Image not found or type unknown

Sanction après entretien préalable pouvant aller jusqu'au licenci

Par **Boujnah bechir**, le **13/12/2016** à **12:16**

Bonjour
J'ai eu un entretien préalable le 18/11 2016 ,sur la convocation noté éventuelle sanction pouvant aller jusqu'au licenciement ,mon directeur m'a dis qu'il a un mois à réfléchir pour me sanctionner.
Il est partie en maladie et reprend
Le 15/12/2016 , le 17&18/12 2016
Samedi et dimanche je ne travaille pas.
Quel sont les sanctions d'après la loi qui peux les prendre .
Sachant la mise à pieds de l'appliquer 2 jours min après l'entretien préalable et un mois max après.
Si par empêchement je ne le reçoit pas en main propre ni le 15/ni 16/ décembre comment je peux me comporter et est ce que l'employeur à le droit de me convoquer une 2 eme fois pour entretien préalable sur le même sujet ?
Cordialement

Par **P.M.**, le **13/12/2016** à **13:13**

Bonjour,
L'employeur peut prendre toute sanction figurant au règlement intérieur s'il en existe un, il est obligatoire dans les entreprises d'au moins 20 salariés...
Lorsqu'un délai se termine un samedi ou un dimanche, il est reporté au lundi, il a donc jusqu'au 19/12/2016 pour vous envoyer une lettre recommandée avec AR...
A priori, il n'y a pas de raison pour qu'il vous convoque à un autre entretien...

Par **Boujnah bechir**, le **13/12/2016** à **14:04**

Je vous remercie
Mais si je reçois la lettres avec AR et je le cherche de la poste Exp
Le 20 ou le 21 décembre la date qui va être prise en compte d'après la loi .
Si je le reçois en main propre le 16 ou bien le 19 décembre avec mis à pieds est ce que s'est applicable après le 19 décembre c a dire un mois
Et est-ce que la date st ma signature dernier jour d'un mois qui font valider tout sanctions ,

passé la date du 19 décembre la sanction doit elle applicable .
Avec mes remerciements .

Par **P.M.**, le **13/12/2016** à **14:59**

Il en serait de même si vous n'allez pas chercher la lettre recommandée avant l'employeur aurait la preuve de vous l'avoir envoyée et donc que la sanction s'applique contrairement au refus de la recevoir en main propre...
Comme j'ai tenté de vous l'expliquer, l'employeur à un mois pour vous la notifier à partir du lendemain de l'entretien préalable peu importe que vous le receviez après et la sanction s'appliquerait à sa première présentation par la poste...
Pour que la mise à pied disciplinaire soit valable, sa durée maximale doit figurer au règlement intérieur...

Par **Boujnah bechir**, le **13/12/2016** à **16:01**

Je vous remercie et je vais attendre
Cordialement

Par **Boujnah bechir**, le **18/12/2016** à **23:37**

Bonsoir
Je reviens sur ma question
Voila j'ai reçu une nouvelle convocation à une audience et devant le conseil de discipline avec AR le 17/12 datée du 16/12.
Suivant les articles 52,53&54 de la convention collective nationale des réseaux de transport publics urbains de voyageurs du 11/4/1986.
L'audience en premier charge par une personne de l'instruction du dossier et après une semaine devant le conseil de discipline sachant que la société est de plus de 200 employés.
Est la deuxième convocation est légale ?
Quel sont les sanctions possible?
Leur application ?
Et juridiquement ?
Avec mes remerciements

Par **P.M.**, le **19/12/2016** à **08:54**

Bonjour,
Je n'ai pas bien compris si vous avez été mis à pied à titre conservatoire mais le Conseil de disciplinaire est effectivement prévu et les sanctions possibles sont indiquées à l'art. 49 de la Convention collective nationale des réseaux de transports publics urbains de voyageurs...
Si ce n'est pas encore le cas, il serait grand temps que vous vous rapprochiez d'un

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Représentant du Personnel...

Par **miyako**, le **19/12/2016** à **09:33**

bonjour,
surtout faites vous assister tout au long de cette affaire .
Les délégués du personnel sont là pour cela et sont sensés connaître le fonctionnement de la procédure conformément à la convention collective .
Ils auront accès au dossier et saurons vous conseillez en toute discrétion.
Parfois même ,il peut y avoir négociation en amont et une solution rapidement trouvé.
Amicalement vôtre
suji KENZO

Par **P.M.**, le **19/12/2016** à **10:08**

Art. 53 de la Convention collective nationale des réseaux de transports publics urbains de voyageurs :
[citation]L'agent peut, s'il le désire, se faire assister par un collègue de son choix en activité de service ou par le secrétaire de son organisation syndicale, à la condition de désigner son assistant dans sa demande d'audience.[/citation]
Un négociation en amont au stade où en est la procédure est illusoire...

Par **Boujnah bechir**, le **19/12/2016** à **13:40**

Bonjour
Je travaille toujours .
J'ai avertis le délégué syndical pour
Assister à l'audience et au conseil de discipline .
Mais ce que j'ai pas compris ma deuxième convocation et pourquoi
Mon directeur n'a pas pris la décision de sanction et il a passé les choses au conseil de discipline .
Cordialement

Par **P.M.**, le **19/12/2016** à **15:42**

Le conseil de discipline est prévue à la Convention Collective mais l'employeur doit respecter une procédure prévue notamment à l'art. 52...
Le Délégué Syndical devrait pouvoir vous expliquer cela et examiner si elle a été respectée...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés