



Rupture Conventionnelle et mise à pied conservatoire

Par ojiji

Bonjour à tous,

Je suis actuellement en contrat d'alternance depuis un an dans une entreprise. Suite à une mésentente, quelques retards et des absences scolaires, mon employeur et moi avons envisagé une rupture conventionnelle en mai.

Lors de notre première réunion, il m'a été dit que je ne devais plus me présenter au bureau jusqu'au deuxième rendez-vous. Cependant, je n'ai pas pu assister à ce deuxième rendez-vous et j'ai demandé à le reporter, ce qui a été refusé. Mon employeur m'a alors informé qu'elle souhaitait réfléchir de son côté et que je resterais dispensé de venir travailler.

Pendant cette période, j'ai continué à percevoir mes salaires, mais mon employeur a déduit mes absences scolaires d'il y a 6-7 mois, réduisant de moitié mon salaire. Trois mois après m'avoir dit de ne pas venir, fin juillet, elle me demande de retourner travailler. Je lui ai répondu que le délai était insuffisant et j'ai redemandé la rupture conventionnelle, mais elle a refusé et insiste pour que je reprenne mon poste.

Je me retrouve dans une situation complexe et je ne souhaite plus travailler pour cette entreprise. Je voudrais savoir si tout ce qui s'est passé est légal, notamment :

- 1 La déduction des absences scolaires si longtemps après.
- 2 La demande de retour au travail sans délai suffisant après avoir été dispensé pendant trois mois.
- 3 Le refus de la rupture conventionnelle après l'avoir initialement envisagée.

Je serais très reconnaissant de toute aide ou conseil que vous pourriez m'offrir concernant cette situation.

Merci d'avance.

Par kang74

Bonjour

- 1 La déduction des absences scolaires si longtemps après.

Ils ont 3 ans pour récupérer les indus donc on est bon .
Ce qui est bizarre c'est qu'ils ne déduisent QUE les absences à l'école .
Vous avez une dispense écrite de travailler dans l'entreprise, donc?

- 2 La demande de retour au travail sans délai suffisant après avoir été dispensé pendant trois mois.

La dispense de travailler n'empêche pas que vous êtes toujours en contrat de travail et donc disponible pour reprendre le travail du jour au lendemain , donc mis à part si vous avez posé des CP ou êtes malade, vous devez reprendre votre poste .

Sinon vous serez en absences injustifiées .

- 3 Le refus de la rupture conventionnelle après l'avoir initialement envisagée.

La rupture conventionnelle exige l'accord des deux parties libres et consentis .

Par de là, il a eu le droit de l'envisager et de ne pas y donner suite .

On a même le droit de se rétracter après l'avoir signé .

Je ne sais pas de quel type de contrat d'alternance il s'agit, je ne sais pas la date de fin du contrat (et s'il y en a une) pour savoir si et comment vous pouvez quitter légalement ce contrat de manière unilatérale .

Par ojji

Vous avez absolument raison en disant que je suis toujours sous contrat et que je devrais être disponible pour reprendre le travail. Cependant, je souhaite souligner certaines particularités de ma situation qui rendent les choses un peu moins claires.

Premièrement, on m'a explicitement dit que j'étais dispensé de venir travailler pendant une période indéterminée. Cette directive était claire, mais sans date de retour spécifiée, elle a créé une grande ambiguïté quant à mes obligations.

Deuxièmement, cette incertitude prolongée m'a mis dans une position très précaire. Ne sachant pas quand ni si je devais retourner au travail, j'ai été laissé dans le flou pendant plusieurs mois. Cette situation pourrait être perçue comme problématique, car elle m'a empêché de planifier ma vie personnelle et professionnelle pendant cette période.

Merci pour votre compréhension.

Par ojji

De plus,

Une mise à pied sans délai pendant trois mois est considérée comme abusive. En effet, la mise à pied est une sanction disciplinaire qui doit être proportionnée à la faute commise. Dans le cas d'une dispense de travail, la faute commise par l'alternant n'est pas suffisamment grave pour justifier une mise à pied.

Il n'est pas possible de mettre à pied un salarié sans justification grave. La mise à pied est une sanction disciplinaire qui doit être motivée par une faute grave du salarié. Une faute grave est une faute qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise. Par exemple, une faute grave peut être un vol, une agression physique ou une insubordination grave.

Je voudrais savoir si il y a du vrai la dedans

Par Enpassant

Bonjour à tous,

@Kang74 : d'accord avec vous, mais je me demande sur le point 1 si l'article L 3251-3 du Code du travail ne pourrait pas s'appliquer, en considérant que l'indu était une avance de salaire, et donc il faudrait que la retenue salariale ne peut excéder le dixième du montant des salaires exigibles.

Bonne journée

Par kang74

Vous n'avez pas été mis à pied puisque vous avez été payé ...(vous avez un courrier mentionnant cette mise à pied ???)

Par de là, il y a deux choix :

-Soit vous avez été dispensé de travailler.

Dans ce cas là, vous avez la permission de ne pas vous présenter au travail et comme tous salariés, vous demandez à poser des CP (et vous êtes au courant des jours potentiellement travaillable)

Donc vous pouvez autant vous organiser que quand vous travaillez (sinon le fait d'être en contrat de travail vous cause un préjudice)

- Soit vous êtes en absences injustifiées et vous n'aurez pas dû être rémunéré... et vous êtes en faute .

Je pense plutôt au 1 ... Et vous ?

Dans le cadre d'un contrat de travail en alternance, si l'employeur n'était pas au courant des absences du salarié AUSSI à son école, je ne suis pas sûre qu'on puisse y voir une avance sur salaire mais possiblement d'un décalage comptable dû à la transmission de l'information .

Vous avez raison sur la méthodologie de la récupération de l'indu , m'enfin si le salarié continue d'être absent de son établissement, on peut arriver facilement à n'avoir qu'une moitié de salaire .

Par ojiji

Je tiens à remercier ceux qui ont pris le temps de répondre à ma situation. Cependant, je souhaite apporter quelques précisions supplémentaires.

Tout d'abord, je tiens à souligner que j'ai bien reçu une convocation préalable dans le cadre d'une procédure de licenciement, à laquelle je n'ai malheureusement pas pu me rendre. La demande de report de cette convocation a été refusée, et je suis donc resté dans l'incertitude quant à mon statut au sein de l'entreprise.

Tout d'abord, je suis en contrat d'alternance, ce qui signifie que mon emploi est étroitement lié à mon apprentissage. La décision de ne pas me faire venir travailler pendant plusieurs mois a eu un impact direct sur ce processus d'apprentissage. Non seulement cela a créé une incertitude sur ma situation professionnelle, mais cela a également entravé mon développement professionnel et éducatif.

Deuxièmement, concernant la procédure de licenciement à laquelle j'ai été convié mais que je n'ai pas pu honorer, je suis un peu confus quant à la classification de cette étape dans le processus. Est-ce que cela pourrait être considéré comme une mise à pied conservatoire ou disciplinaire ? Ou s'agit-il d'une autre situation ? Votre expertise à ce sujet serait très appréciée, car cela pourrait m'aider à comprendre les implications légales de ma situation actuelle.

Par kang74

Vous parlez de rupture conventionnelle , et de rendez vous pour celle ci, et maintenant de convocation pour un licenciement (à quel titre?) : vous avez quoi comme justificatif? (puisqu'on ne peut pas se fier à vos dires ...)

Sauf qu'on ne sait toujours pas quel type de contrat vous avez (pro, apprentissage, cdd, cdi)

Ne pas venir dans l'entreprise ne vous a JAMAIS interdit d'aller dans l'établissement : vous n'y êtes pas allé, et vu que vous parlez de décalage d'indû, vous y étiez absent AVANT cette dispense de travail .(là aussi vous le dites vous même)

Donc je vous le dis tout de suite : de tels incohérences devant une instance tel le CPH , vous sera assez fatales .

Pour savoir si vous êtes mis à pied c'est simple : vous avez eu un courrier remis en propre ou envoyé qui vous l'a signifié .

Et vous n'êtes pas payé du tout (ça se remarque : non ?)...

Vous êtes dispensé de venir travailler : vous avez vous même employé ce terme .

Qu'il n'y ait pas de termes précis à cette dispense n'a jamais empêché de faire ce que vous voulez : vous êtes autant disponible que quand vous travaillez .

Pas moins !

Tout simplement parce qu'ils ont dû sentir qu'il ne fallait pas qu'ils se loupent, et qu'ils ont dû prendre conseil auprès d'une personne qui connaît mieux le cadre juridique qu'eux .

Quand vous aurez répondu aux questions, on avancera peut être sur le reste .

Par ojiji

Je comprends que ma situation puisse sembler confuse, et je vous remercie de prendre le temps de poser ces questions pertinentes. Permettez-moi de clarifier certains points :

Type de contrat : Je suis en contrat d'alternance pour une durée de deux ans. Cela constitue un contrat à durée déterminée (CDD) spécifique à mon apprentissage.

Convocation pour licenciement : J'ai reçu une convocation pour un licenciement pour faute grave, bien que la faute spécifique n'ait pas été précisée. Je suspecte que cela puisse être lié à mes absences à l'école, mais cela n'a pas été confirmé. Par la suite, mon employeur m'a rappelé au téléphone pour me proposer une rupture conventionnelle à ce

même rendez-vous, ce qui a encore compliqué la situation.

Impossibilité d'assister au rendez-vous : Je n'ai pas pu me rendre au rendez-vous prévu, et ma demande de report a été refusée. Mon employeur a alors dit vouloir "réfléchir" pendant deux mois, ce qui m'a laissé dans l'incertitude. Il me semble que la loi prévoit un délai d'un mois pour fournir une réponse suite à une convocation, et cette situation m'a donc semblé inhabituelle.

Dispense de travail : Vous avez raison, je suis dispensé de venir travailler, mais il n'y a aucun motif clairement établi pour cette dispense. Cela a créé une situation ambiguë pour moi, d'autant plus que je suis en alternance et que cette dispense a un impact direct sur mon apprentissage.

Par kang74

cette dispense a un impact direct sur mon apprentissage.

Non puisque vous êtes absent de votre établissement aussi .

Ce sont vos absences qui ont un impact sur votre apprentissage, pas le reste, puisque vous pouvez trouver un apprentissage ailleurs en quittant cette entreprise et continuer votre formation , même sans , pendant 6 mois (le temps de trouver)

L'employeur a le droit de vouloir vous licencier et au final de ne plus vouloir vous licencier : on ne va JAMAIS reprocher à un employeur ne plus vouloir licencier.

S'il avait voulu le faire il aurait eu effectivement un mois pour le faire après la convocation préalable au licenciement ... qui n'a jamais eu lieu au final .

Vous dites que vous êtes apprenti : que vous dit votre CFA ?

Nan parce que s'ils ont voulu jouer la sécurité concernant le licenciement pour faute la première fois, une exclusion de votre centre de formation leur permet, s'ils le souhaitent, de mieux assurer leur coup cette fois ci puisque sans établissement de formation, ben vous ne pouvez plus bénéficier de ce contrat.

Après si vous préférez être plus certain de votre avenir, vous pouvez saisir le médiateur de votre opco pour y mettre fin vous même .

En 7 jours ce sera plié : vous aurez une date plus précise de la fin de votre contrat .

Mais tant que vous n'êtes pas licencié vous êtes soumis à votre contrat de travail et ses disponibilités .

Par janus2

Convocation pour licenciement : J'ai reçu une convocation pour un licenciement pour faute grave

Bonjour,

Le licenciement n'existant pas pour un CDD, c'est étrange...

Par ojiji

Je suis en master et j'ai un contrat d'alternance de 2 ans.

Voila le message en question...

Nous vous informons que nous sommes amenés à envisager à votre égard une sanction pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave.

En conséquence, en application des dispositions de l'article L6222-18 et L. 1232-2 et suivants du Code du Travail, nous vous prions de bien vouloir vous présenter le 7 juin 2023 à 10 heures au PARIS pour un entretien avec Mme qui portera sur cette éventuelle mesure.

Lors de cet entretien, le Code du Travail vous donne la possibilité de vous faire assister soit par une personne que vous choisirez dans le personnel de l'entreprise soit, si vous préférez, par un conseiller extérieur à l'entreprise à choisir sur une liste dressée à cet effet par le Préfet de Paris, liste que vous pourrez consulter :

.....

Nous vous dispensons de travailler dans l'attente de la décision qui découlera de l'entretien, étant précisé que votre salaire sera maintenu et payé aux échéances habituelles de paie

Par Enpassant

Bonsoir!

Je note du coup que :

-vous avez été convoqué à EPL, et dans le courant de la procédure dispensé de présence

-vous n'êtes pas venu à l'EPL

-vous signalez que "cette dispense a un impact direct sur mon apprentissage." , "cette incertitude prolongée m'a mis dans une position très précaire", "elle m'a empêché de planifier ma vie personnelle et professionnelle pendant cette période.",

-et dans le même temps, quand on vous demande de reprendre le travail, vous vous plaignez de " La demande de retour au travail sans délai suffisant après avoir été dispensé pendant trois mois."

Je suis désolé, mais à première vue, la logique ne saute pas éclatamment aux yeux...

