



Absence injustifié licenciement

Par **Daux olivier**, le **20/01/2018** à **21:23**

Bonjour

J'ai un soucis avec mon employeur.

Le 18 novembre 2017 j'étais absent j'étais malade avec 40 de fièvre je travaille dans la restauration .mon problème étant que mon patron le 19 novembre m'envoie un sms me demandant des explications sur mon absence je le préviens alors que je suis malade et que j'ai un arrêt maladie pour le 18 et également pour le jour même (19 novembre) mon employeur me dit alors que je suis en mise à pied pour ne pas l'avoir prévenu de mon absence hors J ai prévenu et envoyé mes arrêts soit le 20 novembre moins de 48h sachant que le 18 novembre étant un samedi le 19 novembre un dimanche.

De ce fait je lui affirme une nouvelle fois que j'ai bien des justificatifs d'arrêt maladie et qu'elle ne peut me sanctionner sachant que je suis encore dans les délais. .celle ci me répond en me confirmant que je suis quand même en mise à pied et qu'elle n'est pas contradictoire avec mon arrêt sans jamais m'envoyer de courrier de mise à pied ni même me précisant la durée de cette sanction.

pour ne pas l'avoir prévenu le jour même de mon absence .

Entre temps j'ai fait les démarcher auprès de mon avocat pour contester cette mise à pied.

Sans nouvelle de sa part je reviens vers elle début décembre avec un courrier de la part de mon avocat pour contestation de mise à pied. Celle ci ma réduit mon salaire depuis cette date

.
A l'issue de la réception de mon courrier celle ci m'envoie un courrier pour absence injustifié du 20 au 10 décembre.

Puis finalement m'envoie un nouvelle fiche de paie avec des congés payés pour la période de 19 novembre au 10 décembre 2017. hors je n'ai jamais pris de congé payé et me convoque plus tard a un entretien préalable au licenciement le 20 janvier 2018

Lors de l'entretien celle ci me reproche une absence injustifié du 19 novembre au 10 décembre.

Et justifie qu'elle m'envoie un sms le 21 novembre pour savoir mon état et quand est ce que je suis susceptible de reprendre le travail.

Ce sms je ne l'ai sincèrement jamais reçu je ne pouvais donc donner suite à son message .

Ma question aujourd'hui est:

est Elle dans son droit ?

Y'a t'il un recours ?

A telle droit de me mettre en mise à pied sachant que j'ai prévenu Moins de 48h pour mon absence?(sms avec arrêt maladie +justificatif d'arrêt avec accusé de réception

De plus peut être me mettre en congés payé comme indiqué sur mes fiches de paie:

Mois de novembre

Une première fiche de paie avec réduction salaire

puis une 2 eme fiche de paye avec -10 jours de conges payé du 20 au 30 novembre

Et pour le mois de décembre
- 8jours du 01/12/17 au 10/12/2017

Elle engage une procédure de licenciement pour absence injustifié hors elle le justifie en congés payé.

Merci d'avance pour votre reponse Cordialement

Par **P.M.**, le **21/01/2018** à **09:35**

Bonjour,

De prévoir d'envoyer l'arrêt-maladie dans les 48 h ne vous empêche pas de devoir prévenir l'employeur de votre absence par tout moyen dès qu'elle se produit...

La mise à pied conservatoire n'est pas une sanction, en revanche l'employeur aurait dû vous la confirmer en vous convoquant avec concomitance à l'entretien préalable à sanction pouvant aller jusqu'au licenciement...

Vous auriez pu déjà vous faire assister lors de l'entretien préalable de préférence par un Représentant du Personnel ou, en absence dans l'entreprise, par un Conseiller du Salarié, comme cette possibilité doit être rappelée dans la convocation et, avec les éléments en votre possession, contester devant le Conseil de Prud'Hommes le licenciement une fois qu'il serait éventuellement prononcé d'autant plus si c'est pour faute grave que la procédure doit être engagé sous un délai restreint de l'ordre d'un mois...

Par **janus2fr**, le **21/01/2018** à **10:14**

Bonjour,

Quelle preuve avez-vous que l'employeur vous a mis en mise à pied ? Car si je comprends bien, il nie ce fait et renverse la situation en parlant d'absence injustifiée, ce qui est, hélas, assez courant...

Par **Daux olivier**, le **21/01/2018** à **10:41**

Bonjour

Il est vrai que en ayant 40 de fièvre +maux violent à la gorge je n'ai pas pensé sur le coup à la prévenir car en même temps j'avais prevenu mon chef de cuisine qui lui a prevenu que je serais absent et que j'étais malade hors ma patronne me dit de 1 :qu'il n'est pas le patron de l'entreprise donc le prévenir lui n'a servi à rien lfs preuves sont message (texto) où elle dit clairement que je suis en mise a pied disciplinaire jusqu'à nouvel ordre de plus elle la reconnu lors de l'entretien préalable accompagné d'un conseiller du salarié

Ce que je comprend pas c'est peut elle me reprocher une absence injustifié si elle même ma transformé sa en congé payé?

Merci de votre réponse cordialement

Par **janus2fr**, le **21/01/2018 à 10:49**

[citation]où elle dit clairement que je suis en mise a pied disciplinaire jusqu'à nouvel ordre
[/citation]

Une mise à pied disciplinaire est une sanction. L'employeur ne peut pas la décider comme cela, il y a une procédure à respecter dont un entretien préalable à sanction. De plus une mise à pied disciplinaire ne peut pas être "jusqu'à nouvel ordre", elle doit être fixée. Votre employeur fait n'importe quoi !

Par **P.M.**, le **21/01/2018 à 10:55**

Une mise à pied **disciplinaire** jusqu'à nouvel ordre n'existe pas puisqu'elle doit avoir une durée limitée, il faudrait donc être certain que ce terme est mentionné car de plus elle aurait dû être précédée d'un entretien préalable et que comme une même faute ne peut pas être sanctionnée deux fois, cela rendrait de toute façon le licenciement abusif s'il était prononcé... L'employeur peut tout faire même n'importe quoi mais il y a une possibilité de recours...

N.B. : Ce message s'est croisé avec le précédent...

Par **Daux olivier**, le **21/01/2018 à 11:25**

Je vous confirme de nouveau qu'elle ma bien écrit "pour l'instant tu es en mise à pied jusqu'à nouvelle l'ordre" sachant que j'étais absent le 18 c'est le 19 qu'elle me dit que je suis en mise à pied de plus aucun courrier reçu mentionnant le motif ni même la durée puis apparemment le lundi 20 novembre après avoir reçu mes arrêt elle m'a dit "merci de m'avoir envoyé tes arrêt j'espère que cela ne t'empêche pas de passé un bonne anniversaire dit nous quand tu va mieux et que tu peux reprendre le travail.

Un message que comme je vous ai dit n'avoir jamais reçu

Après sa elle ne ma plus jamais rien envoyé je lui ai pourtant dit que je ne l'avais jamais reçu juste après sa elle compense mon absence en congé payé sans me demandé la permission puis maintenant change de version me dit que sa mise a pied a été lever au moment où elle a reçu mes arrêts hors elle ne la jamais mentionné clairement

. Elle me vole tout mes congés payé pour cette période (prouvé sur fiche de paie puis finalement veut me licencier pour absence injustifié

Je trouve sa un peu facile de procéder comme sa

Par **P.M.**, le **21/01/2018 à 13:19**

Donc rien ne dit que c'est une mise à pied **disciplinaire** contrairement à ce que vous aviez indiqué et que vous ne pouvez donc pas confirmer mais comme je vous l'ai indiqué c'est normalement une mise à pied conservatoire qui n'exige aucune procédure ni de forme pour sa notification et dure le temps de la procédure...

Comme vous ne datez pas ce que vous indiquez en ajoutant des éléments à chaque message comme la levée de la mise à pied, il est difficile de vous suivre car dans ce cas vous auriez dû reprendre le travail, ce que l'on ne sait pas non plus...
Le problème n'est pas que vous trouviez le procédé de l'employeur facile ou difficile mais de vous appuyer sur des éléments juridiques pour pouvoir le cas échéant contester le licenciement et même le fait de vous avoir mis en congés payés alors que les dates ne pouvaient pas être changées moins d'un mois avant...

Par **Daux olivier**, le **21/01/2018 à 14:27**

Si excusez moi je pensais l'avoir précisée lors de mon 1 er message

Dans un message écrit clairement par texto soit le 19 novembre : elle me dit que je suis en mise à pied disciplinaire .

Je lui répond que j'ai bien des arrêt maladie pour le 18 et le 19 mon absence est bien justifié alors comment pouvez vous me mettre en mise à pied sachant que je suis en arrêt maladie.

Cette dernière me répond alors

Le même jour (le 19) je ne doute pas de ton état mais il faut prévenir la direction de ton absence donc la faute est là c'est la loi donc ta mise à pied disciplinaire n'est pas contradictoire avec tes arrêt maladie tu peux profiter de cette période pour te reposer et de te soigner ..

Hors le 18 avant même que j'aille chez le médecin j'ai prévenu mon chef de cuisine de mon état qui lui même a averti la patronne le jour même

Mais maintenant elle dit que d'une part (le chef de cuisine) n'est pas le patron

Par **Daux olivier**, le **21/01/2018 à 14:30**

Elle considère donc que malgré que j'ai prévenu mon chef et que même si celui-ci l'a prévenu juste dernière sa ne compte pas

Par **P.M.**, le **21/01/2018 à 14:33**

De plus en plus difficile de vous suivre par votre manque de rigueur dans les précisions dont il faudrait remédier si vous exercez un recours...

Donc nous en revenons à propos de la mise à pied disciplinaire ce que je vous ai dit dans mon message du 21/01/2018 à 10:55...

Par **Daux olivier**, le **21/01/2018 à 14:41**

Dans mon avant dernier message je vous ai précisé quelque détail pardonner moi de ne pas avoir précisé les dates.

Par **P.M.**, le **21/01/2018** à **14:42**

Ce qui est important ce n'est pas ce qu'elle considère mais l'appréciation du Conseil de prud'Hommes s'il en était saisi à défaut de solution amiable du conflit mais on ne s'est pas ce qui s'est passé lors de l'entretien préalable et ce qu'a pu dire le Conseiller du salarié et d'autre part si le licenciement sera prononcé...