Image not found or type unknown

Mise à pied conservatoire, entretien,attente, titre resto

Par **isabelleville**, le **04/11/2013** à **11:13**

Bonjour à tous,

Le 15 octobre, mon mari a malencontreusement fait tomber du matériel, occasionnant la nécessité d'une réparation. Son entreprise est assurée pour ce genre de dégradation. J'ajoute que ce dernier s'était préalablement fait piquer par une guêpe pour lequel il a été soigné dans une pharmacie et à l'accueil. Il prévient immédiatement son directeur de cet incident qui lui demande de suivre la procédure, de prendre des photos et d'envoyer le matériel en question en réparation.
Le lendemain, il est convoqué et on l'informe d'une mise à pied-conservatoire intrinsèque à la dégradation du matériel de la veille. Il est convoqué le 29 octobre à un entretien pour une éventuelle procédure de licenciement. Le 29 octobre, on lui rappelle donc les faits, et on l'informe qu'aucune décision définitive n'a été prise, que si d'aventure il n'est pas licencié, il y aura quoi qu'il en soit une sanction. Le 2 novembre, il reçoit une enveloppe avec AR qui contient sa fiche de paie du mois d'octobre, déduction faite des jours de mise à pied (intitulés jours d'absence non justifiées) avec des tickets restaurants qui correspondent strictement au calcul du nombre jours ouvrés du mois de novembre, déduction faite de ceux donnés en octobre correspondant aux jours ouvrés de la mise à pied conservatoire. La présence des tickets restaurant fait penser qu'il est peut-être réintégré, bien que n'ayant pas reçu de courrier en ce sens, il contacte donc le DRH ce jour qui l'informe qu'aucune décision n'a été prise, que cela ne devrait pas tarder...
- Le fait de mettre des tickets restaurant pour le mois à venir alors qu'un salarié est en mise à pied conservatoire est-elle une procédure normale en l'absence de décision définitive ?
- Combien de temps cette situation qui devient insupportable peut-elle durer, puisque mon mari est privé de son salaire depuis la mise à pied conservatoire, ne peut chercher du travail ni le cas échéant répondre à d'éventuelles propositions en l'absence de certitudes sur son sort.
Je vous remercie par avance de toutes vos réponses.

Par **P.M.**, le **04/11/2013** à **13:10**

Bonjour,
Si au contraire les titres-repas n'avaient pasd été délivrés, cela aurait pu faire penser que la décision était déjà prise alors qu'elle ne pouvait l'être moins de 2 jours ouvrables après l'entretien préalable eu plus un mois calendaires...

A priori, la notification de la décision ne devrait pas tarder et si le salarié n'était pas licencié pour faute grave ou si une mise à pied disciplinaire ne venait pas se substituer à la mise à pied conservatoire, cette période devrait lui être payée...
Vous ne précisez pas s'il s'était fait assister lors de l'entretien préalable...

Par **isabelleville**, le **04/11/2013** à **13:16**

Je vous remercie de votre réponse. Il s'est effectivement fait assister d'un salarié de l'entreprise.

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés