Image not found or type unknown

Mise à pied conservatoire suite à un entretien préalable

Par **lenzie**, le **20/04/2014** à **18:06**

Bonjour,
En date du 20 mars je reçois un courrier me convoquant à un en entretien préalable au licenciement (normalement à l'amiable avec transaction) j'étais convoqué le 31 mars.
En date du 29 mars(un samedi) je reçois un recommandé pour reporter l'entretien au 14 avril.Je suis en arrêt maladie depuis le 30 septembre...A l'entretien on me reproche une faute grave.Le même jour il poste un courrier pour une mise à pied conservatoire, le 18 je reçois un autre recommandé m'indiquant que j'ai 48h pour renoncer au conseil (je suis cadre) alors que sur le courrier de convocation il était indiqué que j'avais 48h après l'entretien pour y renoncer...Cette procédure est elle régulière ?

Par **P.M.**, le **20/04/2014** à **21:30**

Bonjour,
Un licenciement ne peut pas être à l'amiable et une transaction pour être valable ne peut être négociée conclue qu'après la notification de la rupture du contrat de travail...
Vous n'indiquez pas à quel conseil vous auriez dû renoncer...
Vous ne parlez pas plus de quelle faute grave il s'agirait et je vous rappelle que la procédure doit être engagée dans les 2 mois après qu'elle ait été commise ou que l'employeur en a eu connaissance...

Par **lenzie**, le **21/04/2014** à **21:02**

Bonsoir,
La négociation s'etait faite par téléphone, on partait sur 3 mois de préavis payé , ma prime de licenciement et une transaction de 22 000E, le rdv de la transaction était fixée au 3 avril (entretien fixé au 31 mars , licenciement le 2 et signature le 3). Au 18 mars ils n'avaient rien contre moi (confirmé à l'entretien) la faute est qu'une amie (cliente) m'a prêté de l'argent début 2012 que j'ai remboursé 2 mois après mais pour eux c'est interdit d'empreunter à une cliente, ils lui ont fait signé un papier le 1er avril. Ils en ont eu connaissance le 26 mars .Comme je suis cadre, il y a un conseil qui se réunit (3représentant du personnel, 3 représentants de l'employeur, pour valider le licenciement)

Par **P.M.**, le **21/04/2014** à **21:22**

Bonjour,
Donc c'était mal parti puisque je vous ai dit qu'une transaction ne peut pas être négociée avant la rupture du contrat de travail...
D'autre part une transaction ne peut pas être conclue dans la précipitation sans réflexion...
Si la Convention Collective prévoit un conseil de discipline c'est autre chose et donc le licenciement ne pouvait pas intervenir avant qu'il ne se réunisse...

Par **lenzie**, le **21/04/2014** à **22:27**

Oui c'est ce qui était prévue, entretien préalable le 31 mars , licenciement le 2 avril (48h mini) et transaction le 3 avril. Nous étions tombé daccord sur le montant.
Je ne suis toujours pas licencié, mais pour moi la procédure a été faite à l'envers.Si ils avaient connaissance de ces fait au 20 mars c'est dabord mise à pied conservatoire et ensuite entretien préalable...
Cordialement

Par **P.M.**, le **22/04/2014** à **09:35**

Bonjour,
Pratiquement tout est à l'envers et ne colle pas mais si vous pouviez essayer de tenir compte de ce que je vous dis, ça permettrait d'avancer, donc je reprécise et complète...
Pour être valable, une transaction pour être valable, ne peut pas être négociée avant la notification du licenciement donc vous ne pouviez pas vous être déjà mis d'accord sur le montant...
Après l'entretien préalable, l'employeur ne peut pas notifier sa décision sans respecter un délai de 2 jours ouvrables, donc pour un licenciement qui s'est tenu le 31 mars, il ne pouvait envoyer la lettre recommandée avec AR de licenciement avant le 3 avril et il fallait attendre le temps que vous la réceptionniez pour envisager la conclusion d'une transaction...
Il n'y a aucune obligation pour la mise à pied conservatoire qu'elle intervienne au moment même où l'employeur à connaissance des faits et pas après mais, comme vous êtes déjà écarté de l'entreprise par l'arrêt-maladie, elle ne se justifie plus...
Vous ne précisez toujours pas à quel conseil vous auriez dû renoncer...
Je vous rappelle que l'employeur a un mois après l'entretien préalable pour prendre sa décision et que comme le report du premier rendez-vous est le fait de l'employeur sans raison particulière, à mon sens, ce délai court à partir du 31 mars...

Par **lenzie**, le **22/04/2014** à **12:24**

La convention collective prévoit ce conseil en cas de licenciement pour faute. Concernant la transaction c'est l'entreprise qui m'a proposé le montant des 22000E (j'etais en négociation

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

avec eux depuis le 5 mars) que j'ai accepté.Concernant la mise à pied , elle m'est notifié 21 jours après connaissance des faits....et les faits sont postérieurs à la première convocation... d'ou le report de l'entretien.

Par **P.M.**, le **22/04/2014** à **13:01**

Si la convention collective applicable prévoit la tenue d'un conseil de discipline l'employeur doit respecter cette procédure...
Donc la conclusion de la transaction ne peut pas être valable puisque négociée avant que vous ayez reçu la notification du licenciement...
Je me demande comment les faits peuvent être postérieurs à la première convocation puisque vous êtes en arrêt-maladie à moins que vous en commettiez pendant votre absence...

Par **lenzie**, le **22/04/2014** à **13:12**

La convention prévoit que je peux renoncer à ce conseil.Concernant les faits ils ont apparament pris connaissance posterieurement (soi disant ils avaient des doutes avant l'entretien) et l'attestation de la cliente est daté du 1er avril) alors que la convocation je l'ai reçu le 20 mars.Ce sont des faits qui datent de 2012.

Par **Juriste-social**, le **22/04/2014** à **14:16**

Bonjour,

Tout d'abord, concernant la validité de la transaction, il convient de distinguer entre la règle et la pratique. La loi et la jurisprudence interdisent la négociation et la signature d'une transaction avant la rupture du contrat de travail, comme celà vous a été rappelé. Toutefois, en pratique, il arrive bien souvent que les parties négocient avant la rupture du contrat de travail (le licenciement dans votre cas), l'éventualité d'une transaction qui serait signée juste après la rupture. Cette transaction sera bien évidement "valable" si elle a été signée après la rupture du contrat et que les négociation ont été menées de manière "informelle" avant la rupture et que personne n'en conteste la validité par la suite, bien entendu. Il suffira d'indiquer dans le protocole d'accord transactionnel que les négociations ont débuté après le licenciement. Cependant, une telle pratique n'est pas sans risque, car si une partie à la preuve de négociations avant rupture, elle pourra faire annuler en justice cette transaction...

Concernant la procédure disciplinaire dont vous faites l'objet, en principe, la mise à pied conservatoire doit être concomitante à la convocation à entretien préalable, de sorte qu'une mise à pied conservatoire tardive peut être annulée car jugée non nécéssaire. Mais, tout cela nécéssitera une procédure judiciaire si l'employeur refuse de retirer cette mise à pied.

S'agissant plus particulièrement de votre droit à conseil pour validation du licenciement, qui résulte de votre convention collective, la réponse à votre intérrogation nécéssite que vous nous fournissiez ou que vous lisiez les dispositions conventionnelles s'y afférents. En effet, il

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

sera indiqué dans votre convention collective si le délai de 48h pour renoncer au conseil commence à courrir à compter de la date de l'entretien préalable ou de la date d'envoi d'un courrier par l'employeur en ce sens.

Enfin, s'agissant de la réalité de la faute qui vous est reprochée, vous nous indiquez que l'employeur aurait une attestation datant du 1er avril alors que vous avez été convoqué initialement le 20 mars. Si l'attestation évoque le prêt "illicite" et donne une date de ce prêt, et que l'employeur dit ne pas avoir eu connaissance de ce prêt avant, la prescription ne sera pas acquise en soi. Toutefois, il faudrait savoir comment l'employeur a eu ses "doutes" et à partir de quand il les a eu, car s'il a eu ses doutes plus de deux mois avant la date de votre licenciement et que vous pouvez le démontrer, alors la prescription de la faute vous sera acquise.

Mais, j'aurai à mon tour une interrogation à votre encontre : êtes-vous d'accord pour partir de l'entreprise par le biais de la signature de cette transaction ou voulez-vous contester votre licenciement, et dans ce cas ne pas signer de transaction ?

Par **lenzie**, le **22/04/2014** à **14:24**

Le problème c'est qu'à l'entretien préalable , ils m'ont répondu que nous n'étions pas la pour parler de "ça" je voulais quitter l'entreprise car j'avais découvert certaines irrégularités envers mon employeur c'est pour cela qu'il acceptait un licenciement arrangé avec transaction .Concernant le conseil la convention dit que j'ai 6 jours après l'entretien pour y renoncer , sauf que dans ma convocation il m'écrit que j'ai 48H après l'entretien pour y renoncer...J'ai eu mon entretien le 14 et bizarement le 18 je reçois un recommandé m'indiquant que j'ai de nouveau 48H. Vous comprenez bien que j'ai un peu de mal à suivre ! si au 20 mars ils n'avaient connaissance de rien quel était le motif de ma convocation ? Ils n'ont rien eu à me répondre à cette question.

Par **lenzie**, le **22/04/2014** à **14:37**

Je rajoute qu'il n'y a plus de transaction puisque au départ il me licenciait pour mon arrêt maladie (dysfonctionnement suite à mon absence) et qu'aujourd'hui le motif est faute. Ma mise à pied conservatoire à été posté le jour de l'entretien (le 14 avril) je suis sortie de l'entretien à 15H30. Ce que je ne comprends pas c'est que si ils avaient des "doutes" pourquoi ne pas avoir commencé par cette mise à pied suivi de l'entretien préalable. Jusque quand il à maintenant pour me licencier à partir de la mise à pied conservatoire ?

Par **Juriste-social**, le **22/04/2014** à **14:41**

Si votre convention stipule 6 jours après l'entretien, vous avez la réponse à votre question. L'employeur ne peut y déroger. Donc, si entretien le 14, vous aviez jusqu'au 20 avril pour y renoncer. Donc, l'employeur qui vous indique le 18 avril que vous avez 48h, soit jusqu'au 20 avril, est dans les délais. Si vous n'avez pas renoncé à cet entrentien, alors l'employeur ne

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

pourra pas vous licencier sans l'avis de ce conseil.

Par contre, s'il vous a indiqué dès le 20 mars que vous aviez 48h alors oui il y a une irrégularité, mais qui é été me semble t-il couverte par l'entretien du 14 et le courrier du 18...

Je suppose qu'à votre entretien préalable vous n'avez pas sollicité l'accompagnement d'un de vos élus du personnnel ? Donc il sera difficile de prouver ce qui a été dit ou pas dit durant cet entretien, à moins que vous envoyiez une lettre en RAR pour en contester le contenu.

Comme je vous l'ai dit, si au 20 mars vous avez la preuve qu'ils n'avaient connaissance de rien, alors vous pourrez essayer d'obtenir l'irrégularité tant de la procédure que de votre licenciement. Mais le fait que l'attestation date du 1er avril ne prouve rien. L'employeur peut par exemple indiquer qu'il a appelé le client début mars... Tout est question de preuve.

Par contre, si vous avez un bon contact avec ce fameux client, alors appelez-le pour tenter de voir à quel moment l'employeur l'a appelé, et si c'est postérieur à deux mois, demandez-lui une attestation sur le date.

