



Mise à pied conservatoire pour faute grave

Par **MEGN**, le **15/05/2019** à **11:56**

Bonjour,

Je travaille dans le tourisme institutionnel, et plus précisément dans un Office de Tourisme Intercommunal.

J'ai 22 ans de métiers, et depuis le passage en intercommunalité il y a 2 ans, les conditions de travail se sont fortement dégradées : employés partis et non remplacés, planning délivrés la veille pour le lendemain, amplitude d'ouverture avec moins de moyens humains etc...au point qu'une de mes collègues est en burn-out depuis 6 mois, et moi-même, je sors d'un arrêt de 5 semaines liées aux conditions de travail déplorables dans lesquelles j'exerce.

Des remontées de ces dysfonctionnements ont déjà été faites par notre déléguée du personnel, mais la direction fait la sourde oreille.

A titre personnel, j'ai repris le travail ce lundi 13 mai après mes 5 semaines d'arrêt maladie pour burn-out, et à 12h, la RH est venue me déposer en main propre un courrier de mon président, me mettant sous le coup d'une mise à pied conservatoire pour faute grave, impliquant un éventuel licenciement (sans indemnités), au motif suivant : "comportement négatif à l'égard de l'entreprise tant en interne qu'en externe".

Je suis tombée des nues car je ne pensais pas qu'exprimer son désarroi entre collègues sur des méthodes manageriales déplorables pouvaient faire l'objet d'une faute grave...même chose à l'extérieur de l'entreprise.

Par extérieur, je pense qu'il ont du tomber sur un post FB sur mon profil pro dans lequel je faisais référence à une récente émission de FranceTV sur le sujet du "TRAVAIL QUI CASSE".

Par hasard et en préparant ma défense, je suis tombée sur une affaire défendue il me semble par maître Anthony BEM, avocat à la Cour à Paris, dans lequel, je me suis reconnue : "Licenciement : pour un cadre, critiquer les décisions de la direction n'est pas une faute grave - cour de cassation, chambre sociale du 27 mars 2013, pourvoi n°11-19734.

Mon entretien ayant lieu le lundi 20 mai à 14h30 avec ma hiérarchie, pouvez vous me donner des pistes pour préparer ma ligne de défense, et y a-t-il des textes de loi qui peuvent contrer cette forme d'abus de pouvoir de ma hiérarchie qui n'a rien fait pour réunir les conditions de travail adéquates faisant qu'on en arrive là aujourd'hui?

Dans cette attente,

Cordialement

Par **Visiteur**, le **15/05/2019** à **14:21**

Bonjour

Anthony BEM dispose d'un blog sur notre site, vous pouvez y retrouver ses publications

https://www.legavox.fr/blog/maitre-anthony-bem/droit-de-l-internet/type.php?id_theme=135

Dont celle-ci

<https://www.legavox.fr/blog/maitre-anthony-bem/validation-licenciement-salaries-pour-faute-3786.htm>

Par **MEGN**, le **15/05/2019** à **18:00**

Bonjour et merci pour votre réponse,

Le fait d'avoir travaillé pendant 1 an dans des conditions déplorables ayant ainsi débouché sur un arrêt de 5 semaines pour burn-out, me permet-il d'avoir également des circonstances atténuantes et d'invalider et/ou atténuer ma "peine?"

Par **P.M.**, le **15/05/2019** à **18:16**

Bonjour,

Je vous conseillerais de vous faire assister lors de l'entretien préalable en particulier par ce Délégué du Personnel...

L'[Arrêt 11-19734 de la Cour de Cassation](#) auquel vous vous référez, indique :

[quote]

Sauf abus, le salarié jouit, dans l'entreprise et en dehors de celle-ci, de sa liberté d'expression.

Il ne peut être apporté à celle-ci que des restrictions justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché.

Encourt dès lors la cassation l'arrêt qui, pour dire le licenciement d'un salarié fondé sur une cause réelle et sérieuse retient que les termes de la lettre écrite par un salarié sont violents et dénués de nuance, dépassent les standards habituels de communication au sein de l'entreprise, décrivent de façon tendancieuse des situations qui s'apparentent à des actes de malveillance, font une présentation volontairement alarmiste de la situation économique et sociale de l'entreprise, répandent des rumeurs sur le devenir de la société et la précarité de la situation des salariés, manifestent l'intention de mettre en cause et de déstabiliser le président, que ce comportement est d'autant plus fautif qu'il est le fait d'un cadre supérieur disposant d'une large autonomie et d'une autorité non négligeable dans l'entreprise, alors que

cette lettre, adressée aux membres du conseil d'administration et aux dirigeants de la société mère, ne comportait pas de termes injurieux, diffamatoires ou excessifs

[/quote]

Donc tout dépend des termes employés et si l'entreprise est reconnaissable dans votre communication sur les réseaux sociaux...

L'entretien préalable n'est pas un Jugement mais vous permettra normalement de fournir vos explications et suivant la décision de l'employeur, ce n'est qu'après que vous pourriez exercer un recours devant le Conseil de Prud'Hommes...