



ALERTE LICENCIEMENTS A LA CPAM

**2018 débute comme 2017 s'est achevée....
Deux agents convoqués à un entretien préalable
en vue d'un licenciement.**

**Sans préjuger les faits reprochés aux deux agents,
la CGT s'indigne de la manière de faire.**

1/ Le salarié n'est pas convoqué par les RH pour l'informer des griefs de l'employeur.

Les deux parties pourraient confronter leurs versions.

2/ Le salarié reçoit une lettre recommandée le convoquant à un entretien préalable en vue d'un licenciement mais le motif n'est pas précisé.

Le salarié se demande pendant 12 jours de quoi il est coupable, avec les conséquences induites : Stress, insomnies.....

Même si cela est légal, cela va à l'encontre de la politique de prévention des risques psycho-sociaux.

3/ Lors de l'entretien le salarié répond de ses actes, les organisations syndicales avancent des arguments pour sa défense.

La Direction est sourde aux arguments des IRP.

La présence des IRP (Instances Représentatives du Personnel) n'est-elle requise que par obligation ?

La décision semble déjà prise, elle semble irrévocable.

4/ Une faute n'est pas forcément sanctionnée par un licenciement.

En effet, il existe une échelle des sanctions dans notre CCN (Convention Collective Nationale).

Dans le cadre de mesures disciplinaires prise par la Direction, l'article 48 dispose que :

- Aucune des sanctions disciplinaires, ne peut être infligée au salarié sans que celui-ci soit informé dans le même temps et par écrit des griefs retenus contre lui.

Les sanctions disciplinaires sont les suivantes, à l'exclusion de toute amende ou autre sanction pécuniaire :

- avertissement ;*
- blâme ;*
- suspension sans traitement avec maximum de 7 jours ouvrables ;*
- rétrogradation ;*
- licenciement avec ou sans indemnités.*

Aucune de ces sanctions, antérieure de plus de trois ans à l'engagement des poursuites disciplinaires, ne peut être invoquée à l'appui d'une nouvelle sanction.

- a) *L'avertissement et le blâme sont prononcés par la Direction sur le rapport écrit établi par le responsable hiérarchique compétent après un complément d'enquête au cours duquel l'agent en cause est entendu en présence des délégués du personnel. L'agent peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.*

La sanction ne peut intervenir moins d'un jour franc, ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien. Elle doit être motivée et notifiée à l'intéressé.