Par **Juriste-social**, le **22/04/2014** à **14:43**

Donc, votre convocation du 20 mars était au motif du licenciement pour dysfonctionnement ? Ou bien ce motif est antérieur au 20 mars ?

Par **Juriste-social**, le **22/04/2014** à **14:46**

Comme cela vous a été indiqué, l'employeur a deux mois à compter des faits fautifs dont il a eu connaissance ou ne pouvait ignorer pour vous licencier.

Par **lenzie**, le **22/04/2014** à **14:50**

Le motif est antérieur au 20 mars mais au 20 mars il n'en avait pas connaissance, j'étais convoqué dabord le 31 mars, en date du 28 je reçois un autre recommandé ou il demande le report au 14 avril, sur chaque convocation il est bien stipulé que j'ai 48h après l'entretien pour renoncer au conseil si il poursuivait la procédure.L'employeur ne l'a pas appelé , il s'est déplacé à son domicile sans rdv le 1er avril.Sur ma convocation pas de motif juste nous envisagons à votre égard un licenciement(normal puisque tout avait été décidé avant entre nous).Combien de temps a t'il pour me licencier à partir de la mise à pied ?

Par **Juriste-social**, le **22/04/2014** à **15:27**

S'il n'a eu connaissance de la faute que le 1er avril, il a jusqu'au 1er juin pour vous licencier

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

pour faute en principe.

Toutefois, le fait qu'il vous ait convoqué le 20 mars, puis demandé un report au 28 mars, signifie théoriquement qu'il avait connaissance des faits au moins au 20 mars, donc licenciement au plus tard le 20 mai 2014. Les délais ne court pas à compter de la mise à pied à titre conservatoire (même si la jurisprudence juge qu'un licenciement tardif après mise à pied à titre conservatoire peut démontrer l'absence de faute grave, pour autant le licenciement pour "faute simple" peut demeurer valable).

Vous pouvez donc soutenir que le licenciement de l'employeur n'est pas réellement justifié et qu'il tente de faire "feu de tout bois" au motif qu'il vous a convoqué le 20 mars puis le 28 mars pour un licenciement qui,à vous croire,débouchera vers un licenciement disciplinaire pour une faute dont il n'a eu connaissance que le 1er avril... La procédure n'est donc pas régulière.

Vous pouvez tentez de mettre en avant le fait que le vrai motif c'est votre arrêt maladie, le motif disciplinaire n'étant qu'un motif falacieux.

Pour contraindre votre employeur à envisager de reconclure une transaction, je vous conseille d'attendre la décision finale de l'employeur. Puis, s'il vous licencie, comme il en a visiblement l'intention, de lui rédiger un courrier RAR pour contester la régularité d'un licenciement pour faute quand il n'a connu les faits fautifs que le 1er avril alors qu'il vous convoquait dès le 20 mars. Précisé que cette incohérence, au-delà de rendre la procédure de licenciement irrégulière tant au regard de la loi que de la jurisprudence, peine à masquer le véritable motif de licenciement : votre absence pour maladie, donc un licenciement lié à votre état de santé et, partant, discriminatoire. Rajoutez que vos préjudices ne s'arrêtent pas là, puisque l'employeur n'a pas respecté le délai de 6 jours pour la reconciation au conseil, en vous indiquant à chaque fois 48h.
Et mettez tout autre élément pouvant démontrer à votre employeur qu'il a intérêt de signer cette transaction...

