



Mise à pied conservatoire + convocation entretien préalable

Par **Vdu29**, le **20/11/2022** à **12:30**

Bonjour à tous,

Je suis chauffeur-routier salarié. Le 17/11, j'ai eu un accident avec mon poids-lourd (jamais eu d'accident auparavant). Pas de blessés, uniquement de dégâts matériels plutôt légers, mais qui nécessitent tout de même l'arrêt du véhicule pour réparation.

Je suis responsable de l'accident, puisque j'ai percuté par derrière, à 30km/h, un autre poids lourd.

Le lendemain, je reçois en main propre une notification de mise à pied à titre conservatoire et une convocation pour vendredi 25/11 à un entretien préalable.

Déjà, je m'interroge sur cette mesure de mise à pied conservatoire. Est-elle justifiée alors que je comprends qu'il faut des faits relativement graves pour éloigner le salarié de l'entreprise ?

Autrement, je soupçonne mon employeur de vouloir procéder à mon licenciement pour cause économique (la situation financière de la société est mauvaise), en faisant passer ça pour un licenciement par faute grave...

Dans le cas où il me notifie mon licenciement, quelles sont mes recours pour contester cette décision ?

Je vous remercie

Par **Cousinnestor**, le **20/11/2022** à **12:49**

Hello !

Lecture pour vous VDU si votre employeur veut aller vers un licenciement disciplinaire :

<https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/le-reglement-interieur-et-le-pouvoir-de-direction/article/la-sanction-disciplinaire>

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1137>

A+

Par **P.M.**, le **20/11/2022** à **13:25**

Bonjour,

Puisque l'employeur a décidé d'une mise à pied conservatoire, c'est qu'il envisage un licenciement pour faute grave...

Je vous conseillerais de vous faire assister lors de l'entretien préalable de préférence par un Représentant du Personnel ou, s'il n'y en a pas dans l'entreprise par un Conseiller du Salarié..

Ensuite, si le licenciement est prononcé, vous pourriez contester devant le Conseil de Prud'Hommes la faute grave et même la cause réelle et sérieuse du licenciement...

Pendant la mise à pied conservatoire qui dure le temps de la procédure, vous n'êtes pas payé...

Par **miyako**, le **20/11/2022** à **18:12**

Bonsoir,

Vous pouvez demander un extrait KBIS en ligne ,cela vous permettra d'argumenter ,lors de l'entretien préalable sur un éventuel licenciement économique.

Faites vous assister et toujours faire un compte rendu écrit de ce qui ce dit.Faites vite pour trouver quequ'un de disponible ce jour là.

Cordialement

Par **P.M.**, le **20/11/2022** à **18:50**

Un Kbis ne pourra pas dire si l'entreprise est en difficulté économique tant qu'elle n'est pas en liquidation ou en redressement judiciaire...

Par **Vdu29**, le **20/11/2022** à **19:24**

Bonsoir,

Merci pour vos retours. C'est une petite société, donc il n'y a pas de représentant du

personnel. Je contacterai demain les conseillers des salariés du département pour être accompagné.

J'imagine que s'ils veulent absolument licencier, c'est possible de négocier un licenciement pour faute simple (qui ouvre droit à des indemnités) ?

Si l'entreprise refuse et procède à un licenciement pour faute grave, à ce moment-là on contestera devant les Prud'hommes...

Merci encore et bonne soirée,

Par **P.M.**, le **20/11/2022** à **19:40**

Cela dépendra de votre ancienneté puisque vous n'avez pas d'antécédents disciplinaires et si vous obteniez que la faute grave soit annulée, l'employeur devrait vous verser le salaire pendant la période de mise à pied conservatoire ainsi que celui pendant le préavis et l'indemnité de licenciement mais tout licenciement ouvre droit à indemnisation par Pôle Emploi...