusieurs fois le cas.

Par **moisse**, le **04/09/2013** à **14:45**

Hello Lag0,
Personnellement je n'aurai fractionné une mise à pied qu'à la demande du salarié et dans des circonstances exceptionnelles.
Cela ressemble trop à une double peine pour que je m'y risque unilatéralement.

Par **Lag0**, le **04/09/2013** à **15:04**

Pourquoi double peine ?
Si le salarié est sanctionné de 3 jours de mise à pied disciplinaire, que ce soient 3 jours consécutifs ou 3 jours non consécutifs, je n'ai pas l'impression que cela change grand chose, c'est toujours 3 jours non payés.

Par **moisse**, le **04/09/2013** à **15:19**

J'ai le sentiment que cela doit ennuyer le salarié de voir, par exemple, 3 mois de rang son bulletin de salaire amputé d'une journée à ce titre.

Par **Lag0**, le **04/09/2013** à **15:23**

J'ai le sentiment inverse, 3 mois avec un jour de paie en moins c'est moins gênant qu'un mois avec 3 jours de paie en moins.
C'est le principe du crédit ;)

Par **moisse**, le **04/09/2013** à **16:40**

Pour qui a l'habitude lire un bulletin de salaire, lire "absence non rémunérée" et "absence autorisée non rémunérée" est explicite.
C'est sous cet angle que peut résider le problème, car si la cause de la retenue ne semble pas pouvoir apparaître en clair (mention susceptible de nuire à la dignité du salarié ou de lui porter préjudice), elle est susceptible de provoquer des interrogations.
Mais je suis content de voir qu'une même situation peut être appréciée différemment voire diamétralement opposée. Je plains le quatuor de conseillers saisi d'un tel litige.

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés