Image not found or type unknown

Mise à pied conservatoire et entretien (sans avertissement)

Par **Mistawonders**, le **24/05/2016** à **00:58**

Bonjour, Messieurs-Dames,

Je me permets de me tourner vers vous dans un but bien précis, et bien que je ne sois pas seul dans mon embarras, j'aimerais profiter de vos lumières quand à cette situation qu'est la mienne.

J'occupe un poste à temps partiel l'après midi pour le compte d'une entreprise prestataire de services dans le domaine du secteur tertiaire, depuis septembre 2014.

J'ai eu l'immense surprise de recevoir le 23/05/2014 matin, un appel d'une des chargées de clientèle de ladite entreprise, dans lequel m'a été annoncé ma mise a pied conservatoire en vue d'un entretien préalable au licenciement, ainsi que de la non nécessité de me présenter à mon poste ce jour (j'exerce l'après midi).
Je tiens à préciser qu'il ne m'a été fourni aucun état de fait vis à vis des faits m'ayant été reprochés.

Ayant reçu ma lettre de convocation le jour même, j'aimerais, si vous le souhaitez, m'arrêter sur la syntaxe de l'objet et du corps de texte de cette dernière :

"Objet : Convocation à un entretien préalable au licenciement" - Aucun doute quant à la finalité de la procédure.

"Nous vous rappelons que vous pouvez vous faire assister, pour cet entretien, par une personne de votre choix, appartenant au personnel de notre entreprise" - Aucune mention des IRP (qui existent bel et bien au sein de l'entreprise), et découlant de ce fait, aucune mention du DIRECCTE ou de l'adresse de la mairie locale.

Je me permets également de remettre en cause cette mise à pied conservatoire dont la finalité est claire, au vu du fait que je n'ai reçu aucun avertissement ni blâme par RAR, il me semble qu'ils sont au nombre de 3, légalement, avant d'engager une procédure de licenciement, corrigez moi si je me trompe.

Cette lettre a été signée par ma chargée de clientèle, et non mon employeur, et, à ce titre, je n'ai aucune preuve vis-à-vis d'un mandat de représentation octroyé à cette dernière.
Qui plus est, je n'ai jamais vu ni même consulté de règlement intérieur à l'entreprise, qui, d'après la Convention Collective 3301, est obligatoire.

Il est clair que l'on veut se débarrasser de moi, et, quand bien même j'ai envie de quitter ce corps de métier situé à mille lieues de mon cursus, j'aurais préféré avoir la certitude de pouvoir signer au sein d'une enseigne en rapport avec mes études au préalable.

Qu'en pensez vous?

Bien à vous.

Par **janus2fr**, le **24/05/2016** à **07:40**

Bonjour,
[citation]au vu du fait que je n'ai reçu aucun avertissement ni blâme par RAR, il me semble qu'ils sont au nombre de 3, légalement, avant d'engager une procédure de licenciement[/citation]
Attention aux légendes urbaines ! Il n'y a jamais eu besoin de 3 avertissements pour procéder à un licenciement.
Un salarié peut être licencié sans jamais avoir reçu d'avertissement, comme il peut totaliser 200 avertissements sans être licencié pour autant.

[citation]"Nous vous rappelons que vous pouvez vous faire assister, pour cet entretien, par une personne de votre choix, appartenant au personnel de notre entreprise" - Aucune mention des IRP (qui existent bel et bien au sein de l'entreprise), et découlant de ce fait, aucune mention du DIRECCTE ou de l'adresse de la mairie locale. [/citation]
Dans les entreprises où il existe des IRP, le salarié ne peut se faire assister que par un membre de l'entreprise (membre d'une IRP ou simple salarié), comme il vous est rappelé dans la lettre, mais pas par un conseiller du salarié. La lettre est correctement rédigée à ce niveau.

Par **P.M.**, le **24/05/2016** à **08:42**

Bonjour,
Il aurait été préférable que l'employeur indique qu'il s'agit d'un entretien préalable à sanction pouvant aller jusqu'au licenciement mais cela n'est pas fondamental...
L'employeur n'est pas obligé d'indiquer qu'il y a des Institutions Représentatives du Personnel dans l'entreprise mais lorsqu'il indique que vous pouvez vous faire assister par une personne de votre choix appartenant au personnel de l'entreprise cela le sous-entend, sinon il serait obligé de mentionner que vous pouvez l'être aussi par un Conseiller du Salarié avec le lieu où vous pouvez retirer la liste...
Notamment, dans le cas d'une faute grave, il n'y a effectivement aucune obligation d'une sanction antérieure...
L'employeur peut déléguer son pouvoir disciplinaire sans même avoir à signer un mandat...
Le règlement intérieur devrait être affiché dans les locaux de l'entreprise...
Ce qui me parait important maintenant c'est que vous vous fassiez assister lors de l'entretien préalable de préférence par un Représentant du Personnel car de toute façon, si la lettre de convocation avait été mal rédigée, cela n'aurait constitué qu'un vice de procédure qui ne pouvait pas remettre en cause à lui seul le licenciement envisagé pour faute grave ou même

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

une autre sanction...

Par **Mistawonders**, le **24/05/2016** à **14:50**

Non effectivement, mais d'un point de vue purement sémantique, la "Convocation à un entretien préalable au licenciement" ne fait aucun doute quant à la décision prise par mes employeurs. Ce qui peut me permettre de requalifier le licenciement aux yeux du Conseil des Prud'Hommes local.

C'est ce que je recherche.

Qui plus est, j'ai oublié de mentionner la mise a pied conservatoire qui m'a été infligée. D'où ma référence au règlement intérieur.

Je suppose que cela change la donne?

Par **P.M.**, le **24/05/2016** à **15:24**

Cela m'étonnerait que vous obteniez la décision que vous espérez simplement sur une telle question de sémantique car c'est une formulation régulièrement utilisée et ce n'est pas vous qui pouvez vous permettre de requalifier le licenciement aux yeux du Conseil de Prud'Hommes qui se contenterait de vous regarder si l'on veut utiliser la sémantique jusqu'au bout...
La mise à pied conservatoire n'a aucun rapport avec le règlement intérieur puisque ce n'est pas uns sanction et qu'elle peut donc être notifiée sans qu'elle y figure contrairement à la mise à pied disciplinaire...

Par **Mistawonders**, le **24/05/2016** à **15:31**

Non effectivement, mais il faut cependant qu'elle soit motivée pour faute grave à minima.

Hors au sein du courrier reçu par soins, il n'ai fait aucune mention de faute grave, ou de faute quelconque.

"Compte tenu des faits qui vous sont reprochés, nous vous notifions d'une mise à pied à titre conservatoire pendant toute la durée de la procédure engagée à votre encontre et ce, jusqu'à la décision définitive à intervenir."

Par **Mistawonders**, le **24/05/2016** à **16:09**

Dans un souci de clarté, je vais vous exposer la lettre reçue par mes soins :

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

"Objet : Convocation à un entretien préalable au licenciement.

Monsieur,
Nous sommes au regret de vous informer que nous envisageons à votre égard une sanction pouvant aller jusqu'au licenciement"

En application des dispositions de l'article L 1332-2 et suivants du Code du Travail, et L. 1232-2 à L. 1232-4 du Code du Travail, nous vous prions de vous présenter le :

XXXX

dans nos locaux du siège sociale situés :

XXXX

Où vous serez reçu par X, pour un entretien préalable à cet éventuel licenciement, qui vous détaillera les motifs pour lesquels nous envisageons votre licenciement et recueillera vos explications.

Nous vous rappelons que vous pouvez vous faire assister, pour cet entretien, par une personne de votre choix, appartenant au personnel de notre entreprise.

Compte tenu des faits qui vous sont reprochés, nous vous notifions une mise à pied à titre conservatoire pendant toute la durée de la procédure engagée à votre encontre et ce, jusqu'à la décision définitive à intervenir.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

Signé Y
Chargé de clientèle"

Je tiens également à préciser que l'on a vraisemblablement voulu me remplacer, puisque étant en poste l'après midi, je me suis aperçu de la formation d'un remplaçant dont j'ai confirmation de sa prise de poste effective en mon lieu et place par un ami de longue date exerçant au sein de l'entreprise cliente. Cette formation ayant été effectuée la semaine dernière, le courrier ayant été envoyé à la fin de ladite semaine.

Par **miyako**, le **24/05/2016** à **16:11**

bonsoir,
C'est le DRH ou le chef du personnel qui notifie une mise à pied conservatoire,pas un supérieur hiérarchique quelconque.(sauf si il a délégation et cela doit figurer en bas de la signature.
La dessus,il peut y avoir contestation sérieuse .
Amicalement vôtre
suji KENZO

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **Mistawonders**, le **24/05/2016** à **16:12**

Voilà c'est exactement ce que je pensais.

Par **P.M.**, le **24/05/2016** à **16:46**

L'employeur au niveau de la convocation n'a pas à motiver quoi que ce soit mais à indiquer son objet, ce qu'il a fait et c'est justement au cours de l'entretien préalable qu'il vous demandera de vous expliquer, il n'a pas non plus à indiquer qu'il envisage d'invoquer une faute grave et la lettre est parfaitement conforme et si l'on vous dit que la délégation doit y figurer ou que c'est obligatoirement le DRH ou le chef du Personnel qui doit la signer , il faudrait que l'on vous en apporte la preuve par une Jurisprudence en tout cas à ce stade je ne vois pas quel recours vous pourriez exercer

Par **P.M.**, le **24/05/2016** à **16:57**

Pour vous aider utilement et répondre sérieusement, Jurisprudence à l'appui voici quelques Jurisprudences de la Cour de cassation :
- Arrêt 83-46073 :
[citation]La faculté de représenter l'employeur à l'entretien préalable n'est pas réservée au seul délégataire du pouvoir de prononcer le licenciement[/citation]
- Arrêt 99-43155 :
[citation]La finalité même de l'entretien préalable et les règles relatives à la notification du licenciement interdisent à l'employeur de donner mandat à une personne étrangère à l'entreprise pour procéder à l'entretien préalable au licenciement et notifier celui-ci.[/citation]

Par **Mistawonders**, le **24/05/2016** à **17:29**

"Arrêt 83-46073 :
Citation :
La faculté de représenter l'employeur à l'entretien préalable n'est pas réservée au seul délégataire du pouvoir de prononcer le licenciement."

Il n'est toutefois fait aucune mention du fait qu'une personne interne et non mandatée par une délégation de pouvoir peut représenter l'employeur.

"Arrêt 99-43155 :
Citation :
La finalité même de l'entretien préalable et les règles relatives à la notification du licenciement interdisent à l'employeur de donner mandat à une personne étrangère à l'entreprise pour procéder à l'entretien préalable au licenciement et notifier celui-ci."

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Il n'est toutefois fait aucune mention, là encore, qu'une personne interne et non mandatée puisse procéder à l'entretien préalable au licenciement et à sa notification.

C'est tout du moins ce que j'ai compris de ces Jurisprudences en Cassation.

Par **P.M.**, le **24/05/2016** à **17:57**

Mais qu'en savez vous que celui qui représentera l'employeur à l'entretien préalable n'a pas reçu de délégation de pouvoir puisque de plus elle peut être orale...
Par ailleurs, une mise à pied conservatoire peut être prononcée par un salarié hiérarchiquement plus élevé sans évidemment que ce soit le DRH, Chef du Personnel...

Par **P.M.**, le **24/05/2016** à **18:06**

Pour preuve que la délégation de pouvoir peut être orale par l'Arrêt 01-43608 :
[citation]Attendu cependant qu'aucune disposition légale n'exige que la délégation du pouvoir de licencier soit donnée par écrit[/citation]
Il me semble qu'il vaudra mieux affuter vos arguments pour contrer ce qui vous sera reproché plutôt que de suivre ces fausses pistes même si vous y êtes encouragé par quelques incompétents en la matière...

Par **Mistawonders**, le **24/05/2016** à **18:08**

La personne représentant mon employeur lors de mon futur entretien n'est autre que le DRH, qui malheureusement n'est pas le signataire de ma lettre.

Par **P.M.**, le **24/05/2016** à **18:11**

Peu importe puisque c'est celui qui conduira l'entretien préalable et éventuellement notifiera la sanction et vous ne pourrez pas prétendre qu'il n'a pas délégation de pouvoir de par sa fonction...

Par **Mistawonders**, le **24/05/2016** à **18:12**

Si je reprends vos arguments, ainsi que l'Arret 01-43608, cela voudrait dire que n'importe quel employé pourrait être susceptible de convoquer ses subalternes à un entretien, ainsi que de les mettre à pied?

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **P.M.**, le **24/05/2016** à **18:31**

J'aurais pu aussi citer Arrêt 10-10095 :
[citation]Attendu qu'aucune disposition n'exige que la délégation du pouvoir de licencier soit donnée par écrit ; qu'elle peut être tacite et découler des fonctions du salarié qui conduit la procédure de licenciement ;

Attendu que pour dire le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, l'arrêt retient l'absence de qualité à agir de la signataire de la lettre de licenciement ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'il résultait de ses constatations que la lettre de licenciement avait été signée par la personne responsable des ressources humaines de la société, chargée de la gestion du personnel et considérée de ce fait comme étant délégataire du pouvoir de licencier, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, a violé les textes susvisés ;[/citation]
Le chargé de clientèle ne l'a certainement pas fait sans concertation et même sans en avoir reçu la consigne du DRH puisqu'il mentionne que c'est ce dernier qui vous recevra lors de l'entretien préalable, il ne l'a donc pas inventé ou pris la décision sans qu'il soit au courant...

Par **Mistawonders**, le **24/05/2016** à **18:43**

Et je n'en doute pas une seule seconde.
Du coup, je suis complètement coincé dans une procédure de licenciement totalement abusive et infondée.

Joie.

Je peux d'ores et déjà commencer à chercher un autre job.

Merci bien cher ami, pour ces précisions au caractère... déprimant.

M'est avis que nous pouvons clore le sujet.

Bien à vous,
Mistawonders

Par **P.M.**, le **24/05/2016** à **18:52**

Comme je vous l'ai indiqué, vous pourriez déjà vous faire assister lors de l'entretien préalable et vous expliquer sur ce qui vous est reproché et éventuellement contester la faute grave et même la cause réelle et sérieuse du licenciement s'il était prononcé...
Si la faute grave n'était pas retenue, cela vous permettrait déjà de vous faire payer la période de mise à pied conservatoire mais je ne pouvais pas vous répondre d'une manière irresponsable en vous faisant miroiter de faux espoirs concernant la procédure même si cela ne vous remplit pas de joie et n'améliore pas votre moral...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **miyako**, le **25/05/2016** à **10:34**

Bonjour,
C'est complètement absurde d'affirmer que n'importe quel supérieur hiérarchique peut licencier ,si délégation il y a ,il faut au moins que en dessous de la signature,figure la mention par ordre ou par délégation;dans ce cas çà peut ce faire;
On ne va pas recommencer avec des affirmations erronées ,je maintiens ma position, seul le DRH ou le chef du personnel peuvent licencier et si il y a délégation ,cela doit être indiqué sous la signature .
Si non n'importe qui pourrait licencier,cela ne tient pas la route,en prétendant avoir délégation.
Par lettre recommandée AR ,au DRH,il faut contester cette mise à pied et contester la procédure en exigeant la confirmation écrite qu'il s'agit bien d'une délégation officielle et non d'une simple fantaisie d'un chef de service ou d'un simple chef d'équipe.Entre la lecture des JP et la réalité de chaque cas,il y a souvent beaucoup de nuance que PM ne comprend pas ou ne veut pas comprendre dans le seul but de polémiquer avec moi.
Lors de l'entretien demandez ,la preuve de cette délégation,en présence du DRH,si pas de DRH ou des explications évasives,vous notez tout cela dans le compte rendu ,dont vous remettrez un exemplaire ,après entretien,à la personne faisant l'entretien.Si un représentant du personnel vous accompagne,vous lui demandez de signer le compte rendu et en cas de refus,vous annotez à nouveau le compte rendu.
C'est important pour la suite.
La technique utilisée consiste à faire un licenciement,sans payement des indemnités,c'est assez courant,mais les CPH ne sont pas dupes heureusement.
Amicalement vôtre
suji KENZO

Par **P.M.**, le **25/05/2016** à **12:08**

Bonjour,
Personne n'a dit que n'importe quel supérieur hiérarchique pouvait procéder au licenciement et en l'occurrence, ce ne sera pas le cas puisqu'il s'agira du DRH et qui le notifierait éventuellement...
Je rappelle pour ceux qui y comprennent quelque chose que nous en sommes qu'au stade de la convocation à l'entretien préalable et vous ridiculisez une fois de plus en ne sachant même pas ce qui a été écrit dans le sujet et en entrainant l'intéressé vers de faux espoirs par des analyses erronées...
Remettre le compte rendu de l'entretien au représentant de l'employeur ne sert à rien et c'est à la personne par laquelle on se fait assister de le rédiger et de le remettre au salarié..
Vous confirmez votre incompétence totale une fois de plus...

Par **P.M.**, le **25/05/2016** à **13:26**

Pour enfoncer le clou de son incompétence, je vais me référer à l'arrêt 00-41801 de la Cour de Cassation :

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

[citation]Vu les articles L. 122-14-3 et L. 122-14-4 du Code du travail ;

Attendu que Mme X... a été engagée en 1983 par Mme Y... comme employée de maison à temps partiel ; qu'après avoir été convoquée le 9 avril 1997 à un entretien préalable, elle a été licenciée le 9 mai 1997 pour faute grave ; qu'elle a contesté cette décision devant la juridiction prud'homale ;

Attendu que, pour condamner l'employeur au paiement de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, la cour d'appel a retenu que la lettre de convocation à l'entretien préalable n'était pas signée de l'employeur, mais par une personne qui n'avait reçu pouvoir à cette fin que le jour de l'entretien préalable, que la lettre de licenciement était signée par ce mandataire mais avec une signature illisible, sans que le mandat donné à cet effet y soit joint, que ces irrégularités viciaient le licenciement et que celui-ci ne reposait donc sur aucune cause réelle et sérieuse ;

Attendu, cependant, que **l'irrégularité pouvant affecter la procédure de licenciement, y compris au titre du mandat donné à un tiers pour la conduire, ne peut suffire à priver de cause la décision de licencier ;**

Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle constatait par ailleurs que le signataire de la lettre de licenciement avait reçu mandat de l'employeur à cette fin, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des textes susvisés[/citation]
Mais bien sûr sans le démontrer, il va encore sans doute prétendre que c'est moi qui ne sais pas lire et comprendre une Jurisprudence et que c'est moi qui veux polémiquer alors qu'il est venu intervenir dans le sujet pour contredire deux contributeurs...

Par **miyako**, le **26/05/2016** à **09:31**

Bonjour,
Sauf que l'on fait bien mention dans tous ces arrêts de signature Pour Ordre
Que la signature P.O. doit être identifiable.
L'arrêt de base du 10nov.2009 N°08-41076 reconnaît la validité d'une lettre signée avec mention Pour Ordre.Dans cette affaire,il y avait bien la mention P.O. avec la mention claire du signataire et de celui qui délègue.
En l'absence de signature avec mention P.O. la situation est totalement différente.
C'est exactement ce que j'affirme depuis le début ,il faut qu'il est la mention P.O. (Pour Ordre)si non n'importe qui peut faire n'importe quoi.
En l'espèce,il n' y a pas mention P.O. sur la lettre de convocation entretien préalable.est bien là tout le problème.
Amicalement vôtre
Suji KENZO

Par **P.M.**, le **26/05/2016** à **12:59**

Bonjour,
Le jour où vous comprendrez déjà qu'il y a une différence entre la mise à pied conservatoire

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

ou la convocation à l'entretien préalable et la conduite de l'entretien préalable et la notification du licenciement, vous aurez progressé, mais il n'est pas encore venu...
Le titre de la personne d'autre part, n'est pas la mention qu'il a reçu délégation...
Ensuite le dernier Arrêt que j'ai cité fait mention d'une signature illisible donc qui ne peut pas être identifiée...
Il n'y avait donc aucune raison que dans la lettre de mise à pied conservatoire et de convocation à l'entretien préalable, le signataire signe en P/O mais ça vous ne pouvez pas le comprendre...
Vous devriez aller sur le forum N.I. que vous connaissez bien pour apporter la même contradiction puisque l'intéressé y a ouvert le même sujet car plusieurs intervenant y disent la même chose que moi mais vous risquez de vous y faire éjecter comme cela vous arrive souvent à tel point que vous n'osez plus y apparaître...

Par **P.M.**, le **26/05/2016** à **13:36**

Comme je ne ma lasse pas de fournir des Jurisprudences même si le perturbateur habituel est incapable de les comprendre en voici encore quelques unes :
- Arrêt 04-46706 :
[citation]l'irrégularité pouvant affecter la procédure de licenciement, relative à la signature numérisée figurant sur la lettre de licenciement, ne peut suffire à priver de cause le licenciement[/citation]
- Arrêt 10-30215 :
[citation]Il résulte de l'article 1998 du code civil qu'en cas de dépassement de pouvoir par le mandataire, le mandant est tenu de l'acte de celui-ci s'il l'a ratifié expressément ou tacitement.

Viole ce texte ainsi que l'article L. 1232-6 du code du travail la Cour d'appel qui, pour constater la nullité du licenciement retient qu'il a été prononcé par une lettre dont les signataires n'avaient pas le pouvoir de licencier, alors qu'il ressortait de ses propres énonciations que la société, en la personne de son représentant légal, reprenait oralement ses conclusions aux termes desquelles elle soutenait la validité et le bien-fondé du licenciement dont le salarié avait fait l'objet et réclamait le rejet de toutes les prétentions de ce dernier, ce dont il résultait la volonté claire et non équivoque de cette société de ratifier la mesure prise par ses préposés.[/citation]
Ce qui m'importe c'est d'informer les autres...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés