Image not found or type unknown

Mise à pieds injustifiés

Par **Xlite31**, le **15/12/2016** à **11:25**

Bonjours ,
Je me tourne vers vous car ce matin j'ai été convoqué dans le bureau de mon directeur avec mon chef d'atelier pour me faire signer une lettre de mises à pied.

Cette lettre était à effet immédiat car elle stipulé ma mise à pied le 15 ,16 et 19 décembre (il m'a donc laisser venir au travail ce matin pour rien)

De plus le motif de cette mise à pied et le vol d'un objet que je n'ai pas commis du tout , donc naturellement je n'ai pas voulu signer cette lettre qui me fait avouer avoir commis un vol et ainsi donc accepté cette sanction .

(Ce directeur m'a dans le collimateur depuis que le patron ma embauché sans lui demander son avis , il fait tout donc pour me mettre en faute et me discréditer)

Que puis-je faire pour contester cette sanction , a-t-il fait ça dans les règles de l'arts et à qu'est-ce que je dois m'attendre comme suite

Merci par avance à tous de m aider

Par **P.M.**, le **15/12/2016** à **11:33**

Bonjour,
Si vous avez refusé de signer la notification de la mise à pied, l'employeur devrait vous l'envoyer par lettre recommandée avec AR mais vous ne précisez pas si vous avez continué à travailler sinon, quelle preuve vous avez que vous n'êtes pas en abandon de poste...
Avant une sanction de cette nature, l'employeur aurait dû vous convoquer à un entretien préalable au cours duquel vous aviez la possibilité de vous faire assister de préférence par un Représentant du Personnel sinon par un autre Membre du Personnel...

Par **Xlite31**, le **15/12/2016** à **11:43**

Merci P.M pour votre réponse alors oui je commencer à 8h30 et donc apres convocation ma dit Qu'elle prenait effet à la date d'aujourd'hui est ma reprise serait le mardi matin et m'a donc

demandé de partir.

Que dois je faire retourner au travail cet après-midi !? Car je suppose que je ne recevrais pas la lettre aujourd'hui

Merci

Par **P.M.**, le **15/12/2016** à **12:00**

Eventuellement, retourner au travail où au moins envoyer une lettre recommandée avec AR relatant que l'employeur vous a dit de partir pour revenir mardi matin sans qu'avant aucune procédure disciplinaire n'ait été légalement engagée, que donc vous entendez faire valoir vos droits...

Par **Xlite31**, le **15/12/2016** à **12:11**

J envoie une lettre ar a l ouverture de la poste cette après midi !

dans cette lettre est-ce que je dois stipulé l'article qui mentionnent qu'ils n'ont pas fait ça comme il fallait !?

Ou juste comme vous m'avez dit de mettre !?

Par **P.M.**, le **15/12/2016** à **12:39**

Vous pourriez vous référer à l'art. L1332-2 du Code du Travail...

Par **Xlite31**, le **15/12/2016** à **16:48**

Je revient des prudhomme et voilà On m'a dit de juste faire une lettre comme quoi il m'a dit de partir ce matin et de ne plus y aller jusqu'à la fin de ma sanction est la revenir le voir avec ma lettres et qu'on lance la procédure pour non respect de l'article de loi pour la mise à pied et pour contester le motif de celle ci et me faïre 'indemniser pour la perte de salaire avec préjudice financier et moral certainement qui en découle

Cependant j ai envoyer juste avant un recommandé stipulent Ma reprise demain vue la non conformité de la procédure ...
que doit je fait du coup ...
y allé.... ne pas y allée

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **P.M.**, le **15/12/2016** à **18:13**

Cela revient au même mais maintenant, je ne vois pas pourquoi vous leur avez indiqué que vous y retourneriez demain matin car je ne vous ai jamais dit de le faire d'autant plus qu'ils n'auront pas encore vraisemblablement votre lettre recommandée avec AR...

