Image not found or type unknown

Mise à pied conservatoire injustifiée et licenciement

Par **Goo**, le **19/01/2023** à **17:04**

Bonjour,

Tout d'abord je vous remercie par avance pour votre temps.

Je suis en train de monter un dossier pour faire une saisine du Conseil des prud'hommes, sans avocat, suite à une mise à pied conservatoire que je considère comme injustifiée, et qui s'est suivie d'un licenciement pour faute grave.

J'étais employé en CDI dans un magasin de la grande distribution et suite à un différend avec un supérieur hiérarchique, j'ai été licencié pour faute grave.

Vu que mon ancienneté n'était que de 2 mois, le barème Macron me permet de demander un mois de salaire en réparation du préjudice subi en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse (LSCRS).

Cependant, je souhaite demander réparation pour d’autres points.

Voici quelques précisions.
Nombre de jours entre la mise à pied et l'envoi de la convocation :

-> mise à pied le 30/07, courrier envoyé le 01/08 => 2 jours

Nombre de jours entre la mise à pied et l’entretien préalable :

-> mise à pied le 30/07, entretien le 17/08 => 19 jours

Nombre de jours entre l'entretien et la notification du licenciement :

-> entretien le 17/08 et courrier de licenciement reçu le 8/09 (date en en-tête du courrier le 05/09) => 19 jours

Nombre de jour pour l’ensemble de la procédure :

-> De la mise à pied au licenciement, il s'est déroulé 38 jours.

Le contexte :

La mise à pied conservatoire m'a été imposée suite à un échange téléphonique avec le responsable secteur durant lequel nous avons échangé sur un ton un peu véhément, mais sans aucune insulte. Le sujet était la sécurité du magasin, suite à 2 vols en bande organisée. Pas de vigil dans le magasin, et des salariés en CDD d'une vingtaine d'années qui ne souhaitaient pas se faire agresser.

Le jour de l'entretien, cette personne n'était pas là, et c'est sa N+1 qui s'est chargée du déroulement (je me suis fait accompagné par une représentante du personnel). Ce qui m'a été reproché n'avait absolument rien à voir avec l'échange téléphonique. Et tout était complètement faux, ce qui a été confirmé par une attestation de la responsable du magasin avec qui je travaillais directement (et qui a franchement halluciné, car le responsable secteur ne travaille pas dans le magasin). Normalement, la procédure interne aurait été, pour la constatation de chacun de ces reproches, de m'adresser un courrier afin de notifier officiellement le reproche.

Lors de l'entretien, j'ai nié chacun des points.

Mon licenciement pour faute grave se basait tout de même sur ces points et uniquement sur ces points.

Selon vous, les demandes suivantes sont-elles légitimes à présenter aux juges, illégitimes ou sont-elles redondantes avec le LSCRS ?

Premier point :

Si l'on estime que la mise à pied conservatoire est justifiée, le délai pour prononcer la sanction suite à l'entretien préalable ne pourrait-il pas être considéré comme « trop long » ? Je base cette question sur cet arrêt : [url=https://www.cfdt.fr/portail/vos-droits/depart-de-l-entreprise/actualite/depart-de-l-entreprise/mise-a-pied-conservatoire-7-jours-apres-la-procedure-de-licenciement-n-est-plus-justifiee-srv2_1181291#:~:text=-%20La%20mise%20à%20pied%20conservatoire,à%20pied%20conservatoire(2).]ici[/url] .

S’il est envisageable d’utiliser cet arrêt, est-ce que cela pourrait donner lieu à des dommages

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

et intérêts (DI) en plus des DI pour LSCRS ?

Second point :

Si l'on estime que la mise à pied conservatoire est injustifiée (il n'y a aucune faute qui empêche de continuer sereinement les relations entre moi et l'entreprise), pourrais-je prétendre à réparation en plus des DI pour LSCRS ? et pour les DI du premier point ?

Troisième point :

Si l'on estime que le licenciement s'est fait dans un contexte vexatoire (propos calomnieux, exclusion violente et soudaine), pourrais-je prétendre à réparation en plus des DI précédents ?

Merci pour votre aide !

Par **P.M.**, le **19/01/2023** à **21:01**

Bonjour,

C'est bien dommage que vous ne souhaitiez pas vous faire assister au moins par un défenseur syndical (liste disposnible sur le site de la DREETS)...

Si la mise à convocation à l'entretien préalable doit être concomitante avec la mise à pied conservatoire, le 30/07/2022 étant un vendredi, il semble que si elle a été envoyée le lundi 01/08/2022, c'est pratiquement le cas...

Dans ce cas, l'entretien préalable n'a lieu que le onzième jour ouvrable après la réception de la convocation...

Le licenciement n'est prononcé que 2 semaines et 2 jours après l'entretien préalable soit moins de 30 jours...

Si vous arriviez à ce que la faute grave soit invalidée, la sanction pour l'employeur serait déjà de payer la période de mise à pied conservatoire plus le préavis de licenciement et si le licenciement était jugé sans cause réelle et sérieuse, ce serait l'indemnité que vous pensez réclamer...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés