



mise a pied non justifiée

Par **gerald**, le **02/05/2009** à **16:10**

Bonjour, mon petit frere fait l'objet avec 2 autres employés d'une mise a pied non justifiée. pour tout vous raconter ils travaillent tous les trois en grande surface et jeudi la gendarmerie est venue les chercher pour une garde a vue suite au depot de plainte d'une employée et du responsable du magasin sans fondement.

ils ont ete menotté au magasin puis entendu et enfin perquisitionné au domicile et apres 6 h d'interrogatoire ils son ressortis tous les 3 sans probleme car n'avaient rien a se reprocher. il s'est alors rendu chez son employeur pour lui faire un bilan de cette garde a vue et celui ci lui a signifié qu'il ne voulait plus voir "sa gueule", et souhaitait qu'il signe une mise a pied sur le champs.

il a refusé et est rentré a son domicile.

samedi matin comme prévu il a embauché, a 8 h et le directeur lui a annoncé qu'il n'avait rien a faire ici . il lui a donc dit de lui signer un papier comme quoi il s'etait bien présenté sur son lieu de travail.il s'est executé et lui a donné rendez vous l'apres midi avec le responsable, de meme pour les 2 autres employés.

ils se sont donc rendu un par un a l'entretien et le responsable jouant le role d'un enqueteur s'est mis a les questionner en insistant sur le fait qu'il avait des preuves et qu'il connaissait ses antecedants (???) mais au final cette discussion sans fondement s'est terminé par le fait qu'une mise a pied lui avait ete postée .

que peuvent ils faire dans l'immediat sachant qu'ils ont des charges du quotidien a assumer.
merci de votre comprehension

Par **JALAIN**, le **18/06/2009** à **19:02**

Monsieur,

Compte tenu de ce vous indiquez, je conseille à votre frère et ses collègues de travail de contester sans attendre leur mise à pied disciplinaire.

En effet, tout salarié peut saisir le conseil des prud'hommes, en référé, (avec une audeince dans les 15 jours) pour contester le bien-fondé de la mise à pied disciplinaire et en obtenir l'annulation si elle apparaît irrégulière, injustifiée ou disproportionnée.

En effet, ne pas contester une telle mesure pour être interpreté negativement par la suite en cas de contentieux devant le conseil de prud'hommes, suite à un licenciement.

La procédure de mise à pied disciplinaire est très réglementée, comme celle du licenciement :

Selon les articles L. 1332-1 et L. 1332-2 du Code du travail, le salarié doit être convoqué à un entretien préalable au cours duquel il pourra se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

La lettre de convocation à l'entretien préalable peut être remise en main propre contre décharge ou envoyée en lettre recommandée avec accusé de réception.

À l'inverse de la procédure de licenciement, la loi n'impose pas de délai entre la convocation et la tenue de l'entretien.

Toutefois, ce délai doit être suffisant pour que le salarié puisse préparer sa défense et se faire assister.

Lors de l'entretien, **l'employeur doit indiquer au salarié le motif de la sanction qu'il envisage et, le cas échéant, recueillir ses explications.**

Il doit ensuite notifier la sanction par écrit et de manière motivée par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge.

Restant à votre disposition pour tout renseignement complémentaire.

Maître JALAIN
Avocat à la Cour

<http://avocat-jalain.fr>

Par **Maxime MOULIN AVOCAT**, le **18/06/2009 à 20:46**

Bonjour,

A titre préliminaire, je pense qu'il faut d'abord déterminer la "nature" de la mise à pied.

S'il s'agit d'une mise à pied conservatoire, préalable généralement à un licenciement pour faute grave, il convient d'attendre la lettre de licenciement et lors du contentieux, en profiter pour solliciter le paiement des jours faisant l'objet de la mise à pied conservatoire.

(et encore, je ne rentre pas dans le détail de la lettre de licenciement visant une infraction pénale avec un classement sans suite ou une relaxe ... on peut en faire des pages)

Si aucune licenciement n'a lieu, il conviendra alors de saisir le CPH en référé ...

Par contre, s'il s'agit d'une mise à pied disciplinaire, constituant par elle-même une sanction il convient effectivement de la contester devant le CPH.

Par ailleurs, concernant le problème de la garde à vue, si dans les 6 mois vous n'avez pas de nouvelles, écrivez au Parquet pour connaître les suites données à votre dossier.

S'il est classé "sans suite", sollicitez un avocat afin , d'une part, qu'il obtienne la copie du dossier pénal et, d'autre part, qu'il détermine si la plainte vous désignait nommément.

Dans l'affirmative, vous pourrez alors engager une procédure en dénonciation calomnieuse.

Sur ce, bonne soirée.