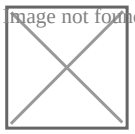

Dispense de travail sans notification écrite de mise à pied

Par **Chaplais guillaume**, le **15/10/2017** à **09:28**

Bonjour,

Je suis actuellement serveur en restaurant, embauché en CDD depuis le 2 mai 2017 (fin de contrat le 31 décembre 2017).
Hier, suite à un conflit avec mon employeur, devant témoins, il m'a dit après que je me sois présenté à mon poste, qu'il entamait une procédure disciplinaire à mon encontre et que je recevrais un courrier recommandé. J'étais donc "libéré de mon obligation de travailler". J'ai refusé en demandant un papier signé par sa main comme preuve, ce qu'il a dénié me faire, affirmant être dans son droit car en relation avec un avocat. Je suis donc rentré chez moi mais bénéficie d'un témoin occulaire m'ayant vu me présenter, et de la bande vidéo du restaurant où je me prépare à me rendre au vestiaire avant d'être interpellé par mon employeur.

Pour bien situer le contexte du conflit:
Depuis mon arrivée, mon employeur s'est arrangé pour licencier l'ancien responsable de salle et me "promettre" (oralement) le poste. Les salariés présents et ceux avec qui j'ai travaillé peuvent attester de mes responsabilités et de mon travail irréprochable. Il y a 4 jours j'ai donc demandé un entretien avec mon employeur afin de lui présenter mes prétentions salariales (1800 nets/mois, comme l'ancien responsable de salle avant moi).

Là, coup d'éclat de mon employeur: hors de question, salaire trop élevé, travail pas assez bien réalisé et j'en passe.
J'ai donc terminé ma journée sans faire d'esclandre et il y a 3 jours, premier clash avec mon employeur pour une raison bénigne: une lampe pas remplacée qui m'a valu de me faire recadrer sur la qualité de mon travail et mes compétences.
J'ai défendu ma cause, mais le ton est monté jusqu'au moment où mon employeur m'a demandé de quitter les lieux, ce que j'ai fait, ayant perdu mon sang froid.

Il y a deux jours, nouveau clash parce que mon employeur me présente un nouveau planning que je refuse (je suis en 39h/semaine): 40h semaine A; 28h semaine B;
Je le refuse en mettant en évidence ma situation et mon contrat, il me rétorque que je dois choisir mes plages horaires moi-même. Ayant répondu que je ne suis pas responsable et n'ai donc pas à choisir pour elle, le ton monte à nouveau et elle me brime devant mes collègues, attestant qu'elle n'avait jamais envisagé de me promouvoir car je n'ai, selon elle, "pas les épaules pour être responsable".

Je lui réponds qu'elle est malhonnête, puisqu'elle m'a en effet donné pleins pouvoirs sans

même me fournir le salaire pour le poste que j'occupais officieusement, et elle me dit que je serai mis à pied 3 jours, prochainement.

Hier, je me rends donc sur mon lieu de travail, et comme indiqué plus haut, ma patronne me dit que je suis mis à pied et que je recevrais un courrier en AR bientôt, m'informant d'une procédure disciplinaire.

Il est important de souligner que sur ma dernière fiche de salaire, mon employeur me décompte des jours de congés payés (je suis jeune papa) pour des absences justifiées, alors que je n'ai en rien demandé ce genre d'arrangement. Mon employeur a également fermé son restaurant 3 jours en nous imposant un repos, et a décompté 3 jours de CP à chaque membre du personnel sans les consulter au préalable.

Pouvez-vous m'indiquer quelle procédure je dois suivre afin de contrer cette situation intolérable?
Merci d'avance!

Par **miyako**, le **15/10/2017** à **10:50**

Bonjour,
La mise à pied pour être valable doit être notifiée immédiatement par écrit et concomitance une lettre de convocation à entretien préalable doit être envoyée ou remise contre décharge.
Si cela n'a pas été faite la mise à pied est nulle et l'ensemble des journées doivent être payées.
Vous vous représentez immédiatement normalement et faites constater par des témoins ce qui se passe.Vous y accompagné pour éviter toute agression,on ne sait jamais.
Si vous pouvez avoir des témoignages écrits ce serait parfait.
Est ce que votre Convention et celle d Hôtellerie,Café,Restaurant ou restauration rapide.
Ce genre d'incident est malheureusement fréquent dans la restauration classique ou rapide.
Surtout ne vous laissez pas faire et si il y a d'autres menaces tenez nous informé.
Pour le reste ,il faut voir selon la convention applicable.
Amicalement vôtre
suji KENZO

Par **P.M.**, le **15/10/2017** à **10:51**

Bonjour,
Il ne faudrait pas (trop) compter sur les témoignages des salariés de l'entreprise pour des raisons que l'on peut comprendre...
L'employeur ne peut pas prononcer une sanction de mise à pied disciplinaire sans vous avoir convoqué à un entretien préalable au cours duquel vous pourriez vous faire assister par un autre membre du Personnel, ce que je vous conseillerais, de Préférence Représentant du Personnel, s'il y en a dans l'entreprise...
Pour ce qui pourrait être une mise à pied conservatoire, je vous conseillerais d'envoyer dès que possible une lettre recommandée avec AR relatant les faits la précédant et indiquant à

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

l'employeur que vous vous tenez à sa disposition à votre domicile tout en étant payé...
Si pendant vos absences justifiées, vous préférez ne pas être payé, il faudrait en aviser l'employeur...
Pour les 3 jours de fermeture, nous n'avons pas assez d'éléments pour se prononcer...

Par **Chaplais guillaume**, le **15/10/2017** à **12:02**

Merci pour vos réponses rapides et concises!

Concernant les jours de congés pris à notre détriment, ils n'ont fait l'objet d'aucune concertation vis-à-vis des employés, mais ont été décomptés sur les fiches de salaire.

Pour les témoignages, toute l'équipe et moi-même nous rendons lundi à l'inspection du travail pour faire valoir ce que de droit. J'ai leur soutien et aurait leur témoignage écrit.

J'ai également contacté des fournisseurs avec qui j'ai pu traiter directement, en qualité de responsable, afin de recueillir leur témoignage (j'ai passé des commandes, effectué des inventaires et autres tâches communes au poste de responsable).

Afin d'éviter toute perte de revenus, dois-je contacter la médecine du travail? En effet, il me semble qu'une sanction de ce type pourrait prendre plusieurs jours voire semaines.

Une fois de plus je vous remercie pour le temps que vous m'accordez.

Cordialement,
C. Guillaume

Par **P.M.**, le **15/10/2017** à **12:55**

Si l'employeur fixe des congés payés suffisamment tôt, il n'y a pas de concertation prévue avec le Personnel mais avec les Représentants s'il y en a...
Si vous êtes sûr d'avoir des témoignages, il faudrait qu'ils revêtent les formes prévues à l' art. 202 du Code de Procédure Civile...
Je ne vois pas ce que la Médecine du Travail pourrait faire pour vous dans un tel cas si vous voulez parler d'un arrêt-maladie, c'est le médecin traitant qui peut en prescrire un si votre état de santé le justifie mais de toute façon si c'est une mise à pied conservatoire, elle n'est pas payée que s'il y avait rupture du CDD pour faute grave et il ne semble pas que l'employeur s'oriente vers cela...

Par **Chaplais guillaume**, le **15/10/2017** à **13:18**

Merci, Pmted.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Je ne parlais pas forcément d'un arrêt mais plutôt de faire état du stress lié aux conditions de travail qui se sont dégradées et pèsent sur mon quotidien depuis qu'elles ont lieu. En effet, le fait de me savoir suspendu alors que je suis jeune papa met mes nerfs à rude épreuve.

Cordialement,

C. Guillaume

Par **P.M.**, le **15/10/2017** à **14:30**

Vous n'êtes pas encore réellement suspendu sauf éventuellement à titre conservatoire mais quand l'employeur dit qu'il est en relation avec son avocat, il n'a pas dû tout comprendre... Savoir si le Médecin du Travail vous déclarerait inapte, c'est autre chose et je n'en suis pas sûr, en tout cas, ça ne réglerait pas vraiment la situation dans l'immédiat car l'employeur aurait un mois pour vous reclasser ou procéder à la rupture du CDD ou reprendre le versement du salaire car entre temps, vous ne seriez pas payé...

Par **miyako**, le **15/10/2017** à **20:24**

Bonsoir,
Pour moi,c'est claire:
1/la mise à pied conservatoire n'a aucune validité :
-pas de lettres concomitantes le jour de la mise à pied (lettre mise à pied et convocation entretien préalable-C'est obligatoire- si non nulle.
2/les 3 jours de fermeture comme CP :C'est non ,il n'y a eu aucune information en amont donc ces soit disants CP doivent être Payés et en aucun retenus sur la paye.
3/le MDT sur demande des salariés peut émettre un avis concernant le stress et transmettre cet avis à l'inspecteur du travail.
Si l'employeur continu ,il peut être sanctionné et l'harcèlement moral sera facile à prouver.
Dans la restauration le phénomème est bien connu ,mais les employeurs persistent.(pas tous heureusement)
Amicalement vôtre
suji KENZO

Par **P.M.**, le **15/10/2017** à **20:40**

Vous racontez n'importe quoi, c'est vous qui n'êtes pas clair non plus, puisque les faits s'étant produits hier, je me demande comment vous pouvez savoir qu'il n'y a pas de lettre concomitante puisqu'il n'y a pas de distribution de courrier le dimanche et en plus pas de possibilité d'en envoyer une le samedi après-midi...
Je ne demande aussi comment vous savez qu'il n'y a pas eu d'information préalable à la fermeture de l'entreprise puisque l'intéressé n'a pas réellement répondu sur ce point, d'autre part, il est bien dit en revanche que ces jours sont payés et pas retenus sur la paie mais décomptés des congés payés, en plus cela ne me paraît pas être la préoccupation principale

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

à régler d'urgence...
Le Médecin du Travail pourrait transmettre un avis concernant le stress à l'Inspecteur du Travail mais sans dire ce que celui-ci devrait faire, c'est d'un tel ridicule...
Arrêtez de jeter l'opprobre sur une activité car cela ne règle pas un tel problème...

Par **miyako**, le **18/10/2017** à **20:43**

Bonjour,
Il faut au moins une lettre écrite ,ce qui n'est pas le cas.
Via internet la poste on peut envoyer des lettres recommandées 24H/24 et on peut toujours remettre le jour même une lettre contre signature.
Donc l'employeur n'a pas d'excuses
Le tord des employés c'est de partir ,sans écrit formel.
"Vous ne me faites pas d'écrit,je ne pars pas ".C'est ce qu'il faut faire et dire
Ce qui est valable pour les HCR l'est évidemment pour toutes les professions .
Je n'ai pas de parti pris pour une profession par rapport à une autre ,mais il faut bien constater que certaines se distinguent d'avantages que d'autres par leurs conditions de travail et ce sont celles là même qui se plaignent de ne pas trouver de personnel.
Amicalement vôtre
suji KENZO

Par **P.M.**, le **18/10/2017** à **21:44**

Bonjour,
Vous persistez dans l'absurde...
Que la poste puisse envoyer 24h/24 une lettre recommandée cela ne dit pas qu'elle est réceptionnée le jour même et ce n'est pas une obligation que l'employeur remette la mise à pied conservatoire par écrit contre décharge...
Maintenant si vous voulez refaire l'histoire et donner des torts au salarié parce qu'il est parti sans écrit, c'est votre problème, moi je lui est indiqué ce qu'il fallait faire en envoyant dès que possible une lettre recommandée à l'employeur...
Que vous ayez des opinions négatives généralisées sur une activité cela vous regarde mais n'intervient pas dans la manière de régler un litige et ne suffira pas comme argument juridique devant le Conseil de Prud'Hommes...
Vous pourriez aussi exiger la suppression de certaines activités pour telle ou telle raisons qui vous sont personnelles...
Je pense que vous vous êtes assez ridiculisé en affirmant la mise à pied conservatoire était nulle sous prétexte que le salarié n'avait reçu par lettre recommandée avec AR un dimanche pour ne pas épiloguer même s'il vous a fallu plusieurs jours de réflexion pour essayer de justifier votre réponse absurde et ridicule...

