



Mise a pied conservatoire d'un salarié directeur dans une associa

Par **GIANNOTTI**, le **26/10/2014** à **07:10**

Bonjour,

Mon conjoint vient de faire l'objet d'une mise à pied conservatoire. Il a rencontré vendredi deux des membres du bureaux le président et le trésorier qui lui ont reproché un certain nombre de faits. Aucune convocation écrite, aucune allusion a un éventuel licenciement avant ce RDV. Il lui ont pris les clé du bureau et changé les verrous. Tous les documents qui permettent à mon conjoint de se défendre son dans ce bureau . Ils lui ont dit de réfléchir qu'il pouvait sortir vers le bas ou vers le haut. Les faits reprochés sont que mon conjoint en 2012 à fait un rattrapage de son salaire car cela faisait 2 ans qu'il ne percevait pas la totalité de son salaire. Demande faite par le bureau car la structure allais mal. pourtant la structure avait touchée les subventions qui devait servir à payer le salaire. Ils lui ont fait signé deux reconnaissances de dette avec deux montants différent et lui ont dit qu'ils allaient faire venir un audit. Après plus rien. Ils lui reproche aussi d'avoir pris des locaux dans un autre arrondissement mais le président lui même a accepté ce changement. Il dit aujourd'hui qu'il n'avait pas compris. est ce que la procédure est légale et est ce que les faits reprochés sont une faute grave ?

Cordialement

V

Par **P.M.**, le **26/10/2014** à **08:45**

Bonjour,

Le salarié n'avait aucune obligation de se rendre à un rendez-vous informel...

Normalement, avec concomitance à une mise à pied conservatoire, l'employeur doit convoquer le salarié à une entretien préalable à sanction pouvant aller jusqu'au licenciement pour lui permettre de s'expliquer, je lui conseillerais de s'y faire assister 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...

Des faits antérieurs à plus de 2 mois ou dont l'employeur a eu connaissance au-delà du même délai ne peuvent plus donner lieu à sanction...

Je n'ai pas compris si les reconnaissances de dettes ont été signées dès 2012 mais cela peut être un fait relativement gênant, il semble que l'employeur veuille inciter le salarié à reconnaître des fautes et à négocier un accord amiable mais je suggérerais au salarié de se faire conseiller par une organisation syndicale voire un avocat spécialiste...

Par **Pierre DRH**, le **26/10/2014** à **12:39**

L'entretien qu'a eu votre mari n'est pas un entretien de licenciement, mais une rencontre avec son employeur, au cours de laquelle lui a été remise une notification de mise à pied conservatoire. Cela est courant, car il faut bien que l'employeur notifie la mise à pied conservatoire en amont de la procédure de licenciement (généralement pour faute grave). L'objet de la mise à pied conservatoire est que le salarié n'ait plus accès à l'entreprise pendant le déroulement de la procédure.

Normalement il devrait être convoqué pour un entretien préalable à un éventuel licenciement. La convocation à cet entretien peut ne pas être faite en même temps que la mise à pied conservatoire. Par contre, elle ne peut pas être envoyée longtemps après. Sinon elle serait requalifiée en mise à pied disciplinaire et un licenciement ne serait plus légal sur le même motif.

Ainsi la Cour de cassation a considéré qu'un délai de convocation de six jours calendaires (en fait trois jours ouvrés) après la mise à pied était excessif (Cour de cassation, 30 octobre 2013, N°: 12-22962).

Dans un autre arrêt quelques mois plus tôt, la Cour de cassation avait considéré que la convocation pour l'entretien préalable dès le lendemain de la mise à pied à conservatoire n'en faisait pas une mise à pied sanction disciplinaire (Cour de cassation, 20 mars 2013, N°: 12-15707).

S'il y avait nécessité d'investiguer, le délai pourrait être plus long, cela peut correspondre au cas de ce qui serait reproché à votre mari. L'année précédente, la Cour de cassation avait estimé qu'une cour d'appel avait valablement pu retenir qu'une mise à pied, qualifiée de conservatoire et suivie treize jours après d'une lettre de convocation à l'entretien préalable, avait bien un caractère conservatoire (Cour de cassation, 13 septembre 2012, N°: 11-16434).

Si votre mari était licencié (mais ce n'est pas le cas pour le moment) sans avoir été convoqué en bonne et due forme à un entretien préalable avec respect des délais, il y aurait une faute de procédure de l'employeur, ce qui lui permettrait d'obtenir des dommages et intérêts. Cependant le plus important est le fond. Pour l'immédiat, votre mari peut utilement s'informer sur toutes ces questions et se remémorer et noter tous les éléments dont il peut se souvenir pour préparer sa défense.

Bon courage.

Par **P.M.**, le **26/10/2014** à **13:28**

Simplement nous n'en savons rien mais c'est possible que la mise à pied conservatoire n'ait pas été notifiée le jour de l'entretien informel et il faudrait savoir sous quelle forme cela l'a été...

Effectivement la convocation à l'entretien préalable peut ne pas avoir lieu le jour même mais avec concomitance sauf si une enquête est nécessaire...

Par **GIANNOTTI**, le **26/10/2014** à **15:01**

Mon conjoint travaille pour cette association depuis 14 ans. Il n'a jamais fait l'objet d'aucun

avertissement ou blâme. les faits reprochés ont déjà été signalé sans que cela ne fasse l'objet d'aucune sanction. les faits essentiels, c'est que le conseil d'administration à fait un contrat de travail avec un salaire et il en a versé un autre plus bas pour obtenir des subventions. Quand mon conjoint a demandé le rattrapage ils étaient d'accord mais cela posait des problèmes ils lui ont versé en frais kilométrique. Aujourd'hui le discours c'est qu'il s'est servi. D'autres choses apparaissent tickets resto, dépenses d'avocats pour procédure prud'homme ils soupçonnent mon conjoint d'utiliser l'asso à des fins perso. Mais jamais rien n'a été écrit. Depuis vendredi ils ont repris les clés et changé les verrous du coup nous n'avons aucun document.

Par **P.M.**, le **26/10/2014** à **16:05**

Si le salarié n'a fait que récupérer son dû a priori il n'est pas en faute mais nous ignorons la suite qui sera donnée...

S'il n'a aucun écrit y compris pour la remise des clés, je lui conseillerais s'il ne veut pas se présenter sur son lieu de travail accompagné de deux témoins n'appartenant pas à sa famille ou même d'un huissier pour en obtenir un d'envoyer immédiatement une lettre recommandée avec AR recensant les faits et indiquant à l'employeur qu'il se tient à sa disposition à son domicile en indiquant qu'il ne comprend pas de son attitude d'autant plus qu'il n' a rien à se reprocher ayant toujours agi dans l'intérêt de l'association en toute clarté par rapport au conseil d'administration et des dirigeants directs...

Par **GIANNOTTI**, le **09/11/2014** à **14:55**

Mon conjoint a eu son entretien préalable à son licenciement en présence du président et du trésorier. Il s'est fait accompagner d'un représentant des salariés qui doit faire un rapport écrit de l'entretien. Au cours de l'entretien il a été dit qu'ils allaient convoquer le CA pour envisager une transaction. Est ce qu'ils peuvent ne pas le faire ? Ensuite mon mari est en maladie . Le président ne veut pas faire les papiers nécessaires pour qu'il perçoive ses indemnités maladie. Est légal ? son salaire d'octobre n'a pas été versé. Que faire ?

Par **P.M.**, le **09/11/2014** à **15:09**

Bonjour,

Normalement, une transaction pour être valable ne peut être négociée et conclue qu'après la notification du licenciement réceptionnée...

Par ailleurs, l'employeur se met en tort en ne transmettant pas immédiatement à la CPAM l'attestation de salaires pour permettre le versement des indemnités journalières de la Sécurité Sociale...

Pour le maintien du salaire, il faudrait savoir si l'arrêt-maladie est antérieur à la mise à pied conservatoire ou si c'est l'inverse...

Par **GIANNOTTI**, le **16/11/2014** à **08:34**

bonjour,

La situation n'a pas beaucoup évolué, il a fallu envoyé une lettre recommandée pour qu'ils fassent les démarches auprès de la CPAM. Nous avons reçu un des bulletins de saamire d'octobre mais nous n'avons toujours vu le salaire sur le compte. De plus il figure la mise à pied conservatoire sur le bulletin. Mon conjoint a reçu vendredi 14 novembre une convocation devant la CA pour le 17 novembre. Ils s'étaient engagés à fournir certains document avant cette rencontre et ils ne l'ont pas fait. Doit il se rendre à cet entretien ? Nous venons aussi de nous rendre compte que le président et le trésorier ne sont pas à jour de leurs cotisations. Pire le trésorier n'est plus adhérent depuis deux ans. Sont ils légitimes ?

Par **P.M.**, le **16/11/2014** à **08:43**

Bonjour,

Pour le maintien du salaire, vous n'avez pas répondu pour savoir si l'arrêt-maladie est antérieur à la mise à pied conservatoire ou si c'est l'inverse...

Vous parlez de documents que l'employeur s'était engagé à fournir sans que l'on sache lesquels...

Il faudrait savoir aussi si la convocation devant le Co,nseil d'Administration fait partie d'une procédure qui figure à la Convention Collective applicable, à un Accord d'entreprise ou au contrat de travail mais il me semble préférable que le salarié s'y rende pour s'expliquer en demandant à pouvoir être assisté d'un Représentant du Personnel...

Pour la régularité de la procédure et de la présence d'une personne ne faisat plus partie de l'association lors de l'entretien préalable, il serait toujours temps de la contester après...

Par **GIANNOTTI**, le **16/11/2014** à **09:07**

bonjour,

Il est en arrêt maladie depuis le jour de sa mise à pied c'est à dire le 24/10 (il a fini aux urgences). Mais l'employeur a payé ce jour sur le bulletin de salaire. Les documents qu'on devait lui fournir étaient son contrat de travail d'une des structures (GEIQ PAYSAGE), certain de ses bulletins de salaires qui n'ont pas été donné et surtout un arrêté comptable, qu'il aurait signé et qui ferait état de sa dette envers l'association. Document qu'ils n'ont pas présenté le jour de l'entretien préalable. Le CA s'est déjà réuni sans lui, d'après ce que dit le président et c'est mon mari qui voulait s'expliquer, mais il n'est pas en état psychologique de supporter cela tout seul car il souffre d'une sclérose en plaque et cela a aggravé son état de santé.

Par **P.M.**, le **16/11/2014** à **11:14**

Je ne comprends pas comment le Conseil d'Administration qui devait se réunir le 17 novembre a pu déjà avoir lieu, de toute façon, si le salarié ne pouvait pas s'y rendre cela n'a pas grande importance mais mérite d'être noté...

Par **GIANNOTTI**, le **26/11/2014** à **14:07**

Bonjour,

Je reviens vers vous car pour l'instant nous n'avons aucune nouvelle du licenciement. nous sommes toujours en attente du courrier. Mon conjoint a reçu ses bulletins de salaires des deux structures. Sur les bulletins il est fait mention d'un virement et d'une remise de chèque. Bien sur, il n'y a eu ni virement, ni remise de chèque. De plus mon conjoint a eu des acomptes au début du mois d'octobre et ils ne figurent pas sur les bulletins. Nous avons fait un courrier à l'employeur, soit pour verser les sommes indiquées sur les bulletins soit pour faire figurer les acomptes. Aucune réponse. Que doit on faire ? je ne comprends pas où veut en venir l'employeur ?

Par **P.M.**, le **26/11/2014** à **22:49**

Bonjour,

Si le salarié n'a pas été payé du montant figurant sur les feuilles de paie, il pourrait saisir le Conseil de Prud'Hommes en référé...

Théoriquement, l'employeur a un mois après l'entretien préalable pour notifier sa décision...

Par **GIANNOTTI**, le **12/12/2014** à **09:19**

bonjour,

Mon conjoint a eu sa lettre de licenciement pour faute grave. Il est allé chercher son solde de tout compte l'un est à 0 l'autre à Moins 2000 euros. Est ce possible. De plus avant son licenciement il a signé un bail pour un local commercial pour la structure le président était au courant puisqu'il a signé le CERFA de changement de locaux, mais il dit qu'il fallait l'accord du CA. peut on se retrouver à payer le loyer du local

Merci de votre réponse

Par **P.M.**, le **12/12/2014** à **09:33**

Bonjour,

Il faudrait déjà rappeler à quelle date a eu lieu l'entretien préalable et à quelle date a été envoyée la lettre de licenciement...

Il doit bien y avoir des indications sur le solde de tout compte qui amène à à 0 et à -2 000 €...

La responsabilité financière du salarié à l'égard de l'employeur ne peut s'exercer qu'en cas de

faute lourde qui implique l'intention de nuire à l'entreprise...

Je conseillerais au salarié de se rapprocher d'une organisation syndicale voire d'un avocat spécialiste...