



## mise à pied conservatoire

Par **bariouch**, le **14/02/2011** à **10:57**

Bonjour, je suis ouvrier professionnel dans le secteur des travaux publics dans une entreprise de plus de 500 salariés, jeudi 10 février mon supérieur m'a demandé de me rendre au siège de l'entreprise afin d'y rencontrer un autre supérieur plus haut hiérarchiquement. Ce dernier m'a fait le reproche d'avoir discuté d'une augmentation récemment effective avec mon chef d'équipe et de lui avoir présenté mon bulletin de salaire, il m'a ensuite demandé de patienter et l'adjoint au D.R.H m'a demandé de le suivre dans une annexe pour me signifier que je faisais actuellement l'objet d'une mise à pied conservatoire avec effet immédiat et m'a demandé de signer et dater, accompagné de la mention "reçu le" un document contenant les phrases suivantes : "**Monsieur, nous vous informons que nous sommes amenés à envisager à votre égard une mesure de licenciement. En application des dispositions de l'article L 1232-2 du code du travail, nous vous prions de bien vouloir vous présenter au bureau du personnel, le 17 février 2011 à 14h30, pour un entretien sur cette éventuelle mesure. Vous avez la possibilité de vous faire accompagner d'une personne de votre choix appartenant au personnel de l'entreprise. Compte tenu de la gravité des faits qui vous sont reprochés, nous vous notifions une mise à pied conservatoire dans l'attente de la décision à intervenir. Formule de politesse.**"

Ce monsieur a refusé de me donner le motif de cette mise à pied, m'indiquant qu'il ne me serait signifié que lors de l'entretien, et qu'il m'était interdit d'ici là de m'entretenir avec mes collègues, est-ce légal ? Par ailleurs, sans sanction ni suite, il y a 2 mois, mon employeur a constaté qu'il m'arrivais de venir sur mon lieu de travail le soir pour y passer la nuit étant donné que je suis sdf, il m'a bien entendu été signifié de ne plus le faire, ce que j'ai scrupuleusement respecté. Un de ces deux motifs (fiche de paie et/ou venir au travail la nuit) constitue-t-il une faute grave et donc un motif de licenciement ? J'espère une réponse rapide de votre part afin de pouvoir faire valoir mes droits, Merci.

Par **P.M.**, le **14/02/2011** à **12:12**

Bonjour,

Je ne vois rien d'anormal à la signification de la mise à pied conservatoire et à la convocation à l'entretien préalable si celui-ci a lieu au moins 5 jours ouvrables après la remise en main propre, sachant que l'employeur est obligé d'y mentionner notamment l'objet (sanction pouvant aller jusqu'au licenciement) mais pas le motif...

C'est justement sur ce motif ou les griefs qui vous seront reprochés qui vous seront indiqués lors de l'entretien préalable que vous pourrez vous expliquer et je vous conseillerais de vous y faire assister de préférence par un représentant du Personnel...

Une faute doit être sanctionnée dans un délai de 2 mois après que l'employeur en ait eu

connaissancfe (début de la procédure)...

Il me semble trop tôt, de toute façon, pour apprécier d'une faute qui pourrait vous être reproché avant que la sanction vous soit notifiée éventuellement par un licenciement avant de savoir comment elle vous sera motivée...

Ce sujet ressemble à [celui-ci](#)

Par **bariouch**, le **14/02/2011** à **13:53**

je vous remercie pour ces informations, cependant j'aimerais savoir si vu le terme de "gravité des faits" qui à été employé dans la lettre de mise à pied conservatoire, les faits que je soupçonne être à l'origine de la démarche peuvent constitués des fautes graves..?

Par **P.M.**, le **14/02/2011** à **14:26**

C'est l'employeur qui apprécie de la sanction et de ce qui la justifié, une faute grave est d'une telle importance qu'elle empêche le maintien du salarié dans l'entreprise même le temps du préavis, il en serait donc à l'appréciation dConseil de Prud'Hommes s'il était saisi...

Personnellement, je ne pense pas que le fait de discuter de son salaire avec un collègue et de lui montrer son bulletin de paie constitue même une faute, mais tout dépend comment cela sera présenté...

Pour le fait de s'être introduit dans l'entreprise nuitamment, ce serait plus discutable mais il semble que les faits remontent à plus de deux mois et il faudrait savoir comment il vous a tété signifié de ne plus le faire, si cela a été par écrit...

Par **bariouch**, le **14/02/2011** à **15:51**

Non pas par écrit, oralement par voie d'ascenceur hiérarchique, il m'est donc difficile de prouver le délai de mise en cause

Par **P.M.**, le **14/02/2011** à **15:56**

Ce n'est pas tellement le délai de mise en cause que j'envisageais mais que si cela avait été fait pas écrit, cela aurait pu constituer un avertissement, donc une faute déjà sanctionnée qui ne pouvait pas l'être deux fois...