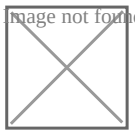

Licenciement pour faute grave - Saisie de la commission paritaire

Par **WhyNot**, le **15/09/2017** à **03:27**

Bonjour,

J'ai été mis à pied à titre conservation le 2 juin 2017.

L'entretien préalable s'est tenu le 22 juin et le licenciement a été prononcé le 28 juin 2017.

Dans les courriers de mise à pied ainsi que de notification du licenciement, il m'était bien indqué que je pouvais saisir dans un déali de 5 jours la commission paritaire de la banque en sa qualité "recours".

J'ai reçu le courrier de licenciement le 3 juillet en recommandé et j'ai transmis un courrier pour saisir cette commission paritaire le 4 juillet (en respectant le délai de 5 jours donc).

Le 18 juillet la commission paritaire m'écrit en m'informant que la banque dans laquelle je travaillais n'est pas une entreprise agréée en qualité de banque en application de l'article L511-9 du Code monétaire et financier et n'entre donc pas dans le champ d'application de la convention collective de la banque tel que défini à l'article 1 de ce même texte.

Il en résulte que ma demande de recours n'est pas recevable devant la commission paritaire de la banque même si mon entreprise fait une application volontaire de la convention collective de la banque du 10 janvier 2000.

Je m'interroge donc sur plusieurs points:
- ma banque ne savait-elle pas que ses salariés ne pouvaient pas bénéficier de la saisie de cette commission paritaire ? Pourquoi le proposer ?
- au delà des griefs qui me sont reprochés et que je compte contester, cet élément seul ne remet-il pas en cause le licenciement ?
- puis-je gagner le procés uniquement sur cet élément qui me paraît quand même pas très sérieux et qui, à mon humble avis, ne respecte pas la procédure de licenciement ?
- juste une précision, la saisie de cette commission paritaire a un effet suspensif. Or, j'ai été sorti des effectifs le 1er juillet (alors que le courrier de licenciement a été établi le 28 juin) et j'ai reçu le courrier de la commission paritaire le 18 juillet => il y a donc pas mal de dates qui ne coïncident pas.

Merci par avance de votre aide sur la question.

Cordialement,

WhyNot

Par **P.M.**, le **15/09/2017** à **08:11**

Bonjour,
Je pense que si l'entreprise fait une application volontaire sans restriction à certaines dispositions de la Convention Collective qui prévoit la commission paritaire, cela pose problème et, même si la situation est différente, le licenciement pourrait être jugé sans cause réelle et sérieuse, si l'on se réfère à l'Arrêt 98-43503 de la Cour de Cassation...
Je vous conseillerais de vous rapprocher d'un défenseur syndical (liste disponible normalement sur le site de la DIRECCTE de la Région) ou d'un avocat spécialiste...

Par **WhyNot**, le **15/09/2017** à **13:12**

Merci de votre réponse.

Dans mon contrat de travail, il est indiqué que nous dépendons de la convention collective nationale de la banque (il n'y a aucune restriction indiquée).

De plus, dans les 2 courriers (de mise à pied et de licenciement) il est bien notifié que je bénéficie du droit de saisir la commission paritaire de la banque en sa qualité de recours.

Et cette fameuse commission me répond que je ne peux en bénéficier car ma banque n'est pas agréée en qualité de banque selon le codé monétaire et financier...je trouve tout cela bien étrange et du coup, je pense que la procédure n'est pas respectée et que le licenciement peut être remis en cause juste sur ce point sans même rentrer dans les faits qui me sont reprochés qui sont tout autant ubuesques.

Par **P.M.**, le **15/09/2017** à **15:39**

J'avais bien lu cela dans votre exposé initial et la possibilité de saisir la commission paritaire est bien prévue à l'art. 27 de la Convention collective nationale de la banque...
D'où ma réponse précédente Jurisprudence à l'appui...

Par **miyako**, le **15/09/2017** à **23:00**

Bonsoir,
Le problème ,c'est que l'arrêt cité concerne une banque agrée en qualité de banque ,alors que celle du salarié ne l'ai pas .Elle n'entre pas dans le champ d'application de la CCN dit la commission.
Le mieux serait de voir d'abord un syndicat d'employé de banque plus à même de conseillé quant à l'application de la CCN banque.

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

Amicalement vôtre
suji KENZO

Par **P.M.**, le **15/09/2017** à **23:06**

Il n'a même pas compris que l'employeur a décidé d'appliquer la Convention Collective en question sans restriction et qu'en plus dans la lettre de licenciement il évoque la saisine de la commission paritaire...
En tout cas, en dehors d'envoyer "voir syndicat d'employés de banque", il n'a pas le moindre avis juridique fondé sur la question et donc ne peut pas aider...

Par **P.M.**, le **15/09/2017** à **23:20**

En complément de ma réponse initiale et pour encore mieux informer, je propose, entre autres, ces dossiers :
- n° 1
- n° 2

Par **WhyNot**, le **15/09/2017** à **23:37**

Merci de ces différentes précisions.
J'ai une question qui me vient à la lumière de ces différents éléments: est-ce que le fait d'avoir indiquer dans les courriers de mise à pied et de licenciement mon droit à saisir cette commission ne suffit-il pas à la banque pour être "blanchi" car c'est la commission qui n'a pas accepté que celle-ci soit saisie au final ? Je ne sais pas si je suis clair...
Mais ce que je ne comprends toujours pas, la banque ne savait-elle pas qu'on y avait pas le droit à la saisie de cette commission ?!

Par **P.M.**, le **16/09/2017** à **07:40**

Bonjour,
Il ne s'agit pas pour moi de préjuger de la décision du Conseil de Prud'Hommes en cas de recours, puisque vous aurez remarqué les précautions que je prends, mais à mon sens, l'employeur aurait dû, avant d'indiquer cette possibilité de saisir la commission paritaire, s'enquérir qu'elle pouvait se prononcer et par ailleurs en mentionnant la Convention Collective nationale de la banque dans le contrat de travail, préciser les dispositions qui n'étaient pas applicables...
Je suis même circonspect sur la décision de la dite commission et me demande si elle est fondée...

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **miyako**, le **16/09/2017** à **10:08**

Bonjour,

Article 1
En vigueur étendu
Dernière modification: Modifié par Avenant du 16 juillet 2004 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2004-39 étendu par arrêté du 17 novembre 2004 JORF 11 décembre 2004.
Créé par Convention collective nationale 2000-01-10 étendu par arrêté du 17 novembre 2004 JORF 11 décembre 2004
La présente convention est conclue en application de la législation et de la réglementation en vigueur (1).
Elle s'applique, en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer, aux entreprises agréées en qualité de banques en application de l'article L. 511-9 du code monétaire et financier, à l'exclusion de celles qui, au 30 juin 2004, relevaient du champ d'application de la convention collective des sociétés financières. Elle pourra être adaptée, dans un cadre paritaire, aux territoires d'outre-mer, sous réserve de la législation en vigueur.
Les parties signataires conviennent que le champ d'application visé à l'alinéa précédent est étendu au Groupe Banques populaires dans le cadre des dispositions de l'article L. 132-16 du code du travail.
La présente convention règle les rapports entre les employeurs définis ci-dessus et leurs salariés, embauchés à temps plein ou à temps partiel, à l'exclusion du personnel de ménage, d'entretien, de gardiennage et de restauration.
Toutefois, une ou plusieurs catégories exclues à l'alinéa précédent peuvent, par voie d'accord d'entreprise, relever de tout ou partie de la présente convention sous réserve que d'autres conventions collectives professionnelles ne leur soient pas applicables.
En outre, les salariés, relevant de ces activités et bénéficiant au 31 décembre 1999 de l'intégralité de la convention collective nationale de travail du personnel des banques du 20 août 1952, entrent dans le champ d'application de la présente convention.
L'employeur peut proposer à l'embauche aux salariés ne relevant pas de la présente convention collective de leur appliquer volontairement celle-ci, à l'exception des articles 33, 34, 35, 39, 40, 41 et 42.
La présente convention s'applique aux travailleurs à domicile, sous réserve de dispositions particulières telles que définies par la législation en vigueur .
Articles cités:
Code du travail L132-16
Code monétaire et financier L511-9

