Image not found or type unknown

Mise à pied conservatoire

Par **dennemont cedric**, le **16/11/2017** à **11:42**

Bonjour,
J'ai reçu une mise à pied conservatoire par recommandé. Je voudrais savoir ce que je dois faire après reception du courrier, savoir comment la contester puisque j'estime cette sanction comme abusive vue qu'elle intervient plus d'un mois après les fait qui me sont reproché et que le motif est incorrecte complètement **faux** . Merci d'avance pour votre réponse.

Par **P.M.**, le **16/11/2017** à **14:25**

Bonjour,
La mise à pied conservatoire n'est pas une sanction...
Vous n'avez rien d'autre à faire que d'attendre la convocation à l'entretien préalable à sanction pouvant aller jusqu'au licenciement si vous êtes en CDI, laquelle doit vous être envoyée avec concomitance...
Je vous conseillerais de 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 devra être rappelée dans la convocation...
Si vous n'étiez finalement pas licencié pour faute grave, cette période devrait vous être payée et il serait toujours temps de contester la sanction à venir après sa notification...
L'employeur a 2 mois après une faute ou qu'il n'en ait eu connaissance dans ce même délai pour engager la procédure disciplinaire même si lorsqu'il veut invoquer une faute grave, il doit le faire sous un délai restreint...

Par **Paulavo38**, le **16/11/2017** à **14:28**

Bonjour,

Si vous êtes mis à pied à titre conservatoire, votre employeur va probablement enclencher une procédure de licenciement pour faute grave à votre encontre... si vous considérez cela injustifié je vous conseille de vous rapprocher d'un avocat ou d'un défenseur syndical pour le contester devant le CPH.

Concernant le délai de prescription des faits fautifs il est de 2 mois, l'action de l'employeur n'était donc pas prescrite.

Cordialement

Par **P.M.**, le **16/11/2017** à **14:54**

Je répète que ce n'est pas lorsque que la procédure de licenciement est engagée que vous pouvez la considérer injustifiée mais lorsque la sanction et éventuellement le licenciement serait justifiée...
Il vaut mieux déjà se présenter à l'entretien préalable en y étant assisté et attendre ensuite la décision de l'employeur qui ne peut être notifiée moins de 2 jours ouvrables après et au plus un mois...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés