



## Mise à pied sans règlement intérieur

Par **css77**, le **29/06/2018** à **11:11**

Bonjour,

Actuellement en CDI dans une entreprise de transport, je ne m'entend plus du tout avec ma responsable et mon patron.

J'ai déjà eu un avertissement comme quoi je parlais mal aux clients au téléphone, que je parlais mal à ma responsable aussi, c'est sur que si on me parle mal je ne me laisse pas faire, apparemment ça ne leur a pas plus.

Suite à cet avertissement, 2 semaines après j'ai été convoqué pour un entretien préalable pour un éventuel licenciement.

Je n'ai pas été licencié suite à cet entretien (malheureusement), je ne peux évidemment pas me permettre de démissionner comme je l'ai dit à mon patron j'ai des charges à payer.

J'ai dit à plusieurs reprise à mon patron que le mieux serait qu'il me licencie ou qu'on fasse une rupture à l'amiable, mais il refuse.

J'ai été embauché en tant qu'agent d'exploitation transport (je fais les plannings des chauffeurs et suis en relation avec les clients).

On m'a retiré du service le jour ou j'ai eu mon entretien préalable.

Depuis on me donne des taches autre que l'exploitation (saisie des courses, transports).

L'entreprise en question a moins de 20 salariés elle n'est donc pas obligé d'avoir un règlement intérieur. Or en regardant sur internet je lis : " pas de règlement intérieur =>pas de sanction "

Donc la fameuse durée de mise à pied n'est pas indiqué dans le règlement car celui ci n'existe pas.

Mon patron, lors de mon entretien préalable m'a dit "vous avez de la chance j'aurais pu vous faire une mise à pied donc sans salaire car suspension du contrat de travail", sur le coup j'ai pas répondu mais je me suis renseigné et selon moi il n'a pas le droit de me mettre à pied et encore moins 1 mois comme il m'avait parlé.

Ma question est : a t-il quand même le droit de me mettre à pied sans ce fameux règlement intérieur ?

J'ai essayé de contacter l'inspection du travail qui ne répond jamais.

Merci de m'aider.

Par **P.M.**, le **29/06/2018** à **15:59**

Bonjour,

En absence de règlement intérieur dans une entreprise de moins de 20 salariés, l'employeur peut quand même bien sûr prononcer une sanction voire un licenciement disciplinaire...

Mais un mois serait vraisemblablement disproportionné...

En revanche, l'employeur ne peut pas modifier le contrat de travail d'une manière essentielle...

Par **css77**, le **29/06/2018** à **16:10**

Mon problème est que je veux être licencié.

Mon employeur pour me faire peur m'avait parlé qu'il pouvait me donner une mise à pied pour une durée jusqu'à 30 jours.

Ok il n'a pas de règlement intérieur car entreprise de moins de 20 salariés, et sur google on dit que dans ce cas la durée est fixé dans la convention collective.

Or dans cette fameuse convention je ne trouve rien en rapport avec les durées de mises à pieds ou sanctions.

Donc comment je fais pour savoir combien de temps je serais mis à pied à peu près et s'il abuse sur le nombre de jour je la contesterais mais comment faire et comment le notifier ? En marquant " la durée de la mise à pied m'a l'air trop longue, veuillez me l'enlever " ? lol blague à part mais j'ai vraiment besoin de réponse.

J'ai envie de créer mon entreprise, mon employeur le sait c'est pour ça qu'il refuse de me licencier, je suis toute la journée sur mon portable je fou rien et il me garde.

Par **P.M.**, le **29/06/2018** à **18:30**

J'avais bien lu le sujet initial et essaie de répondre d'une manière qui ne soit pas absurde...

Ce n'est pas le salarié qui choisit d'être licencié, si l'employeur ni procède pas, il peut seulement demander au Conseil de Prud'Hommes la résiliation judiciaire du contrat de travail ou carrément prendre acte de la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur avec le risque que cela soit analysé comme une démission par le dit Conseil de Prud'Hommes qu'il devra saisir...

Google n'est pas un précis de Droit du Travail et sur internet on lit pas mal de bêtises car on ne peut sérieusement pas penser que les employeurs de moins de 20 salariés qui n'ont pas de règlement intérieur ne peuvent pas sanctionner un salarié ou le licencier...

Il me semble vous avoir dit que de toute façon une mise à pied disciplinaire de 30 jours serait abusive et donc lorsqu'il y a conflit c'est le Conseil de Prud'Hommes qui en juge s'il en est saisi...

Je ne crois pas avoir vu de Convention Collective fixant les durées des mises à pied disciplinaires mais je peux l'avoir oublié...

Si vous voulez créer votre entreprise vous verrez comment vous réagiriez si un salarié se

conduisait ainsi...

Par **css77**, le **29/06/2018** à **18:45**

J'ai pas très bien compris , quand tu dis « au risque que cela soit pris comme une démission » en gros l'employeur qui demandera au conseil des prud'hommes la résiliation de mon contrat de travail ça sera comme si que j'ai démissionné donc ? Vraiment absurde aussi ça!

De plus je t'arrête tout de suite au niveau de ta dernière phrase , c'est sur c'est pas bien de ma part mais quand on donne tout pendant 5 mois qu'on fait du 9h - 21h et qu'à la fin je reçois un avertissement parce que sous pression cest Vrai je parle mal quand on me parle mal ba c'est Du grand n'importe quoi

D'où mon intérêt d'arrêter le salariat car j'en ai marre qu'on me tienne au travail, qu'on me dise tu fais ses horaires là et point barre!

La vie c'est Pas comme ça on en a qu'une je refuse que mon employeur décide a ma place

Après libre à lui de continuer ainsi il me paye 1600 euros net pour que j'en sois sur mon portable 7h

Par **P.M.**, le **29/06/2018** à **20:47**

Vous voyez de l'absurdité partout mais sans comprendre de quoi il s'agit...

Ce qui est absurde c'est vde penser que l'employeur dont vous risquez de faire partie bientôt peut demander la résiliation de votre contrat de travail alors qu'il dispose de pouvoir licencier le salarié et que c'est donc seulement ce dernier qui peut la demander...

Vous pouvez m'arrêter mais je suis libre de ne pas répondre à votre injection car vous n'avez pas ce pouvoir et il existe un principe pour ceux qui en ont encore, c'est que le contrat de travail doit être exécuté de bonne foi et que lorsque l'on a un conflit, on fait appel à la Justice en plus qu'il me semble que les clients qui subissent que vous leur parlez mal ne sont pas responsable de ce qui se passe dans l'entreprise et ne sont que victimes de votre attitude...

Vous verrez bien quand vous serez chef d'entreprise si vous même serez exempt de tout reproche et si lorsque vous deviendriez employeur si vous aurez une conduite irréprochable vis à vis des salariés et si vous leur laisserez pratiquer l'auto-gestion...

Mais vous semblez avoir déjà tout compris de la vie qui risque d'être fastidieuse si vous n'avez plus rien à découvrir...