Image not found or type unknown

mise apied a titre conservatoire

Par **pierre80540**, le **30/09/2012** à **10:48**

Bonjour
J ai commis, il est vrai, une faute le vendredi 14 septembre vers 7 heure du matin mon employeur en ayant informe dans la mâtiné et selon le peut d informations que j ai, au alentour de 9 h mais aucune réaction de sa part ce jours la et donc quitte mon poste de travail normalement a 13 heure. Ce n est que le lundi (17 septembre) suivant qu'il a décidé de me mettre a pied a titre conservatoire, ce jours la mes horaires de travail étaient de 13 h a 21 h, c'est la responsable des ressources humaine qui est venu m'en informé a 20h. J ai donc du quitte mon poste de travail et du signer un document qui m informait de la procédure engagé contre moi et en ai reçut une copie en recommandé le sur lendemain me confirmant ainsi la convocation pour le lundi24 septembre soit la semaine suivante. Depuis je n ai plus de nouvelle et ne connais toujours pas le sort qui m'est réservé alors que cela fait maintenant sept jours que l entretient a eu lieu.
donc voici mes question mon employeur avait il le droit de me mettre a pied a titre conservatoire malgré qu' il est connaissance des faits trois jours plus tôt et surtout qu'il est attendu pratiquement la fin de mon poste de travail pour m en informer ?
Deuxièmement : a-t-il le droit de ne pas m informer du sort qu'il me réserve malgré que sept jours se soit écoulés depuis mon entretient
Je tien aussi a préciser que suite a cette misse a pied mon état de sante a justifié d un arrêt maladie allant du mardi 18 septembre au mercredi 26 septembre soit huit jours
Dans la tente dune réponse veillez agrée mas salutation
Cordialement pierre

Par **P.M.**, le **30/09/2012** à **11:45**

Bonjour,
Vous ne précisez pas si vous vous êtes présenté à l'entretien préalable et si vous y étiez assisté...
De toute façon dans l'immédiat vous ne pouvez pas contester la mise à pied conservatoire dont la période devrait vous être payée si vous n'étiez pas licencié pour faute grave mais a priori, l'employeur n'est pas obligé de prendre cette mesure dès qu'il a connaissance des faits...
Après l'entretien préalable, l'employeur ne peut pas notifier sa décision moins de 2 jours ouvrables et plus d'un mois calendaire...
Votre arrêt-maladie n'empêche normalement pas la procédure de se poursuivre...

Par **pierre80540**, le **30/09/2012** à **13:19**

Je me suis bien rendu a l entretien le jour convenu et ne me suis pas fais aider des représentant
Mon employeur m a bien reproche les fait pour les quelle j étais convoqué et a en plus remis sur le tapis des fait antérieure a plus deux ans pour les quel j ai déjà étais sanctionné et qui n on aucun rapport avec celui actuel

(mais a priori, l'employeur n'est pas obligé de prendre cette mesure dès qu'il a connaissance des faits...)j e reprend vos écrit et repose ma question car il me semble que selon ce que j ai déjà pue lire sur le net il ne peut des lors qualifier mise a pied a conservatoire mais de mise a pied disciplinaire es ce vrai ?
Cordialement pierre

Par **P.M.**, le **30/09/2012** à **15:24**

Pas du tout, la mise à pied disciplinaire est une sanction que donc l'employeur ne peut prendre qu'en respectant la procédure disciplinaire et il pourrait d'alleurs décider de la faire se substituer à une partie de la mise à pied conservatoire qui elle au départ, n'est pas une sanction mais un préalable...
Si l'employeur décidait d'une mise à pied disciplinaire, il ne pourrait plus ensuite vous licencier pour les mêmes faits puisque cela constituerait une double sanction...
En l'occurrence, l'employeur a pris sa décision de mise à pied conservatoire et avec concomitance vous a convoqué à l'entretien préalable, engageant ainsi la procédure sous un délai restreint et je ne vois pas ce que l'on pourrait lui reprocher...
J'ajoute que l'employeur peut évoquer une précédente sanction pendant 3 ans à l'appui d'une nouvelle sanction pour des faits différents...

Par **pierre80540**, le **03/10/2012** à **17:37**

çà y est j ai ma raiponce je suis licencier pour causse réelle et sérieuse

Par **P.M.**, le **03/10/2012** à **17:49**

Bonjour,
Si vous n'êtes pas licencié pour faute grave, la période de mise à pied conservatoire doit vous être payée et l'employeur doit respecter le préavis, ainsi que vous verser l'indemnité de licenciement...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés