



Mise à pied sans preuve et bo d'avertissement

Par **Prisci**, le **12/12/2014** à **20:12**

Bonjour,

Je suis en contrat d'avenir, je suis toujours en période d'essai.

Depuis que je suis dans cette société j'ai eu des petits soucis suite à leur manque d'organisation.

Aujourd'hui je suis accusée d'avoir jeté du courrier dans une poubelle publique mais ce n'est pas la vérité, je me suis fon permis de leur demander de me prouver cette accusation mais la réponse que j'ai eu c'est " c'est votre parole contre la notre". J'ai donc eu une mise à pied pour un délai indéterminé.

Leur but est juste d'arrêter mon contrat mais il leur faut une bonne raison car je suis suivie par la mission locale et mes professeurs à l'afpa.

Je ne sais pas les démarches que je dois suivre car je ne peux pas prouver que ce n'est pas moi qui est jetée ces courriers et eux n'ont aucune preuve que c'est moi.

Dois-je aller en justice s'ils arrêtent mon contrat sans raison du moins sans preuve?

J'ai vraiment besoin d'aide Svp

Par **P.M.**, le **12/12/2014** à **21:00**

Bonjour,

Je présume que c'est un emploi d'avenir et une mise à pied conservatoire...

L'employeur devrait vous convoquer avec concomitance à un entretien préalable à sanction si vous êtes en CDD ou au licenciement si vous êtes en CDI...

Je vous conseillerais déjà de vous y faire assister de préférence par un Représentant du Personnel s'il y en a dans l'entreprise...

Par **Prisci**, le **12/12/2014** à **21:46**

Merci de votre réponse.

Il n'y a pas de représentant du personnel mais je vais me renseigner pour en contacter un.

Il n'est pas non plus prévu que j'ai un entretien mais je dois attendre un courrier de leur part pour savoir la suite de mon contrat.

Par **P.M.**, le **12/12/2014** à **22:10**

Je relis votre sujet et je n'avais pas tenu compte que vous étiez toujours en période d'essai donc il est possible à l'employeur de la rompre sans avoir à indiquer le motif...

Vous n'avez pas précisé comment vous a été notifié la mise à pied et si vous avez un écrit sinon, je vous conseillerais de reprendre le travail ou d'en exiger un...

En cas de ripture de la période d'essai, l'employeur devra respecter un délai de prévenance qui dépend de la période déjà travaillée...

Par **Prisci**, le **12/12/2014** à **23:32**

Alors j'ai un papier pour la mise à pied mais il n'y a pas de motif.

Mais moi est ce que je peux faire quelques choses ou pas sachant que je fais mon travail comme il se doit donc c'est inhumain d'arrêter mon contrat pour une faute que je n'ai pas fait

Par **P.M.**, le **13/12/2014** à **09:27**

Bonjour,

Il faudrait que vous indiquiez ce qui est exactement écrit dans le document vous notifiant la mise à pied car il est possible aussi que l'employeur doive engager une procédure disciplinaire...

D'autre part, il faudrait que vous précisiez si vous êtes en CDD ou en CDI...

Par **chatoon**, le **13/12/2014** à **18:48**

Bsr,

S'il y a eu mise à pied conservatoire par écrit c'est nécessairement que l'employeur vous reproche une faute grave, laquelle rendant impossible votre maintien dans l'entreprise doit obligatoirement provoquer un entretien dans la semaine qui suit la date où votre employeur aurait eu connaissance de la faute, si votre employeur a l'intention de rompre le contrat. A défaut de tout ce qui précède, l'employeur ne pourra valablement rompre le contrat en cours de période d'essai que s'il estime que vos compétences et qualités professionnelles sont insuffisantes. Mais la situation a l'air mal engagée pour votre employeur. Expliquez-lui bien mon présent message pour qu'il vous réintègre au plus vite, sinon ce sont des dommages-intérêts de quelques centaines d'euros qu'il devra vous verser. Et un conseil : restez courtoise avec lui...

Par **P.M.**, le **13/12/2014** à **19:42**

Pour l'instant, nous attendons d'avoir des explications pour savoir ce qu'il y a d'indiqué dans la notification de la mise à pied conservatoire...

La Cour de Cassation a admis qu'une mise à pied conservatoire pouvait être mise en oeuvre en dehors de la faute grave...

Lorsqu'une enquête est nécessaire et/ou en cas de dépôt de plainte, l'employeur n'est pas obligé de convoquer la salariée à l'entretien préalable immédiatement car il devrait prononcer sa décision dans le mois qui suit alors qu'il n'aurait pas tous les éléments pour la prendre...

Donc il conviendrait d'être très prudent avant d'interpréter hâtivement la situation sans savoir ce qu'il en est réellement...

Par **chatoon**, le **13/12/2014 à 20:45**

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du mardi 6 novembre 2001

N° de pourvoi: 99-43012

Publié au bulletin Cassation.

Président : M. Waquet, conseiller doyen faisant fonction. ., président

Rapporteur : Mme Trassoudaine-Verger., conseiller rapporteur

Avocat général : Mme Barrairon., avocat général

Avocats : la SCP Urtin-Petit et Rousseau-Van Troeyen, la SCP Lyon-Caen, Fabiani et Thiriez., avocat(s)

Texte intégral

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

Sur le moyen unique :

Vu les articles L. 122-14-3 et L. 122-41 du Code du travail ;

Attendu que M. X... est entré au service de l'entreprise Z..., aux droits de laquelle vient la société Y..., le 26 janvier 1993, en qualité d'agent de propriété ; que par lettre du 16 juillet 1996, l'employeur l'a convoqué à un entretien préalable à son licenciement et lui a infligé une mise à pied de trois jours ; qu'à l'issue de sa mise à pied, il a repris son travail et a été licencié le 29 juillet suivant ;

Attendu que pour dire que la mise à pied infligée à M. X... était conservatoire et justifiée, et que son licenciement avait une cause réelle et sérieuse, la cour d'appel a énoncé que l'employeur ne conteste pas qu'à l'issue de sa mise à pied limitée à trois jours, le salarié a repris le travail avant de recevoir sa lettre de licenciement ; que s'il est constant que le prononcé d'une mise à pied conservatoire ne constitue pas un préalable obligatoire à une décision de licenciement pour faute grave, il n'en demeure pas moins, dès lors que l'employeur a recouru à une telle mesure destinée à écarter le salarié de l'entreprise pendant la durée de la procédure, que toute reprise du travail avant que la rupture du contrat de travail

soit intervenue, met l'employeur dans l'impossibilité d'invoquer la faute grave ; qu'en l'espèce, la société Y..., dans un courrier du 16 juillet 1996 précisait expressément que la mise à pied était conservatoire et que la procédure de licenciement était décidée, M. X... étant convoqué à un entretien préalable au licenciement ; que le fait pour M. X... de s'être fait remplacer à son travail le 13 juillet 1996 sans avoir avisé son employeur constitue à lui seul une cause réelle et sérieuse de licenciement, observation faite que la mise à pied conservatoire décidée par l'employeur était justifiée ;

Attendu, cependant, qu'une mise à pied conservatoire qui ne peut être justifiée que par une faute grave est nécessairement à durée indéterminée quelle que soit la qualification que lui donne l'employeur ; que, dès lors, la mise à pied prononcée pour un temps déterminé présente un caractère disciplinaire ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors que la mise à pied avait été prononcée pour une durée de trois jours et présentait donc un caractère disciplinaire et que le salarié, licencié pour le même motif que celui retenu pour justifier la mise à pied, avait été sanctionné deux fois pour les mêmes faits, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations, violant ainsi les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 4 mars 1998, entre les parties, par la cour d'appel de Dijon ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Besançon.

Analyse

Publication : Bulletin 2001 V N° 338 p. 269

Décision attaquée : Cour d'appel de Dijon , du 4 mars 1998

Titrages et résumés : CONTRAT DE TRAVAIL, EXECUTION - Employeur - Pouvoir disciplinaire - Mise à pied - Mise à pied conservatoire - Durée - Portée .

Une mise à pied conservatoire qui ne peut être justifiée que par une faute grave est nécessairement à durée indéterminée, quelle que soit la qualification que lui donne l'employeur. Dès lors, la mise à pied prononcée pour un temps déterminé présente un caractère disciplinaire. Une mise à pied prononcée pour une durée de trois jours présente un caractère disciplinaire et le salarié, licencié pour le même motif que celui retenu pour justifier la mise à pied, a été sanctionné deux fois pour les mêmes faits.

CONTRAT DE TRAVAIL, EXECUTION - Employeur - Pouvoir disciplinaire - Mise à pied - Mise à pied conservatoire - Définition - Portée CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE - Licenciement - Cause - Cause réelle et sérieuse - Défaut - Sanctions successives des mêmes faits CONTRAT DE TRAVAIL, EXECUTION - Employeur - Pouvoir disciplinaire - Sanction - Cumul - Possibilité (non) CONTRAT DE TRAVAIL, EXECUTION - Employeur - Pouvoir disciplinaire - Sanction - Définition

Précédents jurisprudentiels : A RAPPROCHER : Chambre sociale, 2001-05-03, Bulletin 2001, V, n° 150, p. 119 (rejet), et les arrêts cités.

Textes appliqués :
Code du travail L122-14-3, L122-41

Par **P.M.**, le **13/12/2014** à **21:07**

Je ne vois pas ce que vient faire cette Jurisprudence à moins que ce soit pour confirmer mes propos puisque l'on peut y lire : "**il est constant que le prononcé d'une mise à pied conservatoire ne constitue pas un préalable obligatoire à une décision de licenciement pour faute grave**"...

Pour le reste c'est hors sujet puisque nous ne savons pas encore comment la mise à pied a été notifiée exactement mais que la salariée nous dit "J'ai donc eu une mise à pied pour un délai indéterminé"

Vous pouvez comme cela citer des textes qui n'apportent rien...

En revanche, puisque vous voulez épiloguer, je vais citer une Jurisprudence qui est beaucoup plus en rapport et qui confirme également mes propos en l'[Arrêt 10-20503 de la Cour de Cassation](#) :

[citation]**le prononcé d'une mise à pied à titre conservatoire n'implique pas nécessairement que le licenciement prononcé ultérieurement présente un caractère disciplinaire**[/citation]

Par **chatoon**, le **13/12/2014** à **21:17**

Vous vous enfoncez ...

Par **P.M.**, le **13/12/2014** à **21:24**

Vous êtes d'un ridicule et effectivement je m'enfonce dans mon fauteuil pour apprécier ce moment où ça vous laisse sans réponse réelle...

Le lecteur saura apprécier aussi...

Par **Prisci**, le **14/12/2014** à **08:52**

Bonjour, dans le courrier il est juste mis que je suis mise à pied immédiatement et jusque là sanction tombe.

Hier j'ai reçu un autre courrier de leur part en me disant que le directeur mettait fin à ma période d'essai mais pas pour faute grave mais pour un travail non convenable.

Une chose à savoir il ne veut pas aller jusque devant la justice car il n'a aucune preuve comme on me la si bien dit c'est leur parole contre la mienne.

Je suis en contrat d'avenir

Par **P.M.**, le **14/12/2014** à **09:15**

Bonjour,

Nous ne savons toujours pas si vous êtes en CDD ou en CDI puisque vous ne précisez encore pas alors que les deux sont possibles dans un contrat d'avenir...

Il semblerait que vous ayez une possibilité de recours pour contester la rupture de la période d'essai et en tout cas pour vous faire payer la période de mise à pied conservatoire ainsi que le délai de prévenance que l'employeur ne semble pas respecter mais sans précision de votre part non plus sur la temps qu'aura duré le contrat...

Il est très difficile de vous informer si vous ne voulez pas nous donner les éléments nécessaires...

Par **Prisci**, le **14/12/2014** à **09:52**

Le contrat d'avenir que j'ai cest un cdd de un an renouvelable 2 fois.

J'ai commencé le 28/11/2014 et j'ai reçu le courrier hier matin qui me dit que j'ai 48h de prévenance donc ma période d'essai ce fini demain le 15/12/2014.

Il ne me garde pas car les personnes qui était en arrêt sont revenus en début de semaine donc il leur fallait trouver un prétexte

Par **P.M.**, le **14/12/2014** à **09:58**

C'est mieux de fournir tous les éléments...

Donc, comme je vous l'ai dit, vous pourriez envisager de contester la rupture de la période d'essai en dehors de toutes procédures puisque ce n'est pas exactement vos compétences professionnelles qui sont mise en cause et que, non pas le contrat d'avenir qui n'existe plus, mais l'emploi d'avenir prévoit une partie accompagnement et formation...

Par **Prisci**, le **14/12/2014** à **12:53**

Du coup tout est annulé pour moi, la formation et l'accompagnement

Par **P.M.**, le **14/12/2014** à **13:42**

Je vous conseillerais de vous rapprocher en plus de la mission locale et de l'AFPA, d'une organisation syndicale ou même de l'Inspection du Travail, voire d'un avocat spécialiste...

Par **chatoon**, le **14/12/2014** à **15:32**

Bonjour,

Au seul vu de ce que vous avez indiqué, il semble plus vraisemblable que ce soit en raison d'une faute grave réelle ou non que votre employeur a rompu. Ainsi, vous pouvez solliciter des dommages-intérêts pour rupture abusive de période d'essai, ce congédiement ayant un caractère disciplinaire. Je ne compte plus les quelques 6.000 heures d'expérience à préparer et assurer ma défense dans près de 70 procédures prud'homales. Vous pouvez me faire confiance à moi, même si une certaine nuance à mes propos vous a été judicieusement apportée dans ce fil de discussion. Toutefois, il est rare qu'une enquête interne dure plus de deux jours et je ne crois pas qu'un employeur puisse attendre le résultat d'une enquête des services de police.

Par **P.M.**, le **14/12/2014** à **21:32**

On ne compte plus non plus les fois où vous avez été débouté dans les 70 procédures... Il n'est plus question de procédure interne puisque l'employeur s'est dispensé de l'entretien préalable à sanction disciplinaire même pendant la période d'essai et qu'il la rompue, ce qui pourrait être contestée...

Votre incrédulité sur une enquête interne qui pourrait durer plus de 2 jours due à votre ignorance est mise à mal par l'[Arrêt 11-16434 de la Cour de Cassation](#) :

[citation]en relevant que la mise à pied, qualifiée de conservatoire, a été suivie treize jours après son prononcé de l'envoi d'une lettre de convocation à l'entretien préalable à un licenciement et que ce délai de treize jours est, dans l'intérêt même du salarié, un délai indispensable, compte tenu de la nécessité, pour l'employeur, de mener à bien les investigations sur les faits reprochés portant sur un détournement de fonds et de se déterminer sur la nécessité d'engager une procédure de licenciement pour faute grave, la cour d'appel a pu retenir que cette mise à pied de treize jours avait un caractère conservatoire[/citation]

D'autre part, je n'ai pas dit que l'employeur pouvait attendre tout le temps d'une enquête de police si elle prend trop de temps pour engager la procédure de licenciement puisqu'il est tenu aux délais restreints s'il veut invoquer une faute grave mais que ça pouvait également justifier quand même un prolongement de la mise à pied conservatoire tant que cela n'est pas exagéré...

Sur un autre plan, il semblerait donc que maintenant je me soit enfoncé judicieusement en "nuançant" vos propos ou plutôt en les rectifiant...

Par **Prisci**, le **14/12/2014** à **21:41**

Ne vous battez pas svp

Que dois-je faire exactement car le soucis cest que je suis enceinte de 3 mois donc il me faut un bon conseil

Merci

Par **P.M.**, le **14/12/2014** à **22:02**

Rectifier des erreurs c'est se battre mais une uniquement pour donner une information exacte et pas contre le contradicteur...

Il me semble vous avoir dit ce que vous pourriez faire :

[citation]Donc, comme je vous l'ai dit, vous pourriez envisager de contester la rupture de la période d'essai en dehors de toutes procédures puisque ce n'est pas exactement vos compétences professionnelles aqui sont mise en cause et que, non pas le contrat d'avenir qui n'existe plus, mais l'emploi d'avenir prévoit une partie accompagnement et formation...[/citation]

[citation]Je vous conseillerais de vous rapprocher en plus de la mission locale et de l'AFPA, d'une organisation syndicale ou même de l'Inspection du Travail, voire d'un avocat spécialiste...[/citation]

Par **P.M.**, le **16/12/2014 à 18:02**

Bonjour,

Pour une information de tous, je reviens sur ce que je disais à propos d'une mise à pied conservatoire lors d'un dépôt de plainte et pendant le temps de poursuites pénales ce qui a été malheureusement contesté et parce que je n'ai pas répondu assez franchement et étayée en maintenant ma position car j'ai eu l'occasion de retrouver l'[Arrêt 11-27508 de la Cour de Cassation](#) :

[citation]Il résulte des articles L. 1332-3 et L. 1332-4 du code du travail que lorsque les faits reprochés au salarié donnent lieu à l'exercice de poursuites pénales l'employeur peut, sans engager immédiatement une procédure de licenciement, prendre une mesure de mise à pied conservatoire si les faits le justifient[/citation]

Peut-être va-t-on me dire encore que je m'enfonce...

Par **Prisci**, le **16/12/2014 à 18:32**

Mais ils peuvent justifier de rien

Par **P.M.**, le **16/12/2014 à 19:04**

Je vous ai dit et répété ce que vous pouviez faire...

Par **chatoon**, le **16/12/2014 à 19:14**

Vous ne vous enfoncez plus car vous êtes au fond du gouffre. A aucun moment cet arrêt ne vient dire que l'employeur peut mettre à pied durablement un salarié à titre conservatoire, soit plus d'une huitaine de jours.