



licenciement non reçu

Par **princesseminnie**, le 11/05/2025 à 08:17

Bonjour

convoqué à l'entretien préalable à licenciement pour faute le 11 avril avec une mise à pied conservatoire, (je ne me suis pas rendu à l'entretien) je n'ai à ce jour pas reçu de lettre de licenciement.

le délai étant d'un mois pour recevoir ma lettre, que dois je faire de mon coté?

Saisir les prudhommes?

merci de vos retour;

bien cordialement

Par **Cousinnestor**, le 11/05/2025 à 08:33

Hello !

Une mise à pied conservatoire n'a pas de durée maxi. Une mise à pied disciplinaire (sanction) doit être prévue et limitée par le règlement intérieur de votre entreprise. Idem dans votre convention collective (qu'en est-il ?). Mais en l'occurrence vous pensez que la sanction que pourra décider votre employeur sera plutôt votre licenciement.

Reste donc à creuser la procédure de sanction disciplinaire. Excepté le délai d'un mois maxi donné à l'employeur pour signifier la sanction qu'il a décidé, la procédure de sanction ci-dessous a-t-elle été scrupuleusement respectée par votre employeur ?

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2234>

A+

Par **princesseminnie**, le 11/05/2025 à 08:43

Bonjour,

Il n'y a rien dans la convention collective sur le sujet ni dans le règlement interieur.

S'il ya une mise à pied disciplinaire j'aurais dû recevoir un courrier ?

cdt

Par **Cousinnestor**, le 11/05/2025 à 08:57

(suite)

Si pour votre entreprise la mise à pied n'est pas prévue comme sanction disciplinaire possible elle ne pourra pas vous être appliquée par votre employeur.

A ce jour la procédure de sanction (éventuel licenciement alors ?) semble ne pas avoir été finalisée dans le temps imparti. Donc votre angle d'attaque serait plutôt de dénoncer une mise à pied conservatoire abusive. Voir ce lien dont notamment le point "2 - *Durée anormalement longue de ce temps suspensif*" :

<https://www.saisirprudhommes.com/fiches-prudhommes/mise-a-pied-disciplinaire-conservatoire/mise-a-pied-conservatoire-definition-procedure-et-sanctions-a-son-issue/mise-a-pied-conservatoire-abusive>

A+

PS, la mise à pied conservatoire "normale" (avant d'être "abusive") :

<https://www.saisirprudhommes.com/fiches-prudhommes/mise-a-pied-disciplinaire-conservatoire/mise-a-pied-conservatoire-definition-procedure-et-sanctions-a-son-issue>

Par **miyako**, le 11/05/2025 à 09:42

Bonjour,

Combien d'effectif dans votre entreprise??

Cordialement

Par **princesseminnie**, le 11/05/2025 à 10:12

bonjour

4 personnes.

cdt

Par **Cousinnestor**, le 11/05/2025 à 12:20

(suite)

Au fait Princessesminnie pour quelle rasion n'êtes-vous pas allée à l'entretien disciplinaire ?

A+

Par **miyako**, le 12/05/2025 à 09:26

Bonjour,

La mise à pied conservatoire n'est pas une sanction disciplinaire et en général dans les TPE de moins de 10 salariés ,il n'y a pas de règlemnt intérieur pécisant l'ordre des sanctions .

Si pas de licenciement après un mois ,ce licenciement sera considéré sans cause réelle et sérieuse et l'employeur devra payer l'ensemble de la mise à pied.

Cordialement

Par **princesseminnie**, le 12/05/2025 à 13:33

bonjour,

merci , je n'ai rien reçu aujourd'hui donc les 1 mois sont écoulés.

La procédure est donc de saisir les prud'hommes?

cdt

Par **Cousinnestor**, le 12/05/2025 à 18:09

(suite)

Princessesminnie je me suis déjà exprimé : *Donc votre angle d'attaque serait plutôt de dénoncer une mise à pied conservatoire abusive. Voir le lien ci-dessous dont notamment le*

point "2 - Durée anormalement longue de ce temps suspensif"

<https://www.saisirprudhommes.com/fiches-prudhommes/mise-a-pied-disciplinaire-conservatoire/mise-a-pied-conservatoire-definition-procedure-et-sanctions-a-son-issue/mise-a-pied-conservatoire-abusive>

Analysez ces informations avec des proches pour vous conseiller. Vous pourrez viser la reconnaissance de votre mise à pied conservatoire comme étant abusive (cf **IV - Quelles sont les conséquences d'une mise à pied conservatoire reconnue comme abusive ?**).

PS : gardez bien trace de tous documents relatifs à ces faits.

NB : vous n'avez pas répondu à ma simple curiosité "*pour quelle rasion n'êtes-vous pas allée à l'entretien disciplinaire ?*"

A+

Complément : sur internet cherchez "Prud'hommes" et vous rouverez plusieurs sites officiels interessanst.

Par **princesseminnie**, le **12/05/2025** à **21:17**

bonsoir

parfait merci pour ses textes.

Etant en arret maladie mon état ne me permettait pas d'assister à cet entretien.

Bien cdt

Par **Cousinnestor**, le **13/05/2025** à **07:18**

Hello !

Merci, mais alors depuis quelle date étiez-vous en arrêt de travail avant la convocation du 11 avril ?

A+

Par **princesseminnie**, le **13/05/2025** à **10:20**

bonjour,

en arret depuis le 24 janvier.

cdt

Par **Cousinnestor**, le **13/05/2025** à **11:15**

(suite)

Diable ! Vous ne travaillez plus depuis le 24 janvier et votre employeur vous convoque à un entretien disciplinaire le 11* avril ?

* Date de l'entretien. Mais de quand date la convocation ? Convocation par LRAR ?

Une telle convocation doit être envoyée dans les deux mois maxi à partir du jour où l'employeur a eu connaissance des faits qu'il veut reprocher au salarié. Ca veut dire que c'est environ un mois après le début de votre absence qu'il aurait découvert formellement ce qu'il prétendrait vous reprocher ? C'est assez bizarre...

A+

Par **janus2fr**, le **13/05/2025** à **12:34**

Bonjour,

Une mise à pied conservatoire alors que vous êtes en arrêt maladie n'a pas de sens...

La mise à pied conservatoire est une mesure d'urgence dans le cas d'un salarié qui ne peut pas être maintenu dans l'entreprise le temps de la procédure de licenciement. Or, vous n'y êtes déjà pas, dans l'entreprise, puisque en arrêt maladie !

Par **princesseminnie**, le **13/05/2025** à **13:07**

la convocation datée du 27 mars recue en LRAR

Par **princesseminnie**, le **13/05/2025** à **13:11**

bonjour janus2fr,

si c'est logique mon arret était jusqu'au 12 avril et convoquée le 11, il a ensuite été prolongé.

il a ensuite été prolongé, mais j'imagine qu'il souhaitait me mettre à l'écart pendant la

procédure;

cdt

Par **Cousinnestor**, le **13/05/2025** à **14:23**

(suite)

Je vous demanderais bien aussi de reproduire le contenu exact de la convocation (sans laissezr de noms)...

A+

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2234>

Par **princesseminnie**, le **13/05/2025** à **14:49**

Nous devons vous informer que nous sommes amenés à envisager à votre égar une mesure de licenciement pour faute.

afin de vous expliquer en detail les raisons qui nous conduisent à cette mesure et de recueillir vos observations, nous vous convoquons à un entretien préalable qui aura lieu le vendredi 11 avril 2025 à 10h. en nos locaux

Nous vous rappelons que vous avez la possibilité de vous faire assister lors de cet entretien soit par un salarié de votre choix, appartenant à la société, soit par un conseiller inscrit sur la liste établie à cet effet au plan departemental. vous pourrez consulter cette liste aupes de la DDET et des solidarités DDETS et dans chaque mairie, dont celle du

Au regar des faits reproches et sans présumer de la décision à venir nous vous notifions votre mise à pied à titre conservatoire.Vous n'êtes donc plus autorisée à vous présenter sur votre lieu de travail sauf pour l'entretien préalable