Par **miyako**, le **18/10/2017** à **22:07**

Bonjour,

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Sans écrit,il n'y a pas de mise à pied conservatoire dimanche ou pas .
La lettre de mise à pied doit être remise immédiatement ,le jour même
Je ne donne pas tord au salarié,au contraire j'ai dit que sa mise à pied était nulle .
Et je persiste à dire que sans écrit,le jour même,il ne peut y avoir de mise à pied.
Que va dire le patron?
Il est parti,il a abandonné son poste ,c'est exactement ce qui risque de se produire.Et il faudra que le salarié prouve le contraire avec des témoins .
Ce que j'ai écrit c'est un conseil pour tous les salariés :ne jamais quitter son entreprise ,sans écrit formel,même le dimanche ,la nuit ou les jours fériés.
Amicalement vôtre
suji KENZO

Par **P.M.**, le **18/10/2017** à **22:22**

Vous prenez vraiment les gens pour des imbéciles car vous ne pouvez pas affirmer un dimanche qu'il n'y a pas eu d'écrit envoyé la veille le samedi puisqu'il n'y a pas de distribution de courrier et ce n'est pas parce que vous faîtes semblant de ne pas répondre à cela que cela vous rend moins ridicule et absurde...
Si c'est ce que vous cherchez, je vais à nouveau vous traiter de menteur car je vous mets au défi de fournir un texte légal ou une Jurisprudence comme quoi la lettre de mise à pied doit être **remise** immédiatement le jour même, d'ailleurs le salarié pourrait refuser de signer une décharge...
Vous avez bien donné tort au salarié à lui comme aux autres :
[citation]Le tord des employés c'est de partir ,sans écrit formel[/citation]
C'est bien pour éviter qu'il soit accusé d'abandon de poste que je lui ai conseillé d'envoyer dès que possible une lettre recommandée avec AR à l'employeur relatant les faits, s'il a des témoignages, ils pourront s'ajouter...
Si vous voulez donner des conseils à tous les salariés ce n'est pas en répondant à un sujet précis et je crois que vous avez un blog mais peut-être avec une audience insuffisante pour les atteindre tous...

Par **Chaplais guillaume**, le **19/10/2017** à **10:12**

Pmtedforum, Miyako,

Bonjour, merci pour le mal que vous vous donnez :-)

Après renseignements, et pour tous ceux qui auraient le mm problème que moi:

La mise à pied est conservatoire, elle peut donc être orale, du moment qu'envoyée par Lrar et lettre concomittante. (Source: inspection du travail) ((Pmtedforum a donc raison, désolé Miyako))
Elle intervient pour une soi disant faute grave, ce qui veut dire que je vais aller aux Prud'hommes afin de faire prouver la mise à pied abusive, voire le licenciement sans cause réelle ni sérieuse.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Mes témoignages vont se révéler utiles à ce moment: je peux prouver que mon comportement était irréprochable.

Merci pour le mal que vous vous êtes donnés pour moi,

Cordialement!

Par **P.M.**, le **19/10/2017** à **10:24**

Bonjour,
C'est la convocation à l'entretien préalable qui doit être concomitante et celle-ci rappelle la mise à pied conservatoire...
Il ne peut pas s'agir d'un licenciement puisque vous n'êtes pas en CDI mais d'une rupture du CDD pour faute grave...
Merci à vous pour cette mise au point et la confirmation de ce que j'ai indiqué...

Par **Chaplais guillaume**, le **22/10/2017** à **16:46**

Bonjour,

Une question me vient suite à votre dernier message, Pmtedforum.
Dans les lettres de convocation à l'entretien, il est question de licenciement et non de rupture anticipée. Est-il possible de faire sauter cette procédure pour vice de forme?

Par **P.M.**, le **22/10/2017** à **17:10**

Bonjour,
Vous n'avez peut-être pas intérêt à soulever ce point au moins dans un premier temps si vous avez l'intention de vous faire assister mors de l'entretien préalable par un Conseiller du salarié choisi sur la liste agréée par l'autorité administrative car cette possibilité n'existe pas dans la procédure disciplinaire autre...
Le vice de procédure, d'autre part, ne remet pas forcément en cause l'existence de la faute grave et son motif, en revanche si l'employeur rompait le CDD pour une faute non qualifiée de grave comme si c'était un licenciement, ce serait gagné pour vous...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés