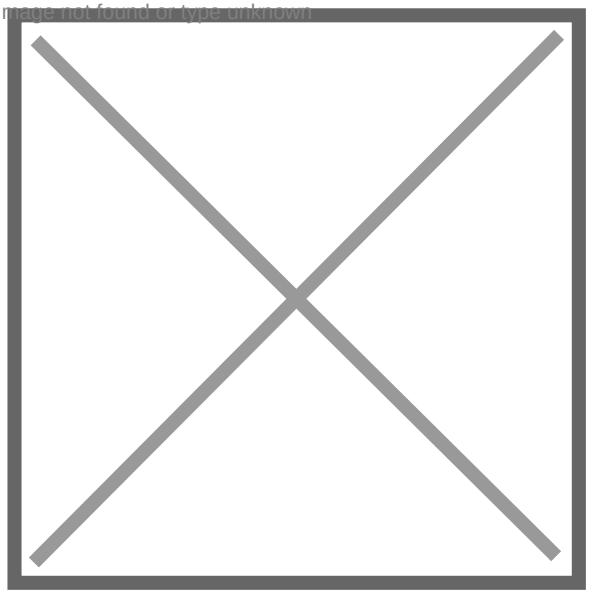
Image not found or type unknown



Mise à pied conservatoire avec durée déterminée

Par **didine89**, le **07/11/2011** à **22:55**

Bonjour,

Mon mari vient de signer ce soir une lettre pour une convocation à un entretien préalable en vue d'une sanction disciplinaire pouvant aller jusq'au licenciement avec mise à pied conservatoire.

Il est noté qu'il est informé que son employeur est amené à envisager une mesure de licenciement pour faute et fixe la date du rdv le 17/11.

Une chose m'interpelle c'est qu'il est noté qu'il notifie une mise à pied conservatoire, **jusqu'à la décision définitive qui découlera de l'entretien**.

J'ai cru comprendre que la mise à pied à titre conservatoire est forcément à durée indéterminée (dans l'attente du licenciement). Et que Dés lors, la mise à pied prononcée pour un temps déterminé présenterai un caractère disciplinaire ?

J'ai besoin de savoir si c'est le cas dans ce courrier ?

J'appelle demain mon service juridique, l'inspection du travail et un syndicat pour m'accompagner à l'entretien.

En vous remerciant par avance, de vos réponses.

Par **pat76**, le **08/11/2011** à **14:41**

Bonjour

Comme l'a indiqué la Chambre de la Cour de Cassation dans un arrêt en date du 18 novembre 1992:

Conserve un caractère conservatoire la mise à pied décidée dans l'attente d'une mesuere d'instruction et qui n'est intérrompue que pour éviter de priver le salarié de son salaire pendant une durée excessive.

C'est une faute grave qu'aurait éventuellement commis votre époux pour que l'employeur ait pris une décision de mise à pied conservatoire?

La mise à pied conservatoire prendra fin suite la décision qui aura été prise après l'entretien préalable. (licenciement pour faute grave ou réintégration à son poste)

Si, c'est un licenciement pour faute grave, l'employeur aura un mois à compter de la date de l'entretien préalable, pour envoyer la date de licenciement.

Il ne pourra pas envoyer la lettre de licenciement moins de deux jours ouvrable après l'entretien préalable.

Votre mari sera assité par un conseiller pendant l'entretien préalable?

Par **didine89**, le **08/11/2011** à **16:28**

Bonjour,

J'ai en effet fait une mauvaise interprétation de la phrase pour laquelle je pensais que la mise à pied conservatoire était jusqu'à la date d'entretien.

Nous ne savons absolument pas ce que mon mari a pu commettre comme faute grave le 2, 3 ou 4 nov.

Ce que l'on sait c'est qu'au matin du 2 mon mari a informé son employeur avoir été au courant d'un enregistrement effectué le 28/10 à son insu et qu'il était hors de question que cela se renouvelle (et cette conversation a également été enregistré à son insus donc il y a eu des mots ....) L'employeur a pris de haut mon mari ... estimant qu'il voulait juste savoir ce qu'il se disait entre lui et son collègue (ils ne sont que 2 dans l'entreprise + l'employeur).

Mon mari a donc rappelé les obligations à l'employeur et notamant de le faire travailler en sécurité ce qui n'était pas le cas .... l'employeur s'est exécuté à acheter le matériel pour que mon mari travaille en sécurité mais voilà ça n'a pas du lui plaire et la suite .... lundi soir remise de la mise à pied conservatoire.

Je devais envoyer un courrier recommandé pour relater le fait que l'employeur a enregistré

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

mon mari à 2 reprises, mais on m'a déconseillé de l'envoyer et de voir à l'entretien préalable ce qu'il en ressort. Par contre, le collègue a déjà envoyé son courrier pour rapeler les obligations de l'employeur à ne pas enregistrer à son insu ...

Il est bien évident que mon mari devra être accompagné à cet entretien.

Si je comprends bien la mise à pied conservatoire peut même aller jusqu'à un mois après l'entretien préalable jusqu'à la notification du motif du licenciement ?

Je ne pense pas que l'employeur soit assez bête d'utiliser les propos tenus enregistrés car il doit bien savoir qu'il ne peut en aucun cas s'en servir pour donner une sanction

Par **pat76**, le **08/11/2011** à **19:50**

Bonjour

Votre mari travaille dans quelle branche de métier?

En ce qui concernen le matériel de sécurité que l'employeur doit acheter et qu'il ne fait pas, votre mari devrait saisir l'inspection du travail.

Les enregisdtrements fait à l'insu de la personne, n'ont pas de valeur juridique.

Par **didine89**, le **08/11/2011** à **19:56**

Mon mari est électricien, j'ai appelé l'inspection du travail pour les enregistrements mais qui n'a pas été fichu de m'expliquer dans quelles conditions on pouvait travailler sur une échelle ..... mais j'ai pu trouver ces informations sur le net.

Oui, je sais bien que les enregistrements ne peuvent être utilisés pour sanctionner et qui n'ont aucun valeur juridique.

Mon mari est sous le choc de ce type de comportement de la part de cet employeur qui se croit au dessus des lois mais po de chance on ne laissera po faire.

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés