



## Mise à pied sans explication - quels sont mes droits?

Par **alt37**, le **24/09/2011** à **22:20**

Bonjour,

Je suis cuisinier dans une brasserie depuis 6 mois. Mercredi dernier en arrivant à mon travail, mon patron m'a renvoyé chez moi indiquant que j'étais mise à pied. Nous sommes maintenant samedi et je n'ai toujours pas reçu de courrier de sa part me donnant des précisions.

Les relations étant un peu tendues depuis quelques temps, j'avais au préalable démarré une recherche d'un nouvel emploi. J'ai cru comprendre qu'on devait me laisser au moins 5 jours pour préparer un entretien pour licenciement ce qui fera au mieux un entretien le 3 octobre prochain. Si je retrouve un autre emploi d'ici là est-ce que je suis libre d'obligations vis-à-vis de mon employeur actuel?

Je vous remercie de votre aide. Je ne souhaite pas réintégrer mon poste et ne pense pas avoir commis de faute grave ni lourde.

Par **P.M.**, le **25/09/2011** à **09:33**

Bonjour,

Avant de quitter votre travail, vous auriez dû exiger un écrit pour que l'on ne puisse pas vous accuser maintenant d'abandon de poste et je vous conseillerais maintenant soit de vous y représenter pour en exiger un soit d'envoyer une lettre recommandée avec AR relatant les faits et vous étonnant de n'avoir rien reçu contrairement à ce qui vous avait été dit...

Au niveau de la mise à pied conservatoire, l'employeur n'est pas obligé d'en indiquer le motif et pas plus dans la convocation à l'entretien préalable pour une sanction pouvant aller jusqu'au licenciement qu'il doit vous adresser avec concomitance...

Tant que le contrat actuel n'est pas rompu, vous ne pouvez pas être embauché par un autre employeur car vous n'êtes toujours pas libre de tout engagement...

Par **alt37**, le **25/09/2011** à **16:45**

Je vous remercie de votre réponse, mais que se passe-t-il si je démissionne? Je pense que le patron cherche à me faire perdre mes revenus en faisant trainer la procédure et je n'ai pas les moyens de rester sans salaire pendant que Monsieur veuille bien me licencier.

Si je démissionne, est-ce que je peux négocier mon préavis car je suis certain qu'il ne

souhaite plus que je retourne dans sa cuisine.

J'ai conscience que je ne toucherai pas d'indemnités mais au moins je serai libre pour démarrer un nouveau contrat ailleurs.

Sincèrement

Par **P.M.**, le **25/09/2011** à **17:26**

Vous pourriez essayer de démissionner en négociant le raccourcissement du préavis mais l'employeur n'est pas forcé d'accepter...

Par ailleurs si l'employeur veut invoquer une faute grave, il ne devrait pas tarder sous un délai restreint à lancer la procédure de licenciement...

Par **alt37**, le **15/10/2011** à **14:27**

J'ai décidé de ne pas démissionner mais ai suivi la procédure.

J'ai contacté un conseiller du salarié et nous nous sommes rendu le 3 octobre dernier à l'entretien préalable au licenciement. Mon patron m'a accusé d'avoir empoisonné des clients et selon lui, ce n'était pas pour la première fois... l'entretien ne s'est pas déroulé comme il fallait et il nous a mis à la porte sans nous montrer la moindre preuve ni me laisser m'expliquer. Il a refusé de signer un papier du conseiller etc...

Je viens de recevoir un courrier en RAR me licenciant pour faute lourde avec un constat par huissier de justice indiquant que la cuisine n'était pas très propre et que certains produits dans le frigo auraient dû être jetés. Par contre, aucune plainte d'empoisonnement et rien qui paraît justifier une mise à pied qui a duré 3 semaines et une faute lourde.

Selon vous, il faut aller au tribunal?

Vous remerciant pour votre aide précieuse.

Par **P.M.**, le **15/10/2011** à **15:15**

Bonjour,

De toute façon, la faute lourde est extrêmement rarement reconnue puisque par exemple, même en cas de vol, il faut que l'employeur puisse démontrer l'intention de nuire par le salarié à l'entreprise...

En l'occurrence, elle ne me semble pas plus être démontrée même si nous ne connaissons pas textuellement le motif du licenciement indiqué dans la lettre...

En revanche, s'il y a réellement eu négligence en ce qui concerne la conservation des produits et que leur date de consommation soit dépassée, cela pourrait justifier une faute grave mais il faudrait savoir aussi dans quelles conditions le constat d'huissier a été effectué (en votre absence apparemment) et si les dits produits n'ont pas pu y être introduits en votre absence...

Je pense que le Conseiller du Salarié vous a bien transmis un compte-rendu de l'entretien préalable...

C'est vous qui pouvez décider de l'opportunité d'un recours devant le Conseil de Prud'hommes mais je pense que de toute façon, vous auriez des arguments à faire valoir...

Je vous conseillerais de vous rapprocher d'une organisation syndicale voire d'un avocat spécialiste...

Par **P.M.**, le **15/10/2011** à **17:11**

Bis répétita...