Par **P.M.**, le **22/04/2014** à **16:34**

Je rappelle que pour la transaction, elle ne peut pas être négociée et conclue dès que le licenciement est prononcé mais seulement après qu'il ait été notifié donc après la réception de la lettre recommandée avec AR...
Je constate qu'il est bien conseillé finalement d'attendre la décision finale pour négocier la transaction sachant qu'a priori seul le salarié peut contester sa validité même s'il y a des pratiques contraire à la Jurisprudence dont sur un forum juridique on devrait se moquer...
A partir de la date où l'employeur a eu connaissance des faits il n'a pas de toute façon 2 mois pour prononcer le licenciement mais pour engager la procédure et si c'est pour faute grave, il doit le faire sous un délai réduit...
S'il avait un premier motif de licenciement il aurait dû l'aborder aussi lors de l'entretien préalable et à la limite il devrait l'indiquer comme motif dans la lettre de licenciement...
S'il s'agit d'un conseil de discipline, il n'aurait jamais dû y faire allusion dans la première convocation puisque le licenciement pour désorganisation de l'entreprise ne ressort pas d'un fait fautif...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **lenzie**, le **22/04/2014** à **16:40**

Il n'a pas voulu aborder le motif de la première convocation car comme je l'ai déja dit il n'en avait pas ! l'entretien était juste une "formalité" puisqu'il avait été convenue d'un arrangement "amiable" il me licenciait pas pour faute, et m'indemnisait mes 3 mois de préavis, ma prime de licenciement et une transaction ! voila pourquoi !

Par **Juriste-social**, le **22/04/2014** à **17:03**

Le conseil relatif à l'attente de la décision finale de l'employeur s'explique par le fait que l'auteur de la question nous a finalement informé que l'employeur ne comptait plus signer de transaction. Il convient donc d'attendre le ou les motifs du licenciement, s'il a lieu, pour préparer une réponse adaptée en vue de sa contestation et d'inciter l'employeur à transiger, puisqu'il avait l'intention au départ de le faire et qu'il a changé d'avis.

En outre, un conseil juridique ne peut se limiter à l'énonciation du droit applicable sans prendre en compte les faits de l'espèce. S'il était nécessaire d'indiquer à l'auteur de la question les régles encadrant la validité de la transaction, il était tout autant utile de lui indiquer qu'une négociation "informelle" de la transaction avant rupture du contrat, qui correspond dà une certaie réalité pratique, n'entrtaîne pas de facto la nullité si personne n'en conteste la régularité, donc pas d'inquiétude sur ce terrain.

Par **P.M.**, le **22/04/2014** à **17:03**

Donc il ne pouvait pas vous convoquer à un premier entretien s'il n'avait aucun motif...
Mais vous indiquiez que le motif aurait été pour désorganisation de l'entreprise, je me demande bien dans ce cas à quoi aurait bien pu servir la transaction puisqu'il n'y avait pas réellement de concession réciproque à part éventuellement les 3 mois de préavis payé si vous ne receviez plus de complément aux indemnités journalières de la sécurité sociale de même si cela avait été pour faute simple...
J'ajoute que quand les choses sont faites en dépit des règles jurisprudentielles après une négociation de transaction avant la notification du licenciement, on arrive souvent à ce résultat...
D'autre part, si votre maladie n'est pas professionnelle il était possible d'arriver au même résultat par une rupture conventionnelle...

Par **P.M.**, le **22/04/2014** à **17:07**

Oh ! Voici une nouvelle de la plus haute importance et que personne ne pouvait deviner que si une transaction n'est pas contestée sa nullité n'est pas prononcée, on peut bien sûr se demander par qui cela aurait été à part la voie céleste...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **Juriste-social**, le **22/04/2014** à **17:18**

Effectivement, l'auteur de la question ne pouvait deviner qu'une négociation informelle avant rupture du contrat de travail sur la transaction n'est pas forcément sanctionnée, puisque vous avez martelé dans vos premiers messages que la transaction négociée entre l'auteur et l'employeur ne serait pas valable un point c'est tout, à croire qu'il s'agissait du Jugement dernier...

Bien au contraire, lorsque les deux parties sont d'accord, rien empêche de négocier une transaction et de procéder à un licenciement factice... Le tout est de bien le faire.

Par **lenzie**, le **22/04/2014** à **17:25**

Merci de votre réponse oui à la base c'etat un entretien "banal" puisqu'en date du 25 mars le siège à paris m'a contacté pour prendre rdv pour la signature de la transaction ! comment pouvais je imaginer un tel scénario et un tel revirement de situation ? !!! 9a voulat bien dire que même au 25 mars il n'avait rien contre moi !!!!!

