



Mise à pieds disciplinaire

Par **bastien 23**, le **23/03/2015** à **11:12**

Bonjour, je me présente Mr Blanc sébastien, voilà je souhaite savoir si la procédure que mon employeur a fait à mon encontre est légale et si elle respect bien le code du travail.

Voilà le sujet :

j'ai été convoqué le 03/03/2015 pour un entretien au préalable par LRAR ne stipulant pas l'objet de ma convocation mais pouvant aller à une éventuelle mesure de sanction disciplinaire.

Le 02/03/2015, mon directeur me fait convoqué dans son bureau pour me dire oralement celui-ci sera annulé car il ne peut être présent ce jour et me fait savoir qu'il me renverra une autre convocation.

Quelque jour après, il me remets en main propre une convocation pour entretien au préalable toujours sans connaître l'objet et toujours marquer "nous vous informons que nous sommes amenés à envisager à votre encontre une éventuelle mesure de sanction disciplinaire".

Mes questions sont les suivantes:

1 : Mon directeur a t il le droit d'annuler oralement sans m'envoyer de LRAR mon entretien au préalable et 1 jours avant la dite date.

2 : 2 jours après mon entretien, via mon planning, j'apprends que je suis mis à pieds sans rien avoir reçu à ce jour.

3 : les 2 jours ouvrables sont-ils respectés ?

4 : Etant donné qu'il m'as mis pieds, n'aurai t il pas dû préciser dans la convocation l'objet de la convocation pour que je puisse me préparer?

Pour information, j'ai été assisté par un DP étant moi même secrétaire du CHSCT.
Ma faute et d'avoir regardé mon téléphone portable sur poste de travail, travaillant dans le domaine de sûreté aéroportuaire sous la convention collective annexe 8.

A savoir également qu'une heure avant j'avais assisté un employé à un entretien pour la même cause.

Et que cette personne n'a eu aucune sanction après vérification de son planning avec lui.

Petite précision sur mes questions: la deuxième convocation était le 18/03/2015 et mon

planning m'est remis le 20/03/2015.

Merci à vous pour vos réponse,
cordialement, Mr Blanc.

Par **P.M.**, le **23/03/2015** à **11:59**

Bonjour,

Déjà dans la convocation à l'entretien préalable à sanction, l'employeur n'a pas à indiquer le motif mais uniquement son objet, ce qu'il a fait...

Il n'est pas prévu comment l'employeur peut reporter l'entretien mais a priori, il peut le faire...
L'employeur doit ensuite se réserver 2 jours ouvrables avant de notifier sa décision mais vous aurez sans doute du mal à prouver que vous avez été retiré du planning pour cette raison et vous ne précisez pas comment vous avez su que c'est une mise à pied disciplinaire et sa durée...

Par **bastien 23**, le **23/03/2015** à **16:52**

Bonjour, merci pour votre réponse, il est marqué sur mon planning sur un jour ou je doit travailler " MAPD " au lieu de vacation habituelle ou il est spécifié mes horaires et là rien.
Donc je suppose que cela veut dire mise à pieds disciplinaire.

Concernant l'article du code du travail si celui-ci envisage une sanction autre qu'un simple avertissement ou autre... voilà qu'il dit :

Article L1332-2

Modifié par LOI n°2012-387 du 22 mars 2012 - art. 48

Lorsque l'employeur envisage de prendre une sanction, il convoque le salarié en lui précisant l'objet de la convocation, sauf si la sanction envisagée est un avertissement ou une sanction de même nature n'ayant pas d'incidence, immédiate ou non, sur la présence dans l'entreprise, la fonction, la carrière ou la rémunération du salarié.

Lors de son audition, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Au cours de l'entretien, l'employeur indique le motif de la sanction envisagée et recueille les explications du salarié.

La sanction ne peut intervenir moins de deux jours ouvrables, ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien. Elle est motivée et notifiée à l'intéressé.

Merci à vous pmtedforum

Par **P.M.**, le **23/03/2015** à **16:59**

Donc cet article que je connaissais, bien sûr, confirme ce que je vous ai dit, c'est que lors de la convocation, l'employeur doit vous indiquer l'objet de l'entretien préalable donc une sanction disciplinaire mais pas son motif lequel est dévoilé lors du dit entretien préalable pour explications....

En revanche, il est étonnant que la sanction ne vous ait pas encore été notifiée...

Si vous pouvez prouver que l'employeur a pris sa décision avant les deux jours ouvrables, ceci constitue un vice de procédure...