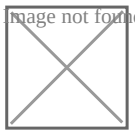

Versement de salaire et mise à pied à titre conservatoire

Par **odyssee_2016**, le **13/11/2017** à **03:48**

Bonjour,

Voici mon contexte : Mon épouse est actuellement en CDD et a été mise à pied à titre conservatoire le 28 octobre 2017. Elle a reçu une première convocation en LRAR pour licenciement pour faute grave ou lourde, puis une deuxième pour rupture anticipée de CDD pour fautre grave ou lourde.
Son entretien préalable s'est tenu le vendredi 10 novembre et son employeur essaie d'invoquer la faute grave. Nous attendons actuellement sa lettre de licenciement. La MPC interrompt le paiement du salaire mais quid de la période précédant la mise à pied. En effet, elle a travaillé normalement du 1er octobre au 28 octobre mais n'a pas encore reçu son salaire ni sa fiche de paie pour cette période.
Cela est-il normal ou nous faut-il mettre en demeure l'employeur de payer le salaire sans attendre la fin de la procédure de licenciement ?
Je vous remercie par avance pour votre aide et votre réponse.
Bien cordialement.
rn

Par **P.M.**, le **13/11/2017** à **08:52**

Bonjour,
Effectivement, il ne peut pas y avoir de licenciement pour un autre type de contrat qu'un CDI, c'est donc pour cela que l'employeur s'est ravisé en modifiant la convocation qui aurait dû à la limite préciser que c'est à un entretien préalable à sanction pouvant aller jusqu'à une **éventuelle** rupture du CDD pour faute grave ou lourde...
Il ne pourra donc pas y avoir de lettre de licenciement mais de rupture du CDD...
La salari"e devra être payée pour toutes ses heures de travail jusqu'à la mise à pied conservatoire et même pendant cette période si finalement le CDD n'était pas rompu pour faute grave...
Le salaire étant quérable, il faudrait savoir comment il est transmis habituellement car il est possible que sa feuille de paie l'attende déjà sinon, il est possible de mettre en demeure l'employeur par lettre recommandée avec AR de régulariser...

Par **odyssee_2016**, le **13/11/2017** à **10:41**

Bonjour et merci infiniment pour votre réponse.

Je vais rédiger une lettre de mise en demeure de suite car lors de son entretien préalable, nous avons fait état du retard de paiement du salaire d'octobre, et la responsable de mon épouse à éluder en disant quelque chose du type "je vais m'en occuper" mais pas de fiche de salaire ni de chèque (elle est payée par chèque).

Pensez-vous qu'un retard de 13 jours (elle est payée en fin de mois) est suffisant pour invoquer la faute grave de l'employeur avec les conséquences que cela implique ?

Merci beaucoup.

rn

Par **P.M.**, le **13/11/2017** à **10:56**

Vous parlez au pluriel lors de l'entretien préalable, cela voudrait dire que comme époux vous y auriez assisté, ce qui normalement n'est pas prévu si vous n'êtes pas membre de la même entreprise...
Je ne pense pas qu'un retard de 13 jours permette d'invoquer la faute grave de l'employeur et permette de prendre acte de la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur si c'est à cela à quoi vous pensiez mais en cas de recours devant le Conseil de Prud'Hommes pour contester la faute grave une telle carence vaudrait d'être soulignée...

Par **odyssee_2016**, le **13/11/2017** à **11:18**

Merci !
Mon épouse s'est présentée seule à l'entretien, étant en CDD, elle ne pouvait être accompagnée (elle travaille dans une boutique de 3 personnes, son chef, elle et une autre salariée). Sa responsable m'a appelé sur mon portable au début de l'entretien, à la demande de mon épouse (elle est vietnamienne et ne parle pas encore très bien le français), et c'est à cette occasion que je lui ai rappelé le retard de paiement.
Bien cordialement.
rn

Par **P.M.**, le **13/11/2017** à **11:24**

D'accord, je comprends mieux...
So la salariée n'obtient pas le salaire après la lettre recommandée avec AR de mise en demeure de le verser par exemple sous 48 h, elle pourrait saisir le Conseil de Prud'Hommes

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

en référé...

Par **odyssee_2016**, le **13/11/2017** à **11:30**

Très sincèrement, un grand merci pour vos réponses précises et rapides, c'est très précieux pour nous.
Bien cordialement.
rn

Par **miyako**, le **16/11/2017** à **11:51**

Bonjour,
Je reviens sur la lettre de rupture anticipée et la mise à pied conservatoire.
Lors de la mise à pied ,votre épouse a t elle reçue ,le même jour ,1/une lettre de notification de la mise à pied et une lettre de convocation à entretien préalable en vue d'une rupture anticipée du CDD ?
Si il n'y a pas eu concomitance des deux lettres,la procédure est irrégulière et la mise à pied doit être totalement payée.
La lettre de rupture anticipée doit être motivée ,soit c'est une faute grave ,soit c'est une faute lourde,pas les deux à la fois.
Comme votre épouse est vietnamienne ,ne comprenant pas bien le français,il se peut qu'elle se soit fait "avoir"
Votre épouse étant payée par chèque ,le salaire n'est pas quérable et doit être versé à date fixe ,pas 13/14 jours après .
L'employeur n'a aucune excuse sur ce point.
Si il s'agit d'une habitude systématique dans le retard des paiements des salaires,ce sera un élément pour construire un dossier de défense ,afin de faire requalifier cette rupture anticipée en rupture abusive aux tords de l'employeur ;ce qui aurait pour conséquence d'obliger l'employeur à payer le CDD jusqu'au bout,plus une indemnité en dommages et intérêt
D'où la nécessité d'être très vigilant.
Dites nous les motifs invoqués sur les lettres?? et l'on pourra vous orienter .
Amicalement vôtre
suji KENZO

Par **P.M.**, le **16/11/2017** à **14:35**

Bonjour,
Dans ce sujet nous n'avons pas connaissance encore d'une lettre de rupture anticipée, il est donc difficile de revenir dessus...
Il est encore beaucoup trop tôt pour envisager une recours même pour vice de procédure...
Une faute grave et lourde à la fois ce serait du jamais vu car l'une des deux suffit...
Je maintiens que le salaire est quérable suivant l'Arrêt 89-43337 de la Cour de Cassation sans revirement de Jurisprudence depuis...
Il devient éventuellement portable après mise en demeure d'où mon conseil qui a été suivi...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **odyssee_2016**, le **16/11/2017** à **15:21**

Bonjour à tous,
Merci pour ces précisions complémentaires et voici davantage d'information sur le dossier de mon épouse :

- La seconde lettre qu'elle a reçu contenait à la fois la notification de mise à pied à titre conservatoire ainsi que la convocation à son entretien préalable (il a eu lieu le 10 novembre dernier). Je suppose donc que, même si il n'y a qu'une seule lettre, la condition de concomitance est remplie.
- Le libellé de la lettre est un peu fourre-tout, de mémoire (je suis au travail et je n'ai pas le courrier sous les yeux) il est libellé comme suit : "Rupture anticipée de CDD pour faute grave ou faute lourde".
- Aucun motif n'est évoqué dans cette lettre (mais il me semble que cela n'est pas obligatoire à ce stade).
- Le retard de paiement n'est pas habituel, en fait, c'est la première fois que cela se produit. Nous avons envoyé une LRAR le lundi 13 novembre pour mettre en demeure l'employeur de payer le salaire et attendons encore l'accusé de réception. Accessoirement, que pouvons nous faire s'il ne va pas réclamer la LRAR ?
- Nous sommes toujours en attente de la lettre de licenciement.
- Compte tenu de la façon dont les choses se déroulent et de leur soudaineté, je dirais que l'objectif de l'employeur et de se débarrasser à peu de frais de mon épouse en profitant, en effet, de son manque de connaissance de ses droits et de son encore faible maîtrise de la langue de Molière. L'entretien préalable était d'ailleurs davantage un monologue qu'un dialogue...
Quelle conséquence a le fait que le salaire devienne "Portable" ? Cette notion n'est pas très claire pour moi.
Enfin, dans la perspective très probable d'une rupture pour faute grave, je crois comprendre les choses suivantes :

1) Congés payés : les CP acquis jusqu'à la mise à pied seront payés
2) Prime de précarité : Non payée ? Cela est-il vrai pour les 2 contrats ? (mon épouse a en effet fini un premier CDD dans la boutique, elle a renouvelé en aout)
3) Indemnité de préavis : non payée

Encore un grand merci pour votre aide à tous.
Bien cordialement.
rn

Par **P.M.**, le **16/11/2017** à **15:42**

Il était vraisemblable que la convocation à l'entretien préalable était concomitante à la mise à pied conservatoire, c'est pourquoi je n'ai pas estimé utile de vous perturber avec cela car c'est conforme...
Normalement, au niveau de la convocation à l'entretien préalable, il doit être indiqué que la sanction envisagée est une rupture du CDD pour faute grave ou lourde mais le motif n'a pas à être fourni à ce stade...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

En cas de non réclamation de la lettre recommandée avec AR, vous pourriez exercer le recours mais c'est trop prématuré car même si elle est réceptionnée, vous n'aurez l'accusé de réception que sous plusieurs jours et entre-temps vous aurez peut-être même la réponse...
Je vous répète une xième fois, qu'il ne peut pas s'agir d'un licenciement lequel n'existe que pour un CDI mais d'une rupture du CDD pour faute grave...
Le fait que le salaire devienne portable permet d'exercer un recours devant le Conseil de Prud'Hommes en référé...
En cas de rupture pour faute grave, effectivement l'indemnité de précarité n'est pas due mais uniquement sur le denier contrat ou la prolongation et pour un CDD, il n'y a pas de préavis en plus en cas de rupture pour faute grave...

Par **odyssee_2016**, le **16/11/2017** à **15:52**

Très clair ! Merci.
Désolé, j'ai écris licenciement mais je voulais bien sûr dire rupture, j'ai bien saisi la différence entre les deux... :)

Par **P.M.**, le **17/11/2017** à **08:01**

Bonjour,
Il faudrait aussi savoir si l'entretien préalable a été tenu dans une langue compréhensible par la salariée sinon, a priori, il aurait dû être fait appel à un interprète choisi par les deux parties...

Par **odyssee_2016**, le **17/11/2017** à **11:59**

Bonjour,
L'entretien s'est tenu en Français du début à la fin, langue que mon épouse ne maîtrise pas encore. Je dirais qu'elle n'a compris que 15 à 20% de ce qui a été dit durant l'entretien. Je précise que l'entretien a été enregistré (avec l'accord de mon épouse). J'ai pu entendre l'enregistrement a posteriori et ai expliqué certaines parties qu'elle n'avait pas compris sur le moment. Je précise aussi que son employeur est d'origine vietnamienne également et parle couramment la langue c'est d'ailleurs en vietnamien qu'elles communiquaient d'ordinaire entre elles au sein de la boutique.
J'ignorais totalement cette possibilité qui aurait permis à mon épouse de répondre à certaines accusations et de bénéficier d'un traitement plus équitable.
Le recours à un interprète doit-il être suggéré par le salarié ou par l'employeur, le cas échéant, est-ce un manquement de sa part ?
Merci par avance.
rn

Par **P.M.**, le **17/11/2017** à **13:01**

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

C'était à l'employeur de prévoir éventuellement un interprète mais en l'occurrence, il n'y en avait pas besoin puisque l'entretien préalable pouvait de tenir dans la langue compréhensible par les deux parties, le Vietnamien...
L'enregistrement effectué par l'employeur risque de se retourner contre elle puisqu'il est possible cette fois d'invoquer un réel vice de procédure en se référant à l'Arrêt 95-41085 de la Cour de Cassation :
[citation]L'entretien préalable doit permettre au salarié de connaître les motifs du licenciement envisagé et de s'expliquer à leur sujet ; en conséquence, il doit être mené dans une langue compréhensible par l'une et l'autre des parties et à défaut il doit être fait appel à un interprète accepté par les deux parties. Ainsi une cour d'appel a violé l'article L. 122-14 du Code du travail en déboutant un salarié d'une demande de dommages-intérêts pour non-respect de la procédure après avoir constaté que l'employeur s'exprimait en langue anglaise tandis que le salarié et son conseil ne parlaient que le français et alors que la présence de deux cadres qui n'avaient pas la qualité d'interprètes acceptés par les deux parties constituait une irrégularité.[/citation]

Par **miyako**, le **18/11/2017** à **15:42**

Bonjour,
Ce que je ne comprends pas ,c'est que l'employeur qui est vietnamien et qui donc parle la langue, n'a pas tenu l'entretien en vietnamien.
C'est un cas de vice de forme ,c'est volontaire,car l'employeur a fait cela sciemment,sachant que Madame ne comprenait pas bien le français.
Cela a faussé l'entretien,en ne permettant pas à l'intéressée de se défendre convenablement.
Amicalement vôtre
suji KENZO

Par **P.M.**, le **18/11/2017** à **16:00**

Bonjour,
Ce n'est pas étonnant que vous ne compreniez pas, c'est habituel...
La raison pour laquelle l'employeur n'a pas tenu l'entretien préalable en Vietnamien me paraît pratiquement évidente...
Encore fallait-il soulever ce véritable vice de procédure plutôt qu'une hypothétique non concomitance entre la mise à pied conservatoire et la convocation à l'entretien préalable et se contenter de dire d'une manière maladroite : "Comme votre épouse est vietnamienne ,ne comprenant pas bien le français,il se peut qu'elle se soit fait "avoir" sans référence à une Jurisprudence ou prétendre que le salaire est portable alors qu'il est quérable...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés