



Mise à pied conservatoire pendant une période d'essai. Au feu !!

Par **pyromane**, le **27/01/2016** à **20:58**

Bonjour,

Le 13 janvier un feu s'est déclaré dans une poubelle de mon cabinet dentaire, faisant suite à un premier feu (sans dommages) le lundi 4 janvier. Cette fois ci les dommages sont considérables (et le matériel médical n'est assuré qu'à hauteur de 20 000 euros par ma toute petite assurance...) !

Il se trouve que mon assistante dentaire en contrat de professionnalisation a été vue entrant dans mon cabinet 30 minutes avant que le feu ne se déclare et alors qu'elle était en arrêt maladie. Je sais d'ailleurs maintenant après avoir payé un expert accrédité (la police n'en a pas envoyé) que c'est précisément le temps pendant lequel a brûlé l'incendie... Difficile de ne pas avoir de soupçons.

Je veux maintenant me séparer de mon employée mais rencontre des difficultés juridiques : Pensant que sa période d'essai durait 30 jours (et était donc terminée), on m'a conseillé de lui remettre une lettre de mise à pied conservatoire avant son licenciement pour faute grave (en respectant une semaine de délai entre la notification et l'entretien préalable). Or il se trouve que d'après son contrat la période d'essai avait en fait une durée de 60 jours ! Puisqu'elle est prorogée par la semaine d'arrêt maladie que mon assistante a eu et les 10 jours de mise à pied écoulés jusqu'à présent (je ne suis pas sûr pour ses 10 jours de congés en décembre), elle se trouve encore en période d'essai. Il me suffisait de lui dire que je ne décidais pas poursuivre avec elle !

Seulement maintenant on me dit (son délégué syndical) que si je ne négocie pas plutôt une rupture conventionnelle avec elle, non contente d'avoir brûlé mon cabinet (ce qu'elle a bel et bien fait selon les maigres indices que j'ai), elle pourra me réclamer 18 mois de salaire aux prudhommes. Le seul moyen d'éviter cela serait qu'elle soit reconnue coupable au pénal sans doute mais l'inertie de la police ne me dit vraiment rien qui vaille :((

A ce stade existe t'il un moyen sûr de licencier mon assistante sans risquer de perdre aux prud'hommes ou lui devoir au moins un mois de salaire ? Je suis traumatisé par ces deux incendies et veux qu'elle me laisse tranquille. C'est assez urgent, merci à vous !

Par **P.M.**, le **27/01/2016** à **23:48**

Bonjour,

La période d'essai est prolongée par toute absence pendant celle-ci...

Une rupture conventionnelle n'a pas lieu d'être avant le terme de la période d'essai et serait

donc invalidée suivant l'[art. L1231-1 du Code du Travail](#) et de toute façon elle ne concerne que les CDI...

En revanche, vous pourriez conclure un accord commun de rupture du CDD contre l'engagement de ne pas déposer plainte ou de la retirer et qu'elle renonce à tout recours ultérieur...

Par pyromane, le 28/01/2016 à 17:29

Mais qu'advient t'il de la procédure de mise à pied dans le cas où je mets simplement fin au contrat durant la période d'essai ? Je préfère nettement mettre fin au contrat ainsi au le licenciement pour faute grave (très risqué avec de maigres preuves) mais la procédure est déjà engagée... La lettre de mise à pied, trop spécifique, disait "le 13 janvier vous avez eu un comportement que je ne peux admettre, j'envisage de procéder à votre licenciement". L'entretien préalable au licenciement a d'ailleurs eu lieu lundi (c'est là qu'elle était accompagnée d'un délégué syndical).

Quant à la plainte j'ai déjà porté plainte contre X (bien obligé) et ne compte pas renoncer à faire toute la lumière sur cette affaire !

Par P.M., le 28/01/2016 à 19:18

Bonjour,

Ce serait à voir avec la salariée et son conseil pour régler le problème de la période de mise à pied conservatoire que vous avez décidée trop légèrement...

Vous reconnaissez vous-même qu'il serait très risqué de notifier le licenciement pour faute grave ou plutôt de rompre la période d'essai avec de maigres preuves mais si vous ne voulez pas examiner d'autre solution pour sortir de la situation dans laquelle vous vous être placé, libre à vous, en tout cas une rupture conventionnelle n'est pas adaptée puisque la salariée n'est pas en CDI et de plus qu'elle est en période d'essai...

Par pyromane, le 28/01/2016 à 19:44

Serait-t'il judicieux de rompre la période d'essai sans motif (comme j'en ai normalement le droit), et de renoncer tout bonnement (annuler?) au licenciement et à la procédure de mise à pied ? Devrais-je alors payer à ma salariée ses 10 jours de mise à pied (toujours mieux qu'une rupture conventionnelle...)?

Est-il possible de requalifier cette mise à pied conservatoire en mise à pied disciplinaire par exemple ou devrais-je toujours justifier de preuves certaines pour cela ? (les preuves sont en réalité accablantes, tout comme ses réactions : elle ne réagissait pas lorsque des personnes ont émis devant elle l'hypothèse qu'elle ait allumé ce feu (essayant de se faire discrète et de brouiller les pistes plutôt que s'indigner). Elle n'a d'ailleurs commencé à nier le lien de causalité entre elle et l'incendie que très récemment alors que je crois que ça aurait été la première réaction d'une innocente accusée à tort, mais cela n'est pas très recevable...)

Bref je préférerais n'avoir à lui verser que les quelques jours qu'elle a travaillé ce mois-ci et pas un centime de plus, mais ne veux pas lui donner de prise pour m'attaquer dans la mesure où elle est aussi procédurière que diabolique...

Qu'est-ce qu'un accord commun de rupture du CDD ? Est-ce préférable à l'option que j'ai énoncée au début de ce message ?

Par **pyromane**, le **28/01/2016** à **19:51**

Ayant fait un autre post dans la section droit pénal j'en profite pour regrouper ici mes messages...

Si elle est encore en période d'essai, il est +de rompre la période d'essai, sans d'ailleurs avoir un quelconque motif à justifier.

Mais clairement, sans preuve concrete, il ne faut pas l'invoquer dans votre lettre de rupture.

Très cordialement.

J'ai deux problèmes dans ce cas:

La lettre de mise à pied, trop explicite, disait : "le 13 janvier, vous avez eu un comportement que je ne peux admettre, j'envisage de procéder à votre licenciement". Qu'advient-t'il de cette procédure de mise à pied (depuis le 18 janvier, l'entretien préalable au licenciement a eu lieu le lundi 25) si je mets simplement fin au contrat dans la période d'essai (je ne savais pas que la période d'essai était de 60 jours quand j'ai fait tout ça ! Je n'avais pas son contrat de travail géré par une société externe qui a mis du temps à me l'envoyer).

Quid du délai de prévenance de deux semaines, ma salariée ayant (bien qu'à peine) plus d'un mois d'ancienneté ?

Bien que ce soit mon cabinet qui a brûlé, j'ai peur que ma salariée, très procédurière et diabolique ne trouve un moyen de se faire passer pour la victime.

Pour le pénal,

J'attends de recevoir les résultats des prélèvements du laboratoire que j'ai fait venir (recherche d'accélération) et le rapport écrit de l'expert (seulement verbal pour l'instant) pour revenir vers la police et faire avancer l'enquête... Voici une chronologie des faits :

-Assistante embauchée le 16 novembre

-Congés du 23 décembre au 3 janvier inclus (jusque là tout va bien...)

-Premier feu le 4 janvier vers 20h dans mon cabinet dentaire après mon départ. Le feu prend dans la poubelle de la salle de repos (privée) où je fume parfois une cigarette à la pause de midi. Bien qu'aucune cigarette n'a été fumée de l'après-midi je crois à un simple accident (plus tard l'expert me dira qu'un feu de ce type brûle tout de suite et pas 4 ou 5 heures après).

-Assistante se met en congé maladie le 5 janvier (retour prévu le 14).

-Second feu le 13 janvier qui prend dans la poubelle DASRI de la salle de chirurgie pendant mon absence (le cabinet est fermé le mercredi). Les pompiers interviennent à 8h23. Mon assistante a été vue entrer sans allumer la lumière à 7h45 puis sortir du cabinet vers 8h. Les fenêtres étaient fermées. Aucun problème électrique n'a pu déclencher l'incendie. Il n'y avait aucun produit chimique susceptible de s'enflammer comme ça. Mon assistante ne fume pas, (et PERSONNE ne fume dans une salle de chirurgie !). Je sais maintenant d'après l'expert que c'est une personne physique qui a allumé la poubelle par le haut, peut être en jetant une allumette ou un papier enflammé dedans.

-Mise à pied le 18 janvier (j'ai attendu le lundi car je n'arrivais pas à croire aux indices que j'avais dans un premier temps, puis je ne voulais pas le faire avant le weekend de peur de repréailles et d'un troisième feu), entretien préalable au licenciement le 25 (elle s'est faite accompagner d'un délégué syndical)

Ce n'est pas à moi d'en juger, et c'est très dur à dire, mais mon assistante semble présenter deux caractéristiques d'une pyromane :

-une personnalité lisse (on lui donnerait le bon Dieu sans confession, elle répondait "oui oui" à tout)

-un détachement sidérant devant les conséquences de l'incendie

J'ai porté plainte contre X suite à l'incendie.

J'ai changé les serrures et vais m'équiper de vidéo surveillance.

Que puis-je faire sur le plan juridique suite à ces événements ? Existe t'il un moyen pour que la police prenne au sérieux cette enquête (ils ont laissé un rapport disant que le feu était "probablement dû à un mégot de cigarette" après leur intervention le jour J et n'ont mandaté aucun expert)?

La rupture du contrat risque t'elle de se retourner contre moi ? (requalification en licenciement sans cause réelle et sérieuse par exemple? même alors que la période d'essai n'est pas terminée puisqu'elle est prorogée par ses absences -les congés comptent aussi?-)?

Merci de prendre le temps de regarder les différentes dates svp, merci de vos réponses qui seront absolument déterminantes pour moi !

Par pyromane, le 28/01/2016 à 20:12

Je précise que l'état des pertes suite à l'incendie dépasse 60 000 euros et émet des réserves sur d'autres machines encore plus chères touchées par la fumée et la suie mais qui heureusement fonctionnent encore pour l'instant... Mon contrat d'assurance ne prévoit pas de perte d'exploitation. J'ai perdu beaucoup d'argent dans cette affaire, l'assurance se bat pour le moindre centime (déjà 3 visites contradictoires pour un plafond à 21 000 euros), j'ai du avancer de gros frais pour commencer les réparations, peintures, remplacements de matériel, changer la porte défoncée par les pompiers, etc... je travaille seul et ce dans des conditions infernales. Sans salle dédiée je ne peux plus réaliser de chirurgies qui sont mon principal gagne-pain. Je n'ai plus aucun jour de repos ca il y a trop à gérer et paye aussi cela de ma

qualité de vie et même de ma santé.

Je cherche un avocat pour le pénal.

Par **P.M.**, le **28/01/2016** à **21:09**

Après avoir notifié une mise à pied conservatoire, vous aurez du mal à prétendre que la rupture de la période d'essai pendant un arrêt-maladie n'est qu'en relation avec les compétences professionnelles de la salariée et donc c'est la porte grande ouverte à un recours...

Il serait possible après l'entretien préalable de notifier une mise à pied disciplinaire qui vienne se substituer pour partie à la mise à pied conservatoire, mais je me demande comment vous allez motiver la sanction et cela veut dire qu'au terme de l'arrêt-maladie, vous êtes prêt à ce que la salariée reprenne le travail...

Je ne peux que vous donner raison lorsque vous dites que de simples suspicions sans preuves ne sont pas recevables...

Pour l'accord commun de rupture du CDD, je vous propose [ce dossier](#)...

Entre 8 jours et un mois de présence le délai de prévenance est de 48 h mais il me semble impensable de rompre maintenant la période d'essai unilatéralement comme je vous l'ai dit...

Si vous aviez respecté la procédure de sanction dans le cadre d'un CDD la salariée n'aurait même pas pu se faire assister par un Conseiller du Salarié lors de l'entretien préalable puisque ce n'est pas la même que pour un licenciement dans le cadre d'un CDI...

Comme vous dites ce n'est pas à vous d'en juger et à personne d'autre qu'au Procureur de la République de prendre la décision des poursuites puis au Juge pénal de décider de la culpabilité...

Ce n'est pas à la police de mandater un expert même si c'est à elle de mener une enquête mais je laisse les spécialistes en droit pénal vous répondre car je ne le suis pas plus qu'eux ne semblent l'être en Droit du Travail mais dans ce cas, moi je pense qu'il vaut mieux s'abstenir...

Sur la rupture de la période d'essai, je vous ai répondu comme que toute absence prolonge la période d'essai y compris donc des congés...

Avant de prendre un avocat pour le pénal ou tout en en cherchant un, il me semble que vous devriez aussi faire la même démarche pour un spécialiste en Droit du Travail...

Par **pyromane**, le **29/01/2016** à **04:00**

Que pensez-vous de cette lettre ?

Ana,

Notre relation professionnelle est aujourd'hui trop difficile. Avec votre accord, je désire mettre fin à votre contrat.

Concernant la rupture conventionnelle évoquée lors de notre précédent entretien, elle ne s'applique qu'aux CDI et non aux CDD. Elle n'a de toute façon pas lieu d'être avant le terme de la période d'essai, et serait invalidée suivant l'art. L1231-1 du Code du Travail.

Vous noterez en consultant votre contrat de travail (que vous pouvez demander à cette adresse :) que votre période d'essai dure 60 jours. Puisqu'elle est prorogée par toute absence de votre lieu de travail votre période d'essai n'est donc pas terminée.

Puisque notre contrat prend fin, je m'engage à renoncer à la procédure disciplinaire entamée contre vous et vous verserai donc votre salaire pour les jours travaillés ET votre mise à pied.

Vous recevrez prochainement votre solde de tout compte.

Par **P.M.**, le **29/01/2016** à **11:58**

Bonjour,

Il n'y a pas besoin de fixer une durée à la période d'essai mais simplement qu'elle est prolongée par toute absence car elle peut encore l'être et vous pourriez ajouter qu'un accord commun de rupture lui permettrait d'ouvrir des droits à indemnisation sous réserve de répondre aux conditions d'ancienneté d'affiliation...

Avant de considérer d'une manière péremptoire que la salariée a donné son accord encore faudrait-il qu'elle le fasse et que vous signez conjointement un accord commun de rupture du CDD avant d'établir aussi le solde de tout compte...

Peut-être serait-il plus judicieux de faire cette proposition oralement plutôt que par écrit...

Par **pyromane**, le **29/01/2016** à **14:49**

les droits d'indemnisation (indemnité de fin de contrat ? ce sont les indemnités de précarité ?) ne sont normalement pas dus dans la mesure où l'accord prend place avant la fin de la période d'essai ? Dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ils ne sont pas dûs non plus d'ailleurs ? La lettre que j'ai écrite ne constitue-t-elle pas un commun accord ? Comment la formuler alors ? Je ne parle pas du solde de tout compte ?

Ana,

Notre relation professionnelle est aujourd'hui trop difficile. Avec votre accord, je désire mettre fin à votre contrat.

Concernant la rupture conventionnelle évoquée lors de notre précédent entretien, elle ne s'applique qu'aux CDI et non aux CDD. Elle n'a de toute façon pas lieu d'être avant le terme de la période d'essai, et serait invalidée suivant l'art. L1231-1 du Code du Travail.

Vous noterez en consultant votre contrat de travail (que vous pouvez demander à cette adresse :) que ce dernier fait état d'une période d'essai de 60 jours. Puisqu'elle est prorogée par toute absence de votre lieu de travail votre période d'essai n'est donc pas terminée à ce jour.

Le présent accord n'est pas un licenciement pour faute grave et ne vous prive donc pas du droit de percevoir un chômage ou des allocations.

Puisque notre contrat prend fin, je m'engage à renoncer à la procédure disciplinaire entamée

contre vous et vous verserai donc votre salaire pour les jours travaillés ET votre mise à pied.

Puis-je humblement vous demander une petite réécriture/ajouts pour la rendre irréprochable ?
Merci beaucoup !

Par **P.M.**, le **29/01/2016** à **18:22**

Effectivement, il n'y a pas d'indemnité de précarité pour un contrat de professionnalisation...
La lettre ne peut pas constituer un commun accord puisqu'elle n'est pas signée par les deux parties et que la rupture amiable doit être caractérisée par une volonté claire et non équivoque des parties de mettre un terme au CDD, Ni la signature d'un reçu pour solde de tout compte ni l'acceptation d'un certificat de travail, ou d'une attestation ne peuvent la caractériser comme indiqué dans le dossier...

Je vous avais dit précédemment qu'il n'y a pas besoin de fixer une durée à la période d'essai mais simplement qu'elle est prolongée par toute absence...

Par ailleurs, la salariée devrait avoir son exemplaire du contrat et donc il n'y a pas lieu de lui indiquer qu'elle peut le demander à telle adresse...