Image not found or type unknown

Mise à pied et rupture de CDD

Par **stephmo**, le **06/09/2016** à **12:14**

Bonjour,

Vendredi dernier mon mari a fait une faute au travail. Il travaille sur une ligne de production et il a mal fait des relevés de températures qui ont entrainé un nettoyage moins efficace des contenants. Après analyses il semblerait que ça n'ait eu aucune incidence.

Cependant, aujourd'hui, on lui a remis une lettre de mise à pied pour faute jusqu'au 15 septembre, date de son entretien pour décider si oui ou non il y aura rupture de contrat.

Je pense que, l'entreprise, qui doit fermer en mars et a déjà été rachetée, et pour laquelle les salariés ne sont pas gardés (sauf 2) a profité de ce souci. Ils n'ont plus assez de commandes pour faire travailler à temps plein tous les salariés et mon mari étant en fin de CDD à la fin du mois il y ont vu une occasion. Ils sont malin et avaient déjà essayé de l'arnaquer sur son salaire (ca fait 2 CDD qu'il a avec eux). La mise à pied n'étant pas rémunérée et la rupture de contrat pour faute impliquant qu'ils n'ont pas besoin de payer les indemnités de fin de contrat, pour moi cette histoire n'est que question d'économie.

Certains des salariés (très très proches de la responsable du site) ne font rien de la journée, prennent des pause de 2h au lieu de 30 minutes... et ça ne choque personne. Mon mari fait sa première faute et voilà où nous en sommes. Je suis enceinte de 7 mois et cette histoire me démonte...

A t-on un recours ou autre ?

Merci de vos réponses.

Par **P.M.**, le **06/09/2016** à **13:12**

Bonjour,
Normalement, la mise à pied conservatoire n'a pas de limitation de durée mais dure le temps de la procédure disciplinaire jusqu'à la notification de la sanction...
A la suite de l'entretien préalable, l'employeur ne peut pas la notifier après un délai moins de 2 jours ouvrables et au plus d'un mois calendaires...
Je conseillerais au salarié de s'y faire assister de préférence par un Représentant du Personnel...
Il n'y a que si finalement le CDD était rompu pour faute grave que la période de mise à pied

conservatoire peut ne pas être payée...
Normalement, il n'y a que sur le dernier renouvellement que l'indemnité de précarité ne devrait pas être payée...
Un recours pour contester la faute grave est toujours possible devant le Conseil de Prud'Hommes est toujours possible et je conseillerais au salarié de se rapprocher d'un défenseur syndicale ou d'un avocat spécialiste si c'était le cas...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés