



Mise à pied et période d'essai

Par **LyaGP**, le **19/08/2016 à 22:24**

Bonjour,

Que faire si un employé, en période d'essai et qui s'est vu remettre sa notification de rupture de sa période d'essai à l'initiative de l'employeur, commet une faute grave après cette notification? Est-il possible de prononcer une mise à pied sans pour autant enclencher une procédure de licenciement vu que son contrat arrive à échéance 10 jours plus tard? Son maintien dans l'entreprise n'étant pas possible l'employeur sera-t-il tenu de le rémunérer jusqu'à la fin de son contrat?

Je vous remercie pour votre réponse qui me sera d'une aide très précieuse.

Par **P.M.**, le **19/08/2016 à 23:25**

Bonjour,

Il ne peut plus y avoir de procédure de licenciement puisque le contrat de travail est déjà rompu mais il conviendrait d'engager une procédure disciplinaire pour sanctionner la faute ou alors de dispenser le salarié d'effectuer le reste de son délai de prévenance mais en le payant...

Par **LyaGP**, le **20/08/2016 à 04:17**

Merci pour votre réponse.

Est-il possible de convoquer le salarié pour un entretien dans le but de lui notifier une mise à pied disciplinaire comme sanction et ce jusqu'à la fin de son contrat, ce qui éviterait à l'employeur de rémunérer un salarié fautif et absent?

Par **P.M.**, le **20/08/2016 à 08:59**

Bonjour,

Il n'est pas possible de convoquer le salarié pour lui notifier directement une mise à pied disciplinaire mais à un entretien préalable à sanction afin qu'il s'explique laquelle pourrait lui être notifiée au moins 2 jours ouvrables après par lettre recommandée avec AR...

Je rappelle que la mise à pied disciplinaire avec sa durée maximale doit être prévue au

règlement intérieur s'il en existe un lequel est obligatoire pour les entreprises d'au moins 20 salariés...

Par **LyaGP**, le **20/08/2016 à 13:33**

Merci beaucoup

Par **miyako**, le **20/08/2016 à 15:41**

Bonjour,

Vous pouvez faire une mise à pied conservatoire et en concomitance le convoquer à un entretien préalable en vue de la rupture anticipée du préavis.

Surtout pas de convocation en vue d'un licenciement, cela remettrait en cause votre décision de ne pas poursuivre la période d'essai.

Faites le dès demain, vous serez alors dans les délais entre convocation et notification de la rupture de la période d'essai;

C'est à mon avis la seule solution.

Surtout, à la fin de la période d'essai, vous lui donnez immédiatement tous les documents obligatoires de fin de contrat.

Amicalement vôtre

Suji KENZO

Par **P.M.**, le **20/08/2016 à 16:23**

Le fait de convoquer le salarié à un entretien préalable au licenciement serait surtout une procédure inadéquate qui ne remettrait pas forcément en cause la rupture de la période d'essai déjà notifiée...

Il m'étonnerait que la convocation puisse partir dès demain dimanche...

J'ai fourni l'autre solution si l'employeur ne veut pas engager la procédure disciplinaire...

Il ne s'agirait pas d'attendre la fin de la période d'essai pour remettre tous les documents puisqu'elle a été rompue et le délai de prévenance éventuellement aussi...

Par **LyaGP**, le **20/08/2016 à 23:38**

Bonjour,

Peut-être pourrais-je apporter quelques éclaircissements à l'affaire en question.

La question est de savoir quel est le recours de l'employeur si le salarié a été interdit de se présenter dans l'entreprise suite à une faute grave commise après notification de la rupture de sa période d'essai (délai de prévenance respecté et période d'essai prenant fin le 30 de ce mois). (Il ne s'agit pas là d'une mise à pied conservatoire sinon une procédure de licenciement s'engage).

À mon sens une sanction disciplinaire serait inutile dans la mesure où la période d'essai est

déjà rompue. Et s'il est possible de rompre la période d'essai avant le 30 les délais nous mènerons au 30.

Il reste donc à "attendre" le 30 de ce mois tout en rémunérant le salarié (bien que ne travaillant plus) jusqu'à cette date, comme le faisait remarquer pmtedforum. Sauf si une autre solution est possible pour déduire de l'absence.....

Qu'en pensez-vous?

Par **miyako**, le **21/08/2016** à **09:02**

Bonjour,

La mise à pied conservatoire, durant le préavis ne remet pas en cause l'effet immédiat (salarié non payé), mais la convocation entretien préalable doit être en vue de la rupture anticipée du délais de prévenance et non en vue d'un licenciement ; c'est une nuance importante. Il n'y a pas licenciement, mais rupture anticipée du contrat de travail durant le délais de prévenance.

Le salaire n'a pas à être payé, si la procédure a été respectée.

Si le salarié a commis un acte de déloyauté, il y a aussi un recours possible contre ce dernier.

Amicalement vôtre

suji KENZO

Par **P.M.**, le **21/08/2016** à **09:09**

Bonjour,

Plus exactement la convocation qui doit être concomitante à la mise à pied conservatoire doit être pour un entretien préalable à sanction, elle rappellera la dite mise à pied conservatoire qui n'est pas une sanction en elle-même...

Si ensuite la sanction est la rupture du délai de prévenance donc du contrat de travail pour faute grave et uniquement dans ce cas la période de mise à pied conservatoire n'a pas à être payée...

De toute façon, sinon, le contrat de travail serait rompu au terme du délai de prévenance et non pas à la date initialement prévue pour la fin de la période d'essai...

Par **P.M.**, le **21/08/2016** à **17:28**

J'ajoute que pour rédiger la convocation remise en main propre contre décharge ou envoyée en recommandé avec AR, il faudrait veiller à ne rien oublier, de ne donc pas mentionner que c'est en vue de la rupture anticipée du délai de prévenance mais bien préalable à sanction en rappelant la mesure de mise à pied conservatoire et que le salarié peut s'y faire assister par un autre membre du Personnel...

Il faudrait laisser quelques jours entre sa réception et la date fixée pour l'entretien préalable...

Par **LyaGP**, le **21/08/2016** à **21:52**

Si j'ai bien compris, il semble que les délais seront dépassés entre convocation et notification, même si la convocation est remise en mains propres lundi (délai de 5 jours ouvrables après convocation, plus délai de 2 jours ouvrables après entretien pour notification) cela ramènera après le 30 date de fin du délai de prévenance.

Par **P.M.**, le **21/08/2016** à **22:49**

Le délai n'est pas de 5 jours ouvrables pour un entretien préalable à sanction, vous confondez encore avec la procédure de licenciement...