



mise a pied a titre conservatoire

Par **USB62**, le **18/04/2010** à **19:08**

Bonjour ,

Mon employeur m'a mis a pied a titre conservatoire .Pour le moment , je n'ai pas le motif de cette mise a pied qui me semble injustifié.

En surfant sur internet , j'ai decouvert que mon employeur a entrepris le recrutemnt d'une personne pour me remplacer (par l'intermediaire d'un cabinet de recrutement)une dizaine de jour avant ma mise a pied .

En a t'il le droit , n'y a t'il pas planification de mon licenciment?

merci de votre reponse

Par **malgort**, le **25/04/2010** à **19:53**

Si vous avez la preuve de votre remplacement avant votre licenciement et avant la faute qui est la cause de votre mise à pied conservatoire, vous pouvez aller au prud'hommes pour liceciement ss cause reel et serieuse.

Par **miyako**, le **26/04/2010** à **22:55**

Bonsoir,

D'abord ,gardez bien la preuve de tout cela.

Ensuite ,la mise à pied conservatoire pour être valable doit être notifiée par écrit et dans la même lettre ,il doit y avoir une convocation à un entretien préalable en vue d'un licenciement faute grave ,si non la mise à pied n'est pas valable.

Au cours de cet entretien ,faites vous assisté par un conseiller du salarié ou un délégué syndical si il y en a dans votre entreprise.

Faites un rapport écrit de l'entretien.

A réception de la notification de mise à pied ,si vous le jugez utile ,vous pouvez répondre par écrit et en lettre recommandée AR;

Tenez nous au courant

Amicalement vôtre

Suji Kenzo

Par **USB62**, le **16/05/2010** à **18:04**

bonjour et merci pour vos premiers commentaires,

Voilà , mon entretien préalable a eu lieu le 19/04 (10 min d'entretien) , je me suis fait assister d'une déléguée du personnel.

2 faits ont été invoqués : non pris en compte d'un mail important datant du 28/03 (réclamation d'un client) et réalisation d'une production defectueuse le 05/05 (date de ma mise a pied). IL m'a été facile de démontrer le non fondement des fait .En effet , je n'ai pas de boite mail attitré (ordinateur utilisé par 3 personnes) et j'étais en repos le 29 et 30 /03 .Je n'ai donc pas eu connaissance de ce mail et pour le deuxieme point la production n'a pas été jugé defectueuse par le service qualité et a été commercialisé.

le 14/05 , j'ai donc reçu une lettre de licenciement avec A.R pour cause réelle et serieuse cependant les faits invoqués ne sont plus les memes et date du mois de fevrier , mars et d'un motif complètement loufoque du 05/05...alors pourquoi une mise a pied le et pourquoi ne pas avoir invoqué ces faits lors de l'entretien préalable?

Dois je saisir les prud'homme pour licenciement abusif?
cordialement

Par **miyako**, le **16/05/2010** à **19:48**

Bonsoir,

Il faut que le délégué qui vous a assisté fasse un compte rendu écrit de l'entretien.

Dans votre cas ,la procédure n'est pas conforme et en plus la mise à pied doit être payée totalement .

Vous répondez immédiatement en contestant formellement votre licenciement en précisant que lors de l'entretien ,aucun des motifs de licenciement figurant sur la lettre n'ont été évoqués et qu'il y a irrégularité dans la procédure ,un autre entretien préalable aurait du avoir lieu.La procédure est donc irrégulière.

Vous concluez en disant que vous porterez l'affaire devant le conseil des prud'hommes.

Je suppose que vous êtes en préavis??

Le compte rendu écrit de l'entretien par le délégué est indispensable ,ce sera une preuve pour votre dossier prud'hommes.vous pouvez vous même en faire un .

Amicalement vôtre

suji Kenzo conseiller RH