Par **P.M.**, le **22/04/2014** à **17:26**

J'évite effectivement d'écrire des évidences et j'ai indiqué l'inverse c'est à dire que pour qu'une négociation soit valable, il faut qu'elle soit négociée après la notification du licenciement...
Personnellement, je me contente d'énoncer des règles juridiques et pas de supposer des tripatouillages...

Par **P.M.**, le **22/04/2014** à **17:34**

Cela voulait dire que le 25 mars, il n'avait rien contre vous mais que, comme je vous l'ai dit, une rupture conventionnelle était possible mais surtout notez bien que pour qu'une contestation puisse être prise en compte, il faut agir, au cas où vous ne l'auriez pas compris avant car personne ne peut le faire à votre place, je tiens cette information que peu de personnes connaissent...

Par **lenzie**, le **22/04/2014** à **18:57**

Bien la transaction était prévue après le licenciement par contre le montant négocié avant (je ne pouvais pas signer une transaction avec un montant inconnu !) Sans compter le harcèlement que je subi depuis 4 ans (j'ai tout les documents en ma possession) même pendant mon arrêt il m'a envoyé un mail me demandant de faire par écrit un courrier comme

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

quoi je voulais être démis de mes fonctions de Responsable ! et j'en passe ! L'entretien préalable est il strictement confidentiel ? Car des propos malveillants commencent à circuler....

Par **P.M.**, le **22/04/2014** à **19:14**

Il ne s'agit pas normalement de signer une transaction avec un montant inconnu bien évidemment mais de la négocier après la notification du licenciement c'est en tout cas la position de la Jurisprudence de la Cour de Cassation mais bien sûr ce n'est pas fait normalement pour organiser une fausse rupture du contrat de travail...
Si vous aviez les éléments pour prouver le harcèlement, je ne comprends même pas que vous soyez passé par cette voie...
En plus le montant était très inférieur à ce que vous auriez pu obtenir à mon avis...
Comme en plus bien sûr vous ne vous êtes pas fait assister lors de l'entretien préalable, tout et n'importe quoi peut être divulgué car en plus ça m'étonnerait que vous puissiez prouver les propos malveillants...
Mais maintenant vous avez les mains libres pour négocier la transaction après réception de la lettre de licenciement ou même le contester devant le Conseil de Prud'Hommes, je vous conseillerais donc de vous rapprocher d'une organisation syndicale voire d'un avocat spécialiste...
D'autre part, il serait quand même intéressant que vous indiquiez l'intitulé exact de la Convention Collective applicable à défaut de son numéro...

Par **lenzie**, le **22/04/2014** à **19:23**

J'étais assisté ! mais le délégué ne veut pas me faire un compte rendu car c'est pas obligatoire ! A quoi ça sert d'être représenté ?

Par **P.M.**, le **22/04/2014** à **19:31**

S'il s'agit d'un Délégué Syndical ou d'un Délégué du Personnel syndiqué, vous pourriez prévenir son organisation syndicale mais il a peut-être ses raisons aussi car si le licenciement était prétendument arrangé, je ne vois pas l'utilité de vous faire assister à moins que ce soit l'employeur qui vous y ait incité...
Vous n'indiquez toujours pas l'intitulé exact de la Convention Collective applicable à défaut de son numéro...

Par **lenzie**, le **22/04/2014** à **20:28**

convention collective national de l'inspection d'assurance du 27 juillet 1992

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **P.M.**, le **22/04/2014** à **21:12**

Ce texte nous donne un éclairage particulier puisque déjà l'employeur ne pouvait pas, en tout état de cause, rompre le contrat de travail pour désorganisation de l'entreprise et obligation de remplacer le salarié avant 9 mois d'arrêt-maladie suivant l'art. 60 b) de la Convention collective nationale de l'inspection d'assurance et les dispositions concernant la réunion du conseil pour faute sont sensiblement différentes suivant l'art. 66 b)...

Par **lenzie**, le **22/04/2014** à **21:32**

je suis concernée par l'article 66 comme le précise ma convocation.
Cordialement

Par **P.M.**, le **22/04/2014** à **21:51**

Vous êtes concerné par la convocation mais pas du tout de la manière par laquelle apparemment cela s'est passé puisque l'employeur doit d'abord prévoir la réunion du conseil après l'entretien préalable et vous le faire savoir pour que vous puissiez prendre vos dispositions et éventuellement y renoncer dans les 48 h :
[citation]Toutefois, le conseil est obligatoirement réuni à l'initiative de l'employeur lorsque celui-ci envisage, à l'issue de l'entretien préalable, un licenciement pour faute.

L'entreprise doit alors en informer l'intéressé par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre décharge. La réunion du conseil est cependant annulée si l'intéressé le demande par écrit dans les 48 heures de la réception de la lettre.

Les représentants du personnel siégeant au conseil sont choisis par l'intéressé parmi l'ensemble des élus du personnel titulaires ou suppléants du même collège électoral que lui et parmi les délégués syndicaux ou représentants syndicaux appartenant à ce même collège. L'employeur convoque le conseil au moins 48 heures à l'avance et informe le salarié qu'il peut être entendu, s'il le souhaite, par le conseil. Les éléments du dossier sont obligatoirement tenus 48 heures à l'avance, à la disposition du conseil et de l'intéressé[/citation]
Ou alors vous avez fait des raccourcis dans la présentation des évènements...

Par **lenzie**, le **23/04/2014** à **09:01**

Bonjour,
Relisez mes messages précédents....
Cordialement

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **P.M.**, le **23/04/2014** à **15:59**

Bonjour,
J'ai beau les relire malgré que je ne sois pas à vos ordres mais l'employeur ne pouvait pas avoir prévu la réunion du conseil avant d'avoir pris sa décision et vous demander ainsi d'y renoncer dans les 48 h par ailleurs le délai de 6 jours ne s'applique pas dans le cadre d'une faute comme vous le prétendiez...
Sujet terminé pour moi...

Par **lenzie**, le **23/04/2014** à **16:25**

Dans la convention il est bien écrit que j'ai 6 jours pour renoncer au conseil....j'ai pourtant été clair dans mes propos : ma convocation à l'entretien préalable précise que si l'employeur est amené a poursuivre la procésure après l'entretien il saisira le conseil sauf si j'y renonce dans les 48h après l'entretien ! je peux pas être plus clair c'est marqué noir sur blanc sur ma convocation !!!

Par **P.M.**, le **23/04/2014** à **17:10**

Dans la Convention Collective il y a deux motifs pour réunir le conseil avec des procédures séparées :
- l'un pour insuffisance professionnelle qui prévoit le délai de 6 jours pour que le salarié en fasse la demande :
[citation]La demande de réunion doit être formulée par écrit et communiquée à la direction ; compte tenu des spécificités inhérentes à la fonction, cette demande doit être communiquée à la direction au plus tard 6 jours francs après l'entretien prévu par le code des travail. A défaut, le salarié est considéré comme renonçant à la procédure du conseil.[/citation]
- l'autre pour faute dont je vous ai fourni le texte précédemment avec un délai de 48 h pour au contraire qu'il y renonce...
Vous croyez donc avoir été clair mais en vous trompant car l'employeur doit d'abord après qu'il ait pris sa décision prévoir la réunion du conseil dans votre situation pour que vous y renonciez...
Ce qui est donc mentionné dans la convocation ne correspond pas à la Convention Collective et c'est bien pourquoi je m'y suis référé...
C'est tout !!!

Par **lenzie**, le **23/04/2014** à **17:52**

eh bien ils se sont trompé dans le courrier de convocation c'est tout

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés