



Procédures disciplinaire b

Par **Bye**, le **19/08/2017** à **13:32**

Bonjour

Lorsque l'employeur n'a pas respecté la procédure disciplinaire le salarié peut-il réintégrer son poste.

Convoqué entretien préalable

4 mois après les faits soit disant fautifs. Conseil de discipline 4 mois après l'entretien disciplinaire et licencié 1 an et 4 mois.

Par **morobar**, le **19/08/2017** à **15:34**

Bonjour,

On voit passer ce problème d'agent "E.XX" sous différentes formes, avec une réponse identique.

Le juge ne peut pas prononcer la réintégration sans l'accord des 2 parties.

Le licenciement ne sera pas annulé car il ne s'agit pas d'élu du personnel, ou d'une femme enceinte... bref un salarié bénéficiant de la protection spéciale.

Le juge ne peut que prononcer des D.I.

Par **Bye**, le **19/08/2017** à **16:30**

Oui mais une décision de cassation dit autre chose 10.23361

Par **morobar**, le **19/08/2017** à **17:52**

Non elle ne dit pas autre chose.

La réintégration n'est possible qu'en cas d'annulation du licenciement, annulation qui a pour effet de considérer que le licenciement n'a jamais existé.

Cela peut se présenter lorsque le salarié bénéficie d'une super protection, comme porteur d'un mandat (élu, délégué syndical) ou femme enceinte), en l'absence d'accord de l'inspection du travail...

Pour le reste le licenciement peut être requalifié sans cause réelle et sérieuse, ouvrant ainsi la voie aux dommages et intérêts, mais le juge ne peut jamais prononcer une obligation de réintégration sans l'accord des 2 parties, salarié et employeur.

Par **Bye**, le **19/08/2017** à **19:36**

Donc il faut prouver qu' il y a eu discrimination. Si je comprends bien

Par **morobar**, le **19/08/2017** à **21:17**

Donc je n'ai rien écrit de tel.

Par **Bye**, le **19/08/2017** à **21:30**

Sauf s il y a discrimination

Par **ASKATASUN**, le **19/08/2017** à **23:39**

[citation]Sauf si il y a discrimination[/citation]

Effectivement, sauf en cas de licenciement prononcé sur un motif discriminatoire puisqu'il s'agit alors d'une violation de l'article L 1132-3-3 du Code du Travail.

Une telle violation conduit les juridictions du travail à prononcer la nullité de la rupture du contrat de travail en application de l'article 1132-4, et vous pourrez demander votre réintégration.

Néanmoins à vous de démontrer le motif discriminatoire de votre licenciement ! Et là, il ne faut pas alléguer mais apporter des éléments concrets aux juges !

En deux décennies de contentieux du travail je n'ai rencontré ce cas qu'une seule fois, avec un employeur assez stupide pour prononcer un licenciement disciplinaire sur sa seule contestation de la qualité de représentant du personnel de son employé.

Malheureusement toutes les juridictions qui ont eu à connaître ce litige lui ont donné tort, jugeant le licenciement nul et de nul effet car discriminatoire.

Et 5 ans après l'avoir licencié il a été obligé de réintégrer son employé, lui payer 5 années de

salaires bruts accompagné des cotisations patronales, plus des dommages-intérêts.

Par **Bye**, le **20/08/2017** à **17:16**

Si l'employeur était au courant que j'étais sur la liste des délégués du personnel et que le fait que je sois passé au conseil de discipline mon syndicat a dû me retirer de la liste

Par **ASKATASUN**, le **20/08/2017** à **23:15**

[citation]Si l'employeur était au courant que j'étais sur la liste des délégués du personnel et que le fait que je sois passé au conseil de discipline mon syndicat a dû me retirer de la liste[/citation]

Ce qui veut dire, si je comprends bien ce que vous indiquez, que votre employeur a détourné la procédure disciplinaire pour rompre votre contrat de travail pour vous empêcher de devenir délégué du personnel.

C'est peut-être le cas ! ? Mais qu'en est-il du motif porté sur votre lettre de licenciement laquelle fixe les limites du contentieux que vous avez porté devant le Conseil de Prud'hommes dans le cadre de la procédure que vous avez engagée. Ce motif est-il totalement fantaisiste ? Quel avis a rendu le conseil de discipline ? Et de tout ça vous en faites quoi dans votre démonstration du licenciement discriminatoire engagé à votre rencontre par votre employeur ?

Par **Bye**, le **20/08/2017** à **23:22**

La procédure prudhommes n'est pas encore engagée. J'ai fait une requête au niveau national. Elle examinera mon cas prochainement si elle maintient sa décision j'engagerai une action aux prud'hommes

Par **ASKATASUN**, le **21/08/2017** à **00:23**

[citation]J'ai fait une requête au niveau national. Elle examinera mon cas prochainement si elle maintient sa décision[/citation]

Sauf incompréhension de ma part du statut des personnels des I.E.G., si votre recours contre votre licenciement est à l'examen de la commission nationale du personnel, il a été examiné préalablement en commission secondaire.

Si c'est le cas, quelle décision la commission secondaire a-t-elle prise ? Quel(s) motif(s) avez-vous invoqué(s) pour justifier sa saisine ? Avez-vous évoqué la discrimination ?

Par **Bye**, le **21/08/2017** à **09:57**

Sa décision a été le licenciement pour faute grave. Je m'appuie sur 2 cas similaires au miens qui eux n'ont pas été sanctionnés pour les mêmes faits. Donc 1 ou cela a produit après ma discipline et de la décision de la cassation 15-10410.

Par **ASKATASUN**, le **21/08/2017** à **12:40**

[citation]Sa décision a été le licenciement pour faute grave. Je m'appuie sur 2 cas similaires au miens qui eux n'ont pas été sanctionnés pour les mêmes faits.[/citation]

Je ne sais pas si vous savez qu'en matière disciplinaire l'employeur n'est pas tenu de pratiquer la même sanction pour un ou des faits similaires puisqu'il doit tenir compte du parcours professionnel de chaque salarié pour sanctionner. C'est ce qu'on appelle l'individualisation de la sanction.

Donc vous aurez difficilement gain de cause en vous fondant sur cet argument.

L'arrêt de cassation que vous citez (Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 30 juin 2016, 15-10.410) peut éventuellement s'appliquer à votre cas, si comme vous l'espérez la procédure disciplinaire suivie par l'employeur est invalidée.

Mais cette invalidation n'aura pas pour effet de provoquer la nullité de votre licenciement, mais une absence de cause réelle de la rupture de votre contrat de travail, parce que vous n'étiez pas un salarié disposant d'une protection contre le licenciement et que le motif invoqué n'est pas discriminatoire.

Par **Bye**, le **21/08/2017** à **13:02**

Quand vous êtes irréprochable dans votre travail comme l'atteste mes managers et parle d'une simple maladresse et que le RH parle de faute et me licencie c'est qui y a un problème d'interprétation.

Durant toute ma procédure disciplinaire ils se contre disent

Lorsque on demande s'il y a une procédure écrite ils disent alors comment peut-on reprocher de ne pas avoir respecté une procédure qui n'existe pas.