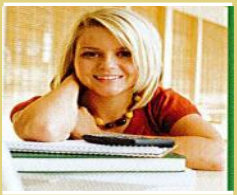
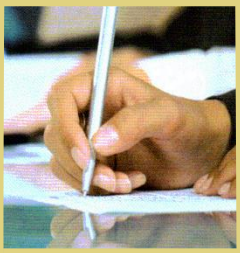
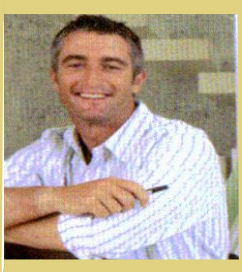
LA P.J. PARLONS EN !

PROTECTION JURIDIQUE DES PROFESSIONNELS

L'exemple du trimestre : PROTECTION PRUD'HOMALE

La garantie

ESSENTIEL CER

La protection prud'homale Art. 3.3

Les faits

Le 12 septembre, un salarié de l'auto-école X s'est absenté de manière injustifiée. Malgré les demandes de son employeur, aucun justificatif n'a été adressé.

Estimant qu'une faute avait été commise, l'employeur décide de mettre en œuvre une procédure de licenciement.

Monsieur Y nous contacte pour connaître la procédure à suivre.

L'intervention de CFDP

Nous expliquons à notre assuré les principes juridiques de la sanction disciplinaire et les risques encourus ainsi que tous les renseignements ou précisions sur le déroulement de la procédure.

Nous lui indiquons qu'aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance.

Ce délai ne joue pas dans le cas où le comportement fautif du salarié se poursuit.
Dans ce cas, pour envisager une sanction qui doit être proportionnée à la faute, vous devez disposer d'éléments objectifs permettant de démontrer que les faits se sont renouvelés.

A défaut, nous déconseillons à notre assuré de poursuivre la procédure et d'adresser uniquement un rappel à l'ordre au salarié.

Ce rappel à l'ordre devra préciser que ce type de comportement est préjudiciable au bon fonctionnement de l'entreprise et qu'il doit y être mis fin.

Nous adressons à notre assuré un modèle de rappel à l'ordre.

N'hésitez pas à nous consulter au 0821 02 01 42 en cas de doute sur vos obligations !