



Conseil sur une mise a pied conservatoire

Par **jemckel**, le **16/07/2011** à **09:17**

Bonjour,

Voila je vous résume la chose avec tout les details pour prendre le problème à la racine.

1)je suis arrivé 3 fois en retard et cela m'a valu un avertissement (14/03)

2)apres on m'a mis un autre avertissement (13/05) pour un retard (imaginaire,mais bon c'est le pot de fer contre le pot de terre) donc 2 avertissements.

J'ai donc travaillé pleinement tout le mois de Mai normalement , et ai bénéficié d'une semaine de maladie jusqu'au 9 juin inclus. Il s'avère que comme je ne travaille pas le vendredi et le samedi, et que le dimanche était férié (12.06) j'ai donc récupéré mon poste le lundi 13 juin.

En arrivant sur les lieux, mon chef d'équipe m'a annoncé verbalement que j'étais en mise à pied, et il voulait me faire signer un papier, ce que j'ai refusé, car je voulais m'adresser directement à mon directeur.

Je me suis donc enquéri de me rendre à mon entreprise dès le lendemain matin en vue d'obtenir des explications rationnelles (14 06).

Ce dernier a a accepté de me recevoir furtivement, en m'indiquant que je faisais effectivement l'objet d'une mise à pied conservatoire, et dont les motifs étaient les dits retards. J'ai signé ce jour là ma mise à pied, qui était datée du 5 juin 2011, et comme ma maladie ne rentrait pas en compte, cette dernière était donc programmée.

J'étais donc dans l'attente et le néant le plus total du 15 juin au 5 juillet, date de mon entretien qui visait à m'expliquer sur la gravité des faits qui m'étaient reprochés, et ce en vue d'une sanction d'un licenciement éventuel.Mon directeur m'a précisé après m'avoir auditionné, qu'il disposait de 3 jours pour réfléchir à la suite de mon maintien ou non dans l'entreprise.

Nous sommes le 15 juillet 2011, et je n'ai à ce jour toujours pas reçu la moindre nouvelle par AR, rien qui me laisse supposer de ma réintégration ou de mon éviction définitive.

Je suis bien entendu sans salaire depuis le 1er juin 2011.

Pourriez vous, s'il vous plait, m'indiquer quels sont mes droits et mes recours en terme de dates, combien de temps suis je encore suceptible d'attendre un écho tout défavorable soit il. Je vous remercie d'avoir pris le temps de me lire.

Par **P.M.**, le **16/07/2011** à **14:01**

Bonjour,

L'employeur a théoriquement un mois au plus après l'entretien préalable pour vous notifier la sanction mais s'il veut invoquer une faute grave, il aura du mal à la justifier maintenant en faisant traîner les choses autant...

Vous n'indiquez pas si vous y avez été assisté...

Par ailleurs, il faudrait savoir d'une part si vous avez mentionné la date du jour sur la lettre de mise à pied lors de sa remise et d'autre part si vous avez eu d'autres retards depuis le deuxième avertissement car sinon, comme ils ont déjà été sanctionnés l'employeur ne peut pas le faire deux fois...

En ce qui concerne un maintien éventuel du salaire pendant la maladie, il faudrait que vous indiquiez votre ancienneté...

Par **jemckel**, le **16/07/2011** à **18:08**

Merci pour votre reponse

1) non je n'etais pas assisté lors de l'entretien

2) la lettre que j'ai signé etait il me semble a la date du 05/06

3) non je n'ai plus eu de retard après les 2 avertissements ,c'est ce qui me semblait il aurais du attendre une autre faute pour me sanctionné

4) je voulais vous demandés ce qu'il me reste a faire ,car je suis vraiment dans le neant totale

encore merci

Par **P.M.**, le **16/07/2011** à **18:29**

Il faudrait déjà savoir ce que va faire l'employeur car s'il s'aperçoit de son erreur, il risque de renoncer au licenciement du moins pour ce motif même si normalement c'est celui abordé lors de l'entretien préalable qu'il doit conserver...

S'il n'y avait pas de licenciement pour faute grave, l'employeur devrait déjà vous payer la période de mise à pied conservatoire...

Si l'employeur procédait au licenciement pour ce motif, vous pourriez donc le contester...

Par **jemckel**, le **17/07/2011** à **10:10**

merci pour votre reponse

Mais combien de temps dois-je encore attendre ?
encore merci

Par **P.M.**, le **17/07/2011** à **10:57**

Bonjour,
Comme je vous l'ai dit précédemment, l'employeur a un mois au maximum après l'entretien préalable pour vous notifier sa décision...

Par **jemckel**, le **21/07/2011** à **18:20**

bonjour,

Ce matin j'ai téléphoné à la D-D-T (directin departementale du travail) et ils m'ont dit que le fait que ma mise à pied conservatoire du 05/06 au 05/07 pour l'entretien prealable de sanction et de me laisser sans salaire était abusif et que oui il a un mois pour me dire son éventuel sanction

mais que le faite qu'il veuille évoqué la faute grave il aura beaucoup de mal à garder vu la lenteur du rdv

mais je n'ai pas compris quand ils m'ont dit que j'avais plus intéret a saisir le juge (de quoi parle t'il CIVIL ou PRUD'HOMME)

merci pour vos conseils

encore maerci

Par **P.M.**, le **21/07/2011** à **18:29**

Bonjour,

Cela confirme donc ce que je vous ai dit...

La contestation ne peut être que devant le Conseil de Prud'Hommes mais je vous conseillerais d'attendre que le licenciement éventuel soit notifié...