Par **miyako**, le **16/12/2016** à **10:14**

Bonjour,
Il y a accusation de vol.Cà c'est très important ,car cela constitue une accusation non fondée-si i l n'y a pas de preuve -.
C'est encore plus grave que le non respect de la procédure code du travail,car il s'agit d'une dénonciation calomnieuse.article 226-10 du code pénal-
Il aurait fallu prendre la lettre et avant de la signée,inscrire dessus,que vous contesté formellement l'accusation.
La dénonciation calomnieuse peut être considéré ,au regard du code du travail ,comme du harcèlement moral - article L1152-1 du CT-
Donc si l'employeur ne peut pas prouver ce qu'il prétend et surtout écrit,il faut immédiatement réagir.
-envoi lettre recommandée AR + copie en lettre suivie
Dans cette lettre:
-relater en détail l'entretien,le contenu de la lettre de mise à pied
-dénoncer formellement les accusations de vol et menacer de porter l'affaire devant le juge pénal pour dénonciation calomnieuse en vertu de l'article 226-10 du code pénal
-exiger une lettre d'excuse,sous peine de porter l'affaire ,non seulement devant le CPH -sur le fond- mais également devant le juge pénal par assignation en référé ,pour faire cesser ce trouble portant atteinte à votre dignité (gratuit et sans avocat-simplement faire rédiger l'assignation par un huissier de justice ,beaucoup moins cher qu'un avocat)
Si vraiment ,vous n'avez rien fait ,la lettre recommandée devrait suffire à calmer votre employeur pour qu'il annule toute sanction à votre égard.
Amicalement vôtre
suji KENZO

Par **P.M.**, le **16/12/2016** à **10:30**

Bonjour,
Pour l'instant, il n'y a rien du tout sauf une mise à pied orale puisque le salarié a refusé la notification écrite...
D'autre part, personne n'a dit qu'ensuite un recours ne devrait porter que sur la seule absence du respect de la procédure et le contestation de la mise à pied ou même qu'il ne faudrait pas déposer plainte mais sans pédaler dans la semoule puisque nous ne connaissons pas formellement la faute reprochée...
Par ailleurs, on pourrait se demander auprès de qui serait faite la dénonciation si l'employeur lui même ne dépose pas plainte, donc elle ne pourrait pas être calomnieuse...
Le plus important dans l'immédiat est que le salarié ne se retrouve pas en position d'abandon

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

de poste ce qui pourrait arranger l'employeur en constituant une faute avérée...
Je me demande comment on pourrait relater le contenu de la lettre non réceptionnée et même dénoncer des accusations dont on n'a pas la preuve, de même pour la dénonciation calomnieuse ...
Franchement se contenter d'excuses si tout cela était vrai, c'est courber l'échine...
J'irais même jusqu'à dire qu'il paraît étonnant que l'employeur se contente d'une mise à pied disciplinaire de quelques jours pour vol...
Donc je vous conseillerais surtout de ne pas suivre ces conseils farfelus dans l'immédiat et de vous contenter de ce que je vous ai indiqué ce qui est beaucoup plus réaliste...

P.S. J'ai écrit ce message sans avoir pris connaissance de celui de "Janus2fr" que j'approuve donc...

Par **miyako**, le **16/12/2016** à **11:13**

Bonjour,
1/il y a une lettre écrite sur laquelle il est écrit une accusation de vol !
Qu'est ce qu'il vous faut de plus ? c'est bien une preuve d'accusation non fondée;si effectivement le salarié n'a rien fait?
La seule chose c'est qu' effectivement ,cette preuve n'ayant pas été récupérée,le référé renvoie au fond ,c'est le seul risque.
De toutes façons,il faudra que l'employeur explique l'objet de la convocation,et qu'il s'explique sur l'accusation de vol formulé contre le salarié.
On accuse pas quelqu'un de vol sans preuve.
Accusé quelqu'un de vol si ce n'est pas de la dénonciation calomnieuse alors qu'est ce que c'est??
Si l'employeur a des preuves c'est autre chose ,mais pour l'instant le salarié nie tout vol et conteste.Et d'après ce que nous savons ,(c'est le salarié qui le dit),cette accusation serait fausse?????
Amicalement vôtre
suji KENZO

Par **P.M.**, le **16/12/2016** à **11:34**

Si vous avez la lettre d'accusation il faudrait la donner au salarié qui pour l'instant ne l'a pas, aux dernières nouvelles...
Si aussi vous étiez témoin de l'entretien, il faudrait en attester car il n'y a eu aucune convocation écrite...
Il faudrait aussi que vous consultiez un dictionnaire pour connaître la définition du mot "dénonciation" car l'employeur ne va pas dénoncer des faits à lui même, il les constate...
Je rappelle aussi les dispositions de l'art. 226-10 du code pénal :
[citation]La dénonciation, effectuée par tout moyen et dirigée contre une personne déterminée, d'un fait qui est de nature à entraîner des sanctions judiciaires, administratives ou disciplinaires et que l'on sait totalement ou partiellement inexact, lorsqu'elle est adressée soit à un officier de justice ou de police administrative ou judiciaire, soit à une autorité ayant le pouvoir d'y donner suite ou de saisir l'autorité compétente, soit aux supérieurs hiérarchiques

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

ou à l'employeur de la personne dénoncée, soit, en dernier ressort, à un journaliste, au sens de l'article 2 de la loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse est punie de cinq ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende.

La fausseté du fait dénoncé résulte nécessairement de la décision, devenue définitive, d'acquittement, de relaxe ou de non-lieu, déclarant que le fait n'a pas été commis ou que celui-ci n'est pas imputable à la personne dénoncée.

En tout autre cas, le tribunal saisi des poursuites contre le dénonciateur apprécie la pertinence des accusations portées par celui-ci.[/citation]
Il faudrait quand même ne pas raconter n'importe quoi et s'enferrer sujet après sujet dans des mensonges quand ce n'est pas de l'incompétence...

Par **P.M.**, le **16/12/2016** à **16:16**

J'avais fourni les dispositions de l'art. 226-10 du code pénal mais en plus aux dernières nouvelles le salarié n'a aucune preuve de ce qu'on l'accuse et n'a pas pu s'en expliquer...
Toutefois, si l'employeur déposait plainte pour vol sans en avoir les preuves ou au moins des éléments suffisants, il aurait beaucoup de mal à pouvoir prouver sa bonne foi ainsi la fausseté du fait dénoncé serait vraisemblablement reconnue et la pertinence des accusations mise à mal...

Par **miyako**, le **17/12/2016** à **00:00**

Bonsoir,
L'employeur accuse et sanctionne pour vol ,sans preuves.Le salarié a quand même le droit des défendre ,pas seulement devant les prud'hommes.
C'est quand même grave! et même une question d'honneur et de dignité.
Si un jugement CPH reconnait que le vol n'existe pas ,alors il y a dénonciation calomnieuse,(décision de justice),même si aucune plainte au pénal n'a été déposée auparavant.
Si le CPH reconnait que l'accusation de vol contenu dans la lettre de mise à pied est fausse,alors à ce moment là le salarié pourra invoqué la dénonciation calomnieuse,puisqu'une décision de justice aura confirmé que l'accusation de vol contenue dans la lettre de mise à pied était fausse ; l'employeur aura imputé au salarié des faits qu'il savait faux.
C'est bien pourquoi,si le salarié est certain de n'avoir rien à se reproché,il est nécessaire d'écrire une lettre recommandée , mettant en garde l'employeur sur les conséquences de la persistance de sa mise à pied pour motif de vol.
Si l'employeur ment , et veut aller plus loin,il saura ce qu'il risque en plus des prud'hommes.Mais Il faut que le salarié soit sure de son coup.
A ce stade je pense que si le salarié est de bonne foi,l'employeur renoncera à la mise à pied et indemnisera le salarié ,sans passer par la case Bureau de Jugement du CPH.Cela économisera du temps et des tracasseries supplémentaires .
Amicalement vôtre
suji KENZO

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **P.M.**, le **17/12/2016** à **08:37**

Bonjour,
Si vous n'arrivez pas à comprendre que pour l'instant le salarié n'a aucune preuve formelle de ce qu'on l'accuse et que vos propos sont irresponsables comme souvent, vous devriez vous abstenir de répondre sur des forums juridique et en particulier celui-ci qui se veut sérieux...
Il faudrait arrêter de simplement qualifier de ce que serait une véritable fausse accusation de vol si elle était avérée car personne n'est plus bête que ce que vous le pensez pour ne pas le comprendre...
Pour que le CPH puisse puisse reconnaître que l'accusation de vol est fausse, il faudrait que le salarié l'ait reçu et que ce soit le cas mais bien évidemment dans votre mauvaise foi, vous ne reviendrez pas sur votre emballement excessif et déplacé pour occulter cela...
Il est donc complètement prématuré d'écrire la lettre recommandée que vous préconisez puisque pour l'instant on ne connaît pas formellement l'accusation mais seulement que le salarié a été mis à pied oralement sans pouvoir accéder à son poste de travail...
De toute façon, l'employeur n'aura pas le choix que d'annuler la mise à pied puisqu'il n'a pas suivi la procédure disciplinaire par la seule lettre que j'ai conseillé d'envoyer...
Vous devriez arrêter de vous ridiculiser si vous aussi avez un peu d'honneur et de dignité en ne prenant pas en compte la situation exacte d'après ce que nous savions de l'affaire, sans autre nouvelle depuis...

Par **miyako**, le **18/12/2016** à **21:19**

Bonsoir,
On nous dit
"motif de la mise à pied est le vol d'un objet que je n'ai pas commis"
C'est on ne peut plus claire !!si c'est pas une accusation alors qu'est ce que c'est??? et en plus c'est écrit .çà s'appelle comment en droit???
Il y a bien entendu la procédure qui n'est pas respectée ,mais il y a également l'accusation qui est écrite ,pas seulement verbale.
Le salarié ne va quand même pas dire merci patron vous me payez ma journée et je me tais.....Il est venu à l'entretien,il s'est dit des choses et il y a cette fameuse lettre qui est bien quelque part.
amicalement vôtre
suji KENZO

Par **P.M.**, le **18/12/2016** à **21:33**

On nous dit que l'employeur a dit cela ne constitue donc pas une preuve ou alors vous n'avez aucune connaissance juridique en plus de ne pas savoir ce qu'est une dénonciation calomnieuse...
Je ne vois pas comment vous pouvez affirmer sans mentir que l'accusation est écrite puisque le salarié a refusé la lettre...
Ne faites pas semblant de prendre les gens pour des imbéciles comme quoi le salarié devrait dire merci patron même si c'est cependant ce que vous avez suggéré d'exiger des excluses

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

contre le renoncement à des poursuites...
Vous n'allez quand même pas essayer aussi de nous faire croire qu'une perquisition pourrait avoir lieu ou les disques durs des ordinateurs saisis pour retrouver la lettre...

Par **miyako**, le **19/12/2016** à **09:20**

Bonjour,
Eh bien vous n'avez pas beaucoup de fierté personnelle ,si vous on vous accusait de vol et que vous ne dite rien ,sans protester ,sans rien faire Cela m'étonnerait beaucoup C'est quoi çà ?
C'est pas grave le CPH va arranger cela ,(c'est vous qui le dite) en tout cas pas moi .Quand le salarié va retourné à son travail,les collègues vont certainement être au courant de l'incident (surtout si le CPH s'en mêle),vous vous rendez compte de la réputation .Les ragots vont prendre le relais....C'est pas grave le CPH aura déclaré la procédure nulle!! Tout le monde sera satisfait!!
Comment peut on pensé de cette façon ?
Alors la lettre serait un fantôme qui ce serait invité à l'entretien .Bizarre ,bizarre..
Bien sure qu'il faut des excuses c'est une question de dignité et d'honneur .
Le salarié fera ce que bon lui semble ,c'est son affaire,et il sait maintenant qu'il a d'autres droits que la simple saisine du CPH pour annulation de la procédure .
Il peut d'ailleurs consulter un avocats ,qui confirmera ma position.
Amicalement vôtre
suji KENZO

Par **P.M.**, le **19/12/2016** à **09:52**

Bonjour,
Ma fierté personnelle n'est pas en jeu ou plutôt si car je ne me hasarderait pas à engager la moindre procédure sans avoir une preuve écrite d'accusations et c'est bien cela qui pêche dans toute votre diatribe car soit vous faîtes semblant de ne pas comprendre, soit vous êtes de mauvaise foi soit vous êtes incompétent, ceci pouvant se cumuler...
Il est bien évident qu'avec la lettre que j'ai conseillé d'envoyer au salarié, celui-ci pourrait obtenir l'annulation de la mise à pied disciplinaire et sortir la tête haute de cela mais il ne peut pas prétendre qu'on l'a accusé de vol puisqu'il n'en a pas la preuve et c'est l'envoyer violemment dans le mur comme vous savez le faire que de le conseiller de le faire...
Vous ignorez totalement si l'employeur ne lui a pas fair croire avec les éléments que nous avons qu'il était en mise à pied pour l'inciter à une absence injustifiée...
C'est bien dans le même sens que ce qu'il a reçu comme conseil en se renseignant en allant au Conseil de Prud'Hommes....
Des dommages-intérêts et déjà l'annulation de la sanction valent mieux que menaces et demande d'excuses...
Nous connaissons votre manière de pratiquer sur les forums et c'est vous qui n'avez aucun honneur ni dignité pour vous enferrer de la sorte par une position absurde...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés