



Licenciement après délais et doubles sanctions

Par jordan12

Bonjour

Je vais l'objet d'une procédure de licenciement. J'ai été convoqué à un entretien le 04/02 pour motif de manquement et irrégularité dans mon temps de travail.

J'ai constaté une retenue de 493 euros sur ma fiche de paie de février couvrant la période de janvier 5 période durant laquelle j'ai commis la faute évoqué dans le motif). J'ai alors demandé une explication à la RH qui m'a répondu via le système de messagerie de l'entreprise, "suite aux relevés d'horaires transmises par ton manager il apparaît que tu as été absent sur certains horaires, ce qui s'est répercuté sur ta paie du mois, vois avec ton manager". Lors de l'entretien je lui ai posé la question, et il m'a dit qu'il a retiré de mon salaire les horaires pendant lesquelles il considère que je n'ai pas.

Après l'entretien j'ai continué à travaillé et le 24/02 il m'a été notifié une mise à pied conservatoire et une convocation pour le 09/03. Entretien au cours duquel les mêmes faits m'ont été reprochés pour la même période que lors du premier entretien. Au cours de l'entretien mon employeur m'a dit que je suis licencié. Je suis dans l'attente de la notification de licenciement.

Je me pose 3 questions :

- du premier entretien 04/02 jusqu'à aujourd'hui 12/03 il y a déjà un mois, l'employeur a un délais d'un mois pour envoyer la notification de licenciement sinon il sera dépourvu de cause réel et sérieuse, donc abusif. Puis je faire valoir cet argument?

- étant donné que j'ai continué à travailler après le premier entretien le 04/02, et pour le même motif, le mise à pied conservatoire du 24/02 est elle fondé sachant le caractère immédiat et urgent qui caractérise la décision de mise à pied conservatoire?

- la retenue sur salaire ne constitue t elle pas une sanction? Ce qui rend abusif le licenciement pour le même motif car en droit on ne peut pas sanctionner deux fois le même faits. De plus les sanctions pécuniaires ne sont t elles pas illégales?

Par ESP

Bonjour

La retenue sur salaire des heures non travaillées, sans être en chômage partiel ou en congé, semble logique.

Pour l'entretien préalable au licenciement, vous auriez pu être assisté d'un conseiller du salarié.

Je vous invite a prendre contact sans tarder avec votre (un) syndicat, de manière à envisager une action au CPH si nécessaire.

Par jordan12

j'ai oublié de dire que mon manager a modifié le relevé de pointage, car sur le relevé de pointage officiel je n'ai aucune heure d'absence. Il s'est basé sur l'heure à laquelle j'avais scanné le dernier vélo pour déterminer l'heure à laquelle je finis le travail ;étant dans une entreprise de vélos électrique, je scanne des vélos pour les recharger et avec l'expérience je finis mon trajet plus tôt que prévu par contre j'attendais l'heure de fin de service pour pointer donc sur mes relevés d'horaire tout semble normal. Mon manager me reproche de finir trop tôt le scanne des vélos donc a transmis un relevé de pointage modifié à la RH pour ma paie. mais j'ai avec moi le relevé officiel ainsi que le document d'émargement Excel sur lequel nous notons nos horaires.

Lors du second entretien j'ai été assisté par un conseiller syndical, il m'a dit que d'une part la procédure est irrégulière mais qu'aussi je devrais fouiller pour la sanction pécuniaire, pour le bien fondé de la mise à pied conservatoire et pour le délais de procédure.

merci

Par ESP

Avant de saisir le CPH, vous devriez faire part de votre désaccord en adressant une lettre R/AR.

Ensuite, lancer la procédure si vous le souhaitez...

VOIR LIENS

[url=https://www.juritravail.com/Actualite/Prudhommes-conseil/Id/263324]https://www.juritravail.com/Actualite/Prudhommes-conseil/Id/263324[url]

[url=https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2360]https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2360[url]

[url=https://www.saisirprudhommes.com/]https://www.saisirprudhommes.com/[url]