Que dire?

On vous a dispensé de présence en vous maintenant le salaire. L'employeur a laissé passer les délais pour prononcer le licenciement. Vous êtes tenu de reprendre le travail le plus rapidement possible puisque manifestement l'employeur veut mettre fin à votre dispense, et si vous ne le faites pas, vous êtes fautif et passible de licenciement. Voilà.

Et, non, vous ne pouvez pas exiger un licenciement ou une RC de la part de votre employeur.

Bonne soirée

Par janus2

Nous vous informons que nous sommes amenés à envisager à votre égard une sanction pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave.

Manque évident de sérieux de cet employeur, en CDD, il n'existe ni licenciement, ni démission.

Il aurait du être marqué "pouvant aller jusqu'à la rupture de contrat pour faute grave". Le licenciement n'existe qu'en CDI.

Par kang74

A défaut, le contrat peut être rompu en cas de force majeure, de faute grave de l'apprenti, d'inaptitude constatée par le médecin du travail dans les conditions définies à l'article L. 4624-4 ou en cas de décès d'un employeur maître d'apprentissage dans le cadre d'une entreprise unipersonnelle. La rupture prend la forme d'un licenciement prononcé selon les modalités prévues aux articles L. 1232-2 à L. 1232-6 et L. 1332-3 à L. 1332-5. En cas d'inaptitude constatée par le médecin du travail, l'employeur n'est pas tenu à une obligation de reclassement.

Article L6222-18-1

Version en vigueur depuis le 01 janvier 2019

Création LOI n°2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 16

Lorsque le centre de formation d'apprentis prononce l'exclusion définitive de l'apprenti, l'employeur peut engager à son encontre une procédure de licenciement. Cette exclusion constitue la cause réelle et sérieuse du licenciement, qui est prononcé dans les conditions prévues par les dispositions du code du travail relatives à la rupture du contrat de travail pour motif personnel. Le centre de formation d'apprentis ou l'apprenti peut saisir le médiateur mentionné à l'article L. 6222-39 et, pour les apprentis du secteur public non industriel et commercial, le service désigné comme étant chargé de la médiation.

A défaut pour l'apprenti d'être inscrit dans un nouveau centre de formation d'apprentis dans un délai de deux mois à compter de son exclusion définitive, son maintien dans l'entreprise est subordonné à la conclusion soit d'un contrat de travail dans les conditions du droit commun, soit d'un avenant mettant fin à la période d'apprentissage lorsque le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée indéterminée.

Conformément à l'article 46 II de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, les présentes dispositions ne sont pas applicables aux contrats conclus avant le 1er janvier 2019.

Le contrat d'apprentissage est un CDD spécifique qui obéit à des règles propres .

Si le code du travail admet qu'on est bien dans le cadre d'un licenciement, je vais plutôt être de son avis .

La question qui se pose est donc de savoir si ojjji a été exclu et quand .

Par janus2

Il est dit plus haut que ojjji est en CDD, il n'existe pas de licenciement pour un CDD.

Définition juridique du licenciement : Rupture d'un contrat de travail à durée indéterminée à l'initiative de l'employeur.

Par kang74

Il est en contrat d'apprentissage qui a ses propres règles dont je vous ai donné les textes (récents) du code du travail .
Sinon on ne discutera pas de celui ci puisqu'un CDD normal ne dure pas 2 ans .

Par de là, vous faites ce que vous voulez de cette information, je ne m'empêcherai pas de la donner.

NB : il y a plein de CDD aux règles spécifiques (je pense notamment aux CDD du secteur public)

Par janus2

NB : il y a plein de CDD aux règles spécifiques (je pense notamment aux CDD du secteur public)

Je n'avais pas vu qu'il s'agit d'un CDD de droit public. Effectivement, les règles sont différentes pour les CDD de droit public, en particulier le salarié a le droit de démissionner, ce qui n'est pas le cas en droit privé.

Par kang74

Ben c'est pareil depuis 2019 pour les contrats d'apprentissage .

Il y a des règles spécifiques qui font que le terme licenciement est défini par le code du travail pour la rupture d'un CDD en apprentissage (puisque c'est une convention aussi tri partite) et que le CDD peut durer 3 ans au lieu de 18 mois ...
La forme et le fond des rupture de ces CDD ont un cadre particulier , ce pourquoi aucun des texte ne se réfère à l'Article L1243-1 du code du travail (CDD)

Je ne fais pas le cadre légal, je vous le donne .