



Mise à pied pour perte de matériel est ce légal ?

Par ggdu5

Mon employeur m'a indiqué que j'allais être mise à pied parce qu'un appareil Zebra a été perdu.
Or, ce matériel a été utilisé le même jour par trois personnes, pas seulement par moi, et rien ne prouve que j'en suis responsable.

L'employeur peut-il réellement me sanctionner (mise à pied) sans preuve certaine que la perte du matériel est de mon fait ?

Quels sont mes droits dans cette situation et que me conseillez-vous de faire ?

Merci pour votre aide.

Par ESP

Bonjour et bienvenue

Il serait conseillé de faire valoir vos droits en demandant des explications écrites à votre employeur concernant la mise à pied envisagée. Vous pouvez également lui rappeler que plusieurs personnes ont utilisé le matériel et qu'il n'y a pas de preuve de votre responsabilité. Si la mise à pied est prononcée malgré tout, vous pourriez envisager de contester cette décision devant le conseil de prud'hommes

Par ggdu5

Mon responsable m'a dit qu'il voulait me faire signer des papiers dimanche, puis que j'aurais ensuite un rendez-vous avec le patron.

Je souhaiterais savoir :

Suis-je obligée de signer les documents qu'on me présentera ?

Est-ce que le simple fait de signer peut être interprété comme un aveu ou un accord avec la sanction ?

Merci d'avance pour vos éclaircissements.

Par kang74

Bonjour

Non , signer la mise à pied, c'es juste pour dire que vous êtes au courant : vous n'avez pas d'autres choix que signer .
Ce document servira aussi , peut être, de convocation à l'entretien préalable : demandez en une copie .

Quand on est mis à pied le but n'est pas de ralentir la procédure mais d'espérer qu'elle ne dure pas longtemps .

Anticipez : faites vous accompagner à l'entretien par une personne qui fera un compte rendu .

La seule chose à faire est de contester après le licenciement devant le conseil des prud'hommes .

Votre employeur n'a rien à prouver, il peut vous licencier à tort ou à raison.

Il n'aura à se justifier que si vous contestez au CPH .

Par de là, il vous faut garder copie de tous les documents écrits que vous échangez, tirer profit de l'entretien pour avoir le plus de renseignement sur la " faue qu'il vous reproche .

C'est avec ces elements que vous pourrez contester une fois le licenciement acté .

NB : Même si vous contestez, vous ne serez pas réintégré.

par contre si l'employeur vous a licencié de manière abusive vous aurez des indemnités et dommages et intérêts en rapport avec votre ancienneté .

Attention aussi, l'employeur reste libre de porter plainte en parallèle s'il soupçonne que la perte ... n'est pas qu'une perte .

Par janus2

Mon employeur m'a indiqué que j'allais être mise à pied parce qu'un appareil Zebra a été perdu.

Bonjour,

Est-il question d'une mise à pied disciplinaire (sanction) ou d'une mise à pied conservatoire (donc procédure de licenciement envisagée) ?

Par ggdu5

Merci beaucoup pour toutes ces informations.

Pour préciser un peu ma situation, il s'agit d'un job étudiant et je suis dans l'entreprise depuis 3 ans, sans jamais avoir eu le moindre problème ni la moindre erreur signalée.

Je ne pensais vraiment pas qu'une perte de matériel pouvait aller jusque-là!

Pour le moment, on ne m'a pas précisé le type de mise à pied, ce qui me met encore plus dans le flou.

Honnêtement, je ne pense pas aller jusqu'aux prud'hommes, mais bon? j'essaie de comprendre mes droits et de réagir correctement.

Merci encore pour vos éclaircissements, ça m'aide beaucoup.

Par hideo

Bonsoir,

définition mise à pied conservatoire :

Suspension provisoire du contrat de travail faisant suite à une faute du salarié dont la gravité rend impossible son maintien dans l'entreprise pendant le déroulement de la procédure disciplinaire et qui prend fin avec le prononcé de la sanction définitive.

Dans votre cas il ne peut pas s'agir d'une mise à pied conservatoire ,mais uniquement d'une mise à pied disciplinaire qui est une sanction limitée dans le temps.

Il faut regarder ce que dit à ce sujet votre règlement intérieur .

Cordialement

Par Prana67

Bonjour,

Est-ce que votre entretien préalable en vue d'une sanction a déjà eu lieu ?

Si on vous a dit avant cet entretien que vous serez sanctionné par une mise à pied vous avez moyen de faire annuler cette sanction