



MISE A PIED CONSERVATOIRE

Par **TI RACOON**, le 19/11/2014 à 16:20

Bonjour,

j'ai reçu une courrier en date du 20.10.14 de mon employeur me convoquant à un entretien préalable pour faute pouvant aller jusqu'au licenciement à la date du 30.10.14, et que je faisais l'objet d'une mise à pied conservatoire avec effet immédiat.

Lors de cette entretien, il m'a été de nouveau indiqué que la mise à pied était maintenu jusqu'à la prise de décision définitive. à ce jour, silence radio.

Il me semble qu'il n'existe pas de durée maximal pour ce type de mise à pied, toutefois, je suis sans salaire, sans travail et dans l'attente d'une décision qui n'arrive pas. cela fait 1 mois que je suis chez moi.

Quelqu'un pourrait-il me dire si cela est normale ?

De plus, faisant parti de la délégation syndicale participant aux NAO, j'ai été convié aux travaux alors que la mise à pied cours toujours.

Merci pour vos réponses.

Par **P.M.**, le 19/11/2014 à 16:58

Bonjour,

Normalement, la mise à pied conservatoire entraîne une suspension du contrat de travail elle ne doit pas avoir d'incidence sur la poursuite du mandat de Représentant du Personnel...

Il faudrait savoir où en est la procédure, si le Comité d'Entreprise a été consulté, s'il y en a un, à propos de votre licenciement et si la demande d'autorisation a été faite auprès de l'Inspecteur du Travail...

Par **Pierre DRH**, le 19/11/2014 à 17:04

Bonjour,

Je suppose qu'il s'agit d'un licenciement disciplinaire. Dans ce cas, l'employeur dispose d'un mois au maximum après l'entretien préalable au licenciement, pour faire partir la lettre de

licenciement (code du travail, article L 1332-2).

Dans cette attente la mise à pied conservatoire dure, en effet, avec les conséquences que vous indiquez.

Je ne sais pas ce que veut dire NAO.

Si vous êtes salarié protégé, ce que je sais pas, mais vous devez le savoir, l'employeur doit appliquer une procédure spéciale et dans ce cas le délai d'un mois ne s'applique pas car l'employeur doit attendre l'autorisation de l'inspecteur du travail.

Le délai d'un mois peut aussi être prorogé en cas d'obligation de consultation d'une commission, en vertu de la convention collective (ceci est assez rare).

Cordialement.

Par **P.M.**, le **19/11/2014** à **17:07**

NAO = Négociation Annuelle Obligatoire et le salarié faisait partie de la délégation syndicale, il est donc vraisemblablement salarié protégé...

Par **TI RACOON**, le **19/11/2014** à **17:21**

Bonjour,
Merci pour vos réponses.

Pour répondre à "pmtedforum", il n'y a pas de CE mais juste un Délégué du Personnel. Etant une entreprise de -50 salariés, la Direction nous a refusé le droit d'en avoir un. Toutefois, la Délégué du Personnel/Déléguée Syndicale n'a pas été consulté pour un éventuel licenciement. Concernant l'inspection du travail, je ne sais pas où trouver l'information pour savoir s'il on été contacté.

Pour répondre à "Pierre DRH" NAO signifie Négociations Annuelles Obligatoires. La Direction m'a indiqué lors de l'entretien que j'étais un salarié protégé. Je précise que la Direction a fait appel au cabinet de commissariat aux comptes qui contrôle les comptes de la boîte pour faire une enquête car il me reproche d'avoir modifié des données à des fins personnels.

Concernant la lettre si finalement il opte pour le licenciement, l'entretien ayant eu lieu le 30.10.14, la Direction a donc jusqu'au 01 décembre pour me le notifier ? Est-ce exact ?

Merci pour vos réponses

Par **P.M.**, le **19/11/2014** à **17:45**

Je vous conseillerais de vous rapprocher de l'Inspecteur du Travail même s'il ne vous a pas encore convoqué dans le cadre de son enquête car l'employeur aurait dû être informé de la mise à pied conservatoire dans les 48 h et en absence de Comité d'Entreprise aurait dû demander son autorisation au licenciement dans les 48 h de l'entretien préalable et celui-ci doit normalement donner sa réponse dans les 8 jours également dans ce cas de mise à pied

conservatoire...

Le délai d'un mois ne commence à courir qu'à partir de l'autorisation de licenciement délivrée par l'Inspecteur du Travail...

Par **TI RACOON**, le **19/11/2014** à **18:03**

Merci. Je me rapprocherais d'eux. il m'a été dit qu'il faudrait, après les observations que je leur ai transmises lors de l'entretien, au moins 10 jours d'enquête supplémentaire et que s'il devrait saisir l'inspection du travail, il faudrait encore compter le délai d'enquête. cela peut prendre combien de temps en tout ?

Merci de vos réponses

Par **P.M.**, le **19/11/2014** à **18:20**

J'ai rectifié mon message précédent et il faudrait exposer à l'Inspecteur du Travail ce que vous a dit l'employeur car tout ceci me paraît infondé...

Par **Pierre DRH**, le **20/11/2014** à **13:03**

Bonjour,

La première chose dont il faudrait être certain est de savoir si vous êtes ou non salarié protégé. Votre employeur vous a dit cela lors de l'entretien, mais ensuite il dit (je cite votre message du 19/11/2014 à 18 h 03) "que s'il devrait saisir l'inspection du travail". Peut-être ne sait-il pas bien lui-même ! Vous dites qu'il n'y a qu'une déléguée du personnel dans l'entreprise et que ce n'est pas vous, mais vous pouvez avoir été candidat depuis moins de 6 mois ou être suppléant par exemple... Je vous joins un lien pour que vous voyez si vous êtes dans une des catégories : <http://licenciementpourfautegrave.fr/salarie-protége-duree-protection>

Par ailleurs, comme pmtedforum, je pense que vous devez contacter l'inspecteur du travail au plus vite pour éclaircir la situation.

Si vous êtes salarié protégé, le délai maximum d'un mois pour la notification du licenciement, après l'entretien ne s'applique pas, puisqu'il faut attendre une autorisation de l'inspecteur du travail.

Si vous n'êtes pas finalement salarié protégé, le délai pour vous faire partir la notification de la sanction est le 1er décembre à minuit (parce que le 30/11/14 est un dimanche).

Par **TI RACOON**, le **21/11/2014** à **18:16**

Bonjour,

Merci pour votre réponse "Pierre DRH". Après lecture du lien, je ne fais pas partie de ces

catégories, comme je l'ai dit en amont, j'assiste seulement la Déléguée Syndicale lors des NAO, je fais partie de la délégation NAO depuis 2009, cela fait peut-être de moi un salarié protégé, je ne sais pas. Dans tous les cas, je n'ai aucune des casquettes figurant dans le lien.

Je n'ai pas encore pu me rendre à l'inspection du travail pour des raisons de santé. Toutefois, j'ai appris aujourd'hui :

- que le rapport d'enquête a été reçu par la Direction et qu'elle l'a transmise à l'Inspection du Travail. La Déléguée du Personnel a demandé lors d'une réunion DP de ce jour à la Direction, où en était le dossier et ce fut la réponse qui lui a été donnée, sans autre précision;
- qu'un nouveau règlement intérieur a pris effet au 14.10.2014, dans lequel il est noté l'ensemble des sanctions qui peuvent être prise par la Direction. Il y a bien la notion de mise à pied conservatoire mais avec traitement et pour un délai de 8 jours.

Par rapport à cette information, la Direction est-elle en faute, eu égard au fait :

- de ne pas avoir transmis d'information précise à la Déléguée du Personnel;
- que la mise à pied conservatoire dure depuis le 20.10.2014 et que celle-ci est sans traitement ?

Merci pour vos réponses

Par **P.M.**, le **21/11/2014 à 18:58**

Bonjour,

La mise à pied conservatoire n'est pas une sanction, elle ne peut donc pas a priori figurer au règlement intérieur et vous confondez vraisemblablement avec une mise à pied disciplinaire... Vous ne savez même pas si vous êtes Délégué Syndical ou Représentant de la Section Syndicale...

De toute façon, si l'employeur considère que vous êtes salarié protégé, il doit avoir quelques raisons de le penser...

Par **TI RACOON**, le **21/11/2014 à 19:07**

Bonjour, je ne suis ni l'une, ni l'autre, je n'ai aucun mandat au sein de l'entreprise, j'assiste aux NAO en tant que membre de la délégation syndicale, à savoir que la DP/DS m'a demandé de l'assister dans ces travaux, c'est ce que j'ai transmis dans mes messages précédents.

Pourtant, la mise à pied conservatoire figure bien dans le règlement intérieur de l'entreprise où je travaille.

Cordialement

Par **P.M.**, le **21/11/2014** à **19:27**

Du moment que vous Représentez le Personnel à un niveau quelconque lors de négociations, vous pouvez être être considérée comme salariée protégée...

Je vous redis que la mise à pied **conservatoire** ne peut pas être considérée comme une sanction et que de plus sa durée ne peut pas être limitée...

Par **TI RACOON**, le **21/11/2014** à **19:30**

merci pour votre réponse