La commission paritaire motive l'irrecevabilité :
Le code monétaire
Si l'établissement n'est pas une banque ou un organisme de crédit CCN non applicable
Le champ d'application
Si il y a une CCN applicable à l'activité de l'entreprise ,on ne peut pas même volontairement,appliquer la CCN banque.
D'autre part il faut qu'il y ait un accord d'entreprise .
Je pense qu'il vaut mieux poursuivre l'employeur ,pour licenciement abusif ,après étude du dossier,et analyse des griefs et motivations du licenciement,plutôt que de se lancer dans une procédure ""d'application"" ou non d'une CCN qui ne serait pas celle réellement applicable à

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

l'entreprise.
Toute demande d'application de la CCN banque implique obligatoirement la mise en cause de la décision de la commission paritaire d'où une difficulté supplémentaire importante.Si l'on veut l'application de la CCN banque,il faudra d'abord contester la décision de la commission et bien démontrer que l'établissement est bien une banque ou un établissement de credit agrée
Donc ,à mon humble avis,il vaut mieux consulter un syndicat ou un défenseur prud'homal ,si disponible, afin d'examiner la possibilité de recours pour licenciement abusif et uniquement sur cela.
Sachant qu'une transaction amiable reste toujours possible.
Amicalement vôtre
suji KENZO

Par **P.M.**, le **16/09/2017** à **11:01**

Encore une fois, vous allez vous ridiculiser car vous ne savez visiblement pas ce qu'implique l'application volontaire d'une Convention Collective et n'avez même pas compris les dossiers que j'ai proposés...
Si l'employeur se prévaut de cette Convention Collective nationale de la banque à plusieurs reprises, il a commis une faute et avant d'hypothéquer qu'une autre Convention soit applicable à l'entreprise, il faudrait déjà en être sûr...
A titre subsidiaire, il pourrait y avoir vice de procédure...
Il ne suffit pas de faire du copier / coller pour argumenter juridiquement...
Attaquer l'employeur pour licenciement abusif peut l'être aussi à ce titre...
Votre humble avis est celui d'un incompétent, on l'a vu sur d'autres sujets sauf que vous vous ralliez à la consultation d'un défenseur syndical ou d'un avocat spécialiste...
Mais on sait que vous ne reviendrez jamais sur un avis donné précipitamment et non fondé et que vous ne vous excuserez même pas...

Par **miyako**, le **16/09/2017** à **15:30**

Bonjour,
Votre arrogance est choquante,vous traitez les autres d'incompétents ,alors que vous même vous ne maîtrisez pas les sujets posés, c'est incroyable!! .Vous même vous copiez ,coller tout ce qui traîne sur internet et vous savez comme moi que l'on y trouve le pire et le meilleur.
les dossiers ,je les connais,mais réfléchissez un peu avant de polémiquer sur n'importe quoi et surtout respectez les autres ,vous n'avez pas le monopole sur ce forum et tous ceux qui interviennent ont droit au respect .Vous lisez la JP ,mais ne savez pas l'interpréter,vous copier ,coller des articles ou des textes que vous n'analysez pas en fonction des sujets traités et des questions posées.
Il en est de l'application ou du choix des conventions collectives ,comme du calcul des absences ou autres sujets .
Nous sommes ensemble pour dialoguer et essayer de trouver des solutions ensemble ,à des questions posées ,par pour faire une sorte de ""guerre guerre"" aussi impertinente qu'incorrecte.D'autres vous l'on déjà dit auparavant ,ils ne reviennent plus sur ce forum ,cause de cela.

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

On peut ne pas être d'accord sur l'interprétation d'un texte ,c'est normal tellement la législation du travail est complexe et nous sommes ici pour donner notre point de vue et en discuter calmement.
Je vous ai toujours estimé comme quelqu'un d'intelligent et de compétent dans le droit du travail et j'espère que je ne me suis pas trompé .
Mais les autres ont quand même le droit de s'exprimer!!
Avec mes meilleurs respects;
Amicalement vôtre
suiji KENZO

Par **P.M.**, le **16/09/2017** à **16:46**

Mon arrogance est à la hauteur de votre imposture et de vos attitudes révoltantes comme nous avons pu la constater encore sur des sujets récents que je ne cite pas ici pour ne pas encombrer celui-ci...
Je ne copie que ce qui concerne un sujet et je trie bien sûr les informations contrairement à vous qui en tronquez certaines...
C'est toujours vous qui venez polémiquer et vous complaisez à contester mes réponses plutôt que de faire état de ce que vous auriez à argumenter...
Je lis la Jurisprudence sûrement mieux que vous et je vais quand même en apporter une preuve par ce sujet qui porte justement sur les absences...
Honte à vous de venir encore apparaître sur les forums et d'oser tenir de tels propos à mon encontre...
Je ne suis pas ici pour dialoguer avec vous mais pour informer car discuter avec quelqu'un comme vous c'est l'instruire et je pense que c'est peine perdue...
Ne vous occupez donc pas des autres et je reçois plus de remerciements de ceux qui cherchent des informations que vous qui ne savez que les tromper...
Ne faîtes pas le gentil contre nature après vos accusations sur mes compétences alors que vous n'en avez pas et on vous l'a déjà dit ici et sur d'autre forums où vous n'osez plus apparaître, s'il pouvait en être de même sur celui-ci, on gagnerait du temps et en crédibilité...
Votre diatribe n'apporte d'ailleurs rien au présent sujet mais vous permet seulement de faire le moralisateur et le sage alors que vous n'êtes ni l'un ni l'autre puisque vous n'avez aucune éthique...
Pour en revenir au sujet qui ne vous intéresse plus, il existe une Jurisprudence abondante comme quoi la possibilité de saisir la commission paritaire constitue une garantie de fond, ce serait donc à l'employeur de régler ce problème dans le cas où elle refuse de prendre position alors même qu'il a donné une fausse information...
Mais je suis beaucoup plus prudent que vous qui assénez ce que vous faites passez pour des vérités et donnez même parfois des ordres à l'impératif et j'utilise le conditionnel sans toutefois botter en touche comme dans ce sujet où la question est précise pour savoir si sur le seul élément du refus de la commission paritaire de se prononcer peut permettre un recours, vous préférez ne pas y répondre vraiment et dire qu'il vaudrait mieux trouver autre chose, ce n'est pas cela informer...

Par **miyako**, le **16/09/2017** à **22:08**

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

Bonsoir,
Et çà continue.....le bla bla.....ridicule autant que idiot.
La suite au prochain numéro
LE DEBAT EST CLOS.
Amicalement vôtre
suji KENZO

Par **P.M.**, le **16/09/2017** à **22:35**

Mais le sujet continuera sans vous, c'est beaucoup mieux...

Par **WhyNot**, le **19/09/2017** à **18:21**

J'espère que rien sur ce point j'aurai gain de cause en tout cas.

J'ai mandaté mon avocate pour saisir le Conseil de prud'hommes car l'entreprise n'a pas accepté notre proposition de transaction à l'amiable.

Par **P.M.**, le **19/09/2017** à **18:33**

Bonjour,
Sans préjuger bien sûr de la décision du Conseil de Prud'Hommes, il serait intéressant de savoir ce que pense votre avocate de cette affaire et sous quel angle elle envisage d'exercer le recours...

Par **ReivaX**, le **27/11/2018** à **20:55**

Bonjour WhyNot,

Je suis aujourd'hui, exactement dans le même cas que vous, Licencié pour faute grave et ayant fait une demande auprès de l'AFB comme mon courrier de licenciement me l'expliquait.

Je viens de recevoir un courrier de l'AFB m'expliquant que ma société n'est pas une banque et qu'elle n'est pas compétente même si je suis sous la convention de la Banque.

Je voulais savoir si vous avez réussi à obtenir gain de cause et comment cela s'est passé pour vous ?

Merci de votre retour d'expérience.

ReivaX

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés