



Licenciement insuffisance Mise à pied conservatoire non payé

Par **monzamax**, le **02/06/2010** à **15:46**

Bonjour,

Après avoir été "mis à pied à titre conservatoire" et licencié pour motif "insuffisance professionnelle", mon employeur ne m'a pas versé de salaires pendant plus de 2 semaines (lié à la mise à pied).

Sauf erreur de ma part, il me semble que l'on ne touche pas de salaires lors d'une mise à pied uniquement lorsque l'on est licencié pour faute (grave, lourde, etc.). Mon cas étant une "insuffisance professionnelle"; cas où mon employeur a décidé de "m'écarter de son activité et de me verser par la suite mes 3 mois de préavis (je suis en contrat cadre)", il me semble que je devrais pouvoir bénéficier de mes salaires "entiers".

A partir de là, mes questions sont simples:

- 1) Pouvez-vous me confirmer svp que je peux exiger un rappel sur salaire (de la période de mise à pied) qui ne m'a pas été payé? Et si oui, quel est l'article de loi / code de travail?
- 2) Pouvez-vous m'aider à écrire une lettre recommandée qui, reprendra les termes juridiques justifiant que mon employeur doit me verser mes salaires manquants?

Dans l'attente d'une réponse de votre part, merci d'avance de m'accompagner dans cette injustice et préjudice important.

Excellente journée.

Par **legadirect**, le **02/06/2010** à **17:10**

Voici notre aide juridique, un licenciement est un acte unilatéral, une des parties contractantes explique à l'autre qu'elle veut rompre le contrat. Si on le demande, le licenciement doit être justifié. Le point de départ du droit du travail suisse est la liberté de rupture du contrat de travail. Fondamentalement, les employés et les employeurs sont libres de résilier le contrat de travail, dans le cadre des délais légaux et convenus. Si l'employeur et l'employé sont d'accord pour rompre un contrat de travail en dehors des délais, on peut établir un « Contrat de rupture de contrat de travail ». Un tel contrat n'est valable que si l'employé, à cause du contrat, ne renonce pas à ses droits (tels que le maintien du salaire et la protection contre le licenciement

en cas de maladie, vacances).

Le délai de préavis est l'espace de temps entre le moment où le licenciement est prononcé et la fin du contrat. Pendant la période d'essai (trois mois au plus), le délai de préavis est d'une semaine seulement. Après cette période, la loi prévoit un préavis d'un mois pendant la première année, de deux mois de la deuxième à la neuvième année de service et de trois mois par la suite. On peut prolonger les délais de préavis dans le contrat de travail. Les délais doivent toujours être les mêmes pour les employés et les employeurs.

Même les licenciements par vengeance, ceux à cause d'activités syndicales, de certaines opinions politiques ou encore de traits de personnalité sont valables et mettent un terme au contrat de travail. Mais d'après l'art. 336 CO, de tels licenciements ou de telles démissions relèvent de l'abus et conduisent à un dédommagement de la part de l'employeur (ou de l'employé) qui a rompu un contrat de travail pour des raisons abusives.

Merci.

Par **Cabinet SAYAGH**, le **02/06/2010 à 19:40**

En droit français, cela ne fonctionne pas comme cela:

L'employeur doit vous verser la mise à pied conservatoire, si le licenciement n'a pas été prononcé pour un motif de faute grave.

Il vous doit donc le rappel de salaire, et il est possible par le biais d'un référé d'obtenir son règlement en deux ou trois semaines à partir du moment où il n'est pas mentionné de faute grave.

En outre, le préavis vous est dû.

Ainsi, il convient de délivrer une mise en demeure de vous payer à huitaine à compter de la réception de la lettre.

En suite, en l'absence de règlement, vous saisissez le CPH

Par **miyako**, le **03/06/2010 à 12:15**

Bonjour,

J'ajoute à ce que dit, très justement, Maître SAYAG, quelques précisions juridiques qui vont vous aider à rédiger votre lettre de mise en demeure (recommandée AR)

C'est l'article L1332-3 du code du travail qui précise que la Mise à Pieds Conservatoire ne peut être prononcée que pour une faute grave. Complété par des Juris Prudences cass soc 06 nov 2001 nr 99-43012 bcv 338 / cass soc 27sep2007nr06-43867 bcv146

La mise à pied ne prive le salarié de son salaire que si il y a faute grave bien établie.

cass.soc. 02 mai 2000 nr 97-43895

L'INSUFFISANCE PROFESSIONNELLE NE CONSTITUE PAS UNE FAUTE DISCIPLINAIRE
cass soc 17février2004 nr01-45643 et cass soc 19novembre2008 nr07-43521

L'insuffisance professionnelle est obligatoirement un licenciement pour cause réelle et sérieuse ,jamais faute grave.

Et je vous signale que le licenciement pour insuffisance professionnelle est bien encadré et ne peut se faire que dans des conditions bien particulières ,il y a à ce sujet une jurisprudence bien précise.

Vous faites une lettre de mise en demeure ,et si sous 8jours ,vous n'avez pas de nouvelle ,vous saisissez le référé du CPH ,c'est gratuit ,rapide et sans avocat .

Voyez également un syndicat ou un avocat (consultations gratuites à votre maison de justice locale) pour votre licenciement "insuffisance professionnelle"

Amicalement vôtre

suji Kenzo conseiller RH membre du BIT