



Mise à pied conservatoire pouvant aboutir à un licenciement

Par **leodams**, le **06/11/2014** à **16:32**

Bonjour,

je travaille actuellement pour une société de service informatique.

Je suis amené à travailler chez des clients pour des missions de longue durée.

J'ai malencontreusement envoyé un SMS à ma responsable qui ne lui était pas destiné.

Le contenu du texto était destiné à ma femme et envoyé en dehors des heures de travail.

À l'issue de cette erreur, j'ai été invité à sortir de ma mission et ma société m'a immédiatement remplacé par autre consultant. J'ai reçu une mise à pied à titre conservatoire me notifiant la date de rendez-vous avec ma hiérarchie. Or avant cette date, ma société me contacte pour me présenter un autre client chez lequel j'effectue un entretien pour une mission longue durée. (mon contrat travail est suspendu lors de la mise à pied à titre conservatoire ?).

Lors de l'entretien avec ma hiérarchie je donne ma version des faits. On m'a répondu:"ils m'informeront de la sanction dans les deux jours qui suivent cet entretien."

Au bout de 3 jours je suis convoqué par le responsable commercial qui prend mes attentes en matière de carrière mes motivations me teste en anglais en fin bref un entretien carrière.

Il me fait comprendre toutefois que la décision disciplinaire sera prise en fonction des opportunités qui lui seront présentées par ses différents clients.

Du coup, au lieu d'être en inter-contrat comme il se fait dans les sociétés de services, je suis suspendu pour une durée illimitée et sans salaire. j'aurais préféré qu'il me licencie si la faute s'avère grave ou lourde sachant qu'il n'y a eu aucun impact sur l'activité de son client aucune poursuite judiciaire et de perte financière.

Quels sont mes recours face à cette situation ?

Dois-je contacter un avocat ?

Quelles sont les preuves que je devrais fournir si toutefois je devais porter l'affaire au prud'homme ?

votre avis m'intéresse

Merci

Cordialement

Par **HCavocat**, le **06/11/2014** à **16:59**

Bonjour,

Les faits sont un peu confus.

En principe, un message envoyé par erreur en dehors du temps de travail ne peut entraîner une sanction de la part de l'employeur. Le contenu est-il insultant ?

Durant la mise à pied, comme son nom l'indique, vous n'êtes pas censé travailler ni même être reçu dans le cadre d'un entretien de carrière. Dans le cas contraire, la mise à pied est nulle et l'employeur devra intégralement rémunérer la période de mise à pied.

Si j'ai bien compris, c'est votre courrier de mise à pied qui vous a également convoqué à un entretien préalable ?

Enfin, vous ne pouvez être suspendu pour une durée illimitée. L'employeur qui met à pied doit rapidement engager la procédure de licenciement (le cas échéant).

Vous pourriez déjà envoyer un courrier RAR de contestation de la mise à pied et de la procédure disciplinaire ou attendre l'issue si elle vient vite.

Je vous conseille en effet de prendre un 1er RDV avec un avocat afin d'exposer plus en détail et plus précisément votre affaire et afin que vous puissiez être totalement éclairé sur l'intérêt d'une procédure contentieuse et sur la stratégie à adopter dans le cas contraire.

Par **P.M.**, le **06/11/2014** à **17:13**

Bonjour,

Pour l'instant, je vous conseillerais de ne rien faire vis à vis de l'employeur tant que vous ne recevrez pas la notification éventuelle de la sanction que vous pourriez contester ensuite car si vous n'êtes pas licencié pour faute grave, le problème sera vite réglé et la période de mise à pied conservatoire devra vous être payée...

Par **leodams**, le **06/11/2014** à **17:52**

Merci pour les réponses.

Cependant le contenu du texto concernait un proche de la famille. " Encore un clash avec la grosse et cela sera le dernier". Quand je me suis aperçu de l'erreur j'ai contacté ma responsable pour lui expliquer que le texto ne lui était pas destiné.

Moi je m'interpelle sur la procédure qui pour moi est très exagérée, deux jours auparavant on m'annonce une augmentation une prime et évolution de poste pour l'année écoulée chez ce client.

Entre-temps j'ai eu des propositions d'embauche d'une autre société service que j'ai refusé car l'entretien avec le responsable commercial laissait entendre un avertissement à mon encontre. Je lui demande de statuer sa position par courrier mais je n'ai toujours rien reçu.

J'envisage effectivement d'envoyer un courrier RAR car ma situation n'est pas claire.

si je démissionne pour aller dans une autre entreprise devront-ils me payer ma période de

mise à pied ?

Par **P.M.**, le **06/11/2014** à **18:23**

Si vous envoyez dès maintenant une lettre à l'employeur je crains qu'il prenne la décision de prononcer le licenciement pour faute grave même si vous pourriez ensuite le contester...
Vous n'avez pas précisé si vous étiez assisté lors de l'entretien préalable et à quand remonte celui-ci...
L'inconvénient de la démission, c'est que cela risque de vous exclure d'une indemnisation par Pôle Emploi si la période d'essai du nouvel emploi n'est pas concluante...

Par **leodams**, le **06/11/2014** à **19:05**

Mis à pied à partir du 20/10 et entretien le 28/10 environ 10 jours de salaire en moins.
je n'étais pas assisté car vu les faits qui me sont reprochés je n'en ai pas éprouvé le besoin.
a mon sens le motif de faute grave ou lourd n'est pas justifié.

Par **P.M.**, le **06/11/2014** à **19:27**

Effectivement, la faute grave (ou lourde encore moins) ne semble pas pouvoir être invoquée mais reste à savoir le motif qui serait mentionnée dans la lettre de licenciement éventuel laquelle forme les limites du litige...
C'est pourquoi, je vous suggérais d'attendre la suite des évènements car vous n'auriez éventuellement pas besoin d'exercer un recours, la notification de la sanction au pire devant intervenir avant le 28/11...