



Droit du travail

Par rimou

Bonjour,
Est ce que un employeur est en mesure de prononcer une sanction disciplinaire à l'encontre d'un salarié après la fin de son contrat de travail?

Merci.
Cordialement,

Par kang74

Bonjour

Si vous avez quitté l'entreprise , non .
Mais selon le contexte , il peut porter plainte .

Par rimou

Bonjour,
Merci pour la réponse.

La situation est complexe: une modification d'un ancien contrat avec un changement de statut a été mise en exécution sans que ce nouveau contrat n'a été soumis à l'approbation du salarié.

Le salarié a perçu des émoluments consécutif à ce changement et supposait que c'était une évolution dans le cadre de l'ancien contrat de travail.

En toute fin de l'ancien engagement, le salarié est avisé de d'une procédure disciplinaire à son encontre. Là il découvre en consultant don dossier qu'il est supposé lié par un nouvel engagement pour une durée X. Il avise alors son employeur qu'il n'a pas signé le nouvel engagement et que les termes de celui ne lui ont pas été soumis.

Par kang74

C'est incomprehensible ...
Soit un contrat s'arrête (démission, licenciement) soit il continue (même si avenant, reprise ,renouvellement, etc)

Vous êtes sous contrat avec cette entreprise ou pas ?

En CDD, en CDI ? Public, privé ?

Ne pas signer un contrat ne veut pas dire que vous n'êtes pas sous contrat (en CDI, temps plein, de droit)

Vous devez bien savoir si vous travaillez pour cette entreprise ou pas .

Par rimou

CDD Fonction publique hospit

Un avenant au contrat initial a été apporté sans que les nouveaux termes soient soumis à l'approbation du salarié en particulier pour ce qui est de la durée de son contrat qui donc n'a pas signé l'avenant.

Quand l'employeur s'est rendu compte que l'avenant n'a pas été signé par les 2 parties, en parallèle à la procédure disciplinaire il le lui a transmis en lui demandant de signer.

Le salarié ne se considère plus sous contrat à partir de la fin de son contrat initial. La sanction disciplinaire arrive après la fin de son contrat.

Par rimou

CDD Fonction publique hospit

Un avenant au contrat initial a été apporté sans que les nouveaux termes soient soumis à l'approbation du salarié en particulier pour ce qui est de la durée de son contrat qui donc n'a pas signé l'avenant.

Quand l'employeur s'est rendu compte que l'avenant n'a pas été signé par les 2 parties, en parallèle à la procédure disciplinaire il le lui a transmis en lui demandant de signer.

Le salarié ne se considère plus sous contrat à partir de la fin de son contrat initial. La sanction disciplinaire arrive après la fin de son contrat.

Par kang74

Ah, voilà, cela explique tout .

Fonction publique = ne dépend pas du code du travail .

L'agent (pas employé) ne se considère plus sous contrat ? Il est bénévole ? Personne ne lui doit donc un traitement chaque mois ? Bref si cela fait 6 mois qu'il est sur son canapé, il est certain qu'il ne peut y avoir commis une faute

Dans la fonction publique hospitalière ,l'employeur n'a pas besoin de manifester son désir de renouveler son contrat : il suffit qu'il n'y est pas de fin de contrat, que l'agent continue de travailler après la fin du contrat initial , pour qu'on considère qu'il est renouvelé tacitement aux mêmes conditions que le premier .

Par de là, mise à part si vous n'êtes JAMAIS revenu travailler après la fin du contrat initial, et donc que vous n'avez pas été PAYÉ, vous êtes bien sous contrat, et donc, bien évidemment, on peut sanctionner tout manquement .

(Faut quand même être cohérent aussi : vous vous voyez contester une rupture de contrat pour faute devant le TA alors que vous n'y travaillez plus ... quel serait votre but ???)