



Pense d'activité dans représentant du personnel

Par **Bobo-bosseur**, le 16/03/2019 à 16:37

Bonjour cher tous,

À la suite d'un entretien avec ma responsable de service est la RH de ma boutique j'ai été accusé de les avoir menacé alors que mes propos les informer de mon état de santé et de sa fragilité.

Le lendemain 5 octobre 2018 j'ai été mise à pied à titre conservatoire et j'ai reçu à la suite une convocation pour un entretien préalable au licenciement qui s'est passé avec ma responsable de service et un autre directeur RH le 12 octobre.

C'en est suivi une convocation à un CE extraordinaire pour le 15 octobre sachant que je suis élu au CE et délégué du personnel de cette entreprise depuis 2017.

L'inspectrice du travail ils ont reçu la demande et il y en trouver un vice de procédure a répondu après le 15 janvier 2019 défavorablement à l'autorisation de licenciement.

Ce avant sa réponse mon employeur le voyant son autorisation demandé depuis déjà 2 mois a préféré me dispenser d'activité avec rémunération.

Le 4 février dernier je n'étais toujours pas réintégrer à mon emploi précédent malgré le 4 février dernier je n'étais toujours pas réintégrer à mon emploi précédent malgré le refus de la précédente demande d'autorisation auprès de l'inspection du travail.

Ma première question est: manager de service avec quel droit d'assister l'employeur dans l'entretien préalable au licenciement sachant qu'elle les membres du CHSCT et qu'elle se poser en victime se sachant menacé par des soi-disant propos de ma part ?

Ma seconde question est puisque j'ai été dispensé d'activité je n'ai pas pu exercer mon emploi cela constitue t-il une faute professionnelle de mon employeur qui a l'obligation de me fournir du travail?

Cela fait depuis le 15 janvier 2019 que j'aurais dû reprendre une activité mais ce n'est toujours pas fait ils attendent que je propose une alternative en allant dans une autre boutique que celle où j'ai été embauché préalablement