



Mise a pied conservatoire et licenciement

Par **stephelombre**, le **12/09/2012 à 18:19**

Bonjour Maître,

Mon employeur m'a fait une mise à pied conservatoire en date du 11 septembre 2012. la date de l'entretien est prévu pour le 20 septembre 2012.

Le licenciement serait un licenciement pour faute grave.

Hors depuis que j'ai été embauché le 05 décembre 2011 en tant que responsable maintenance en tant que cadre au forfait jour. Depuis le début, je n'ai pas arrêté de m'investir. Lors de mon embauche, mon employeur savait que je ne venait pas du milieu industriel.

J'avoue que j'ai rencontré pas mal de difficulté qui ne m'ont pas permis de sortir la tête de l'eau par rapport au travail qui était à faire. Du coup, j'essayais de prioriser les actions à faire. Mais pour mon employeur il fallait tous faire.

j'ai 2 techniciens et quand l'un des deux est absents c'est à moi de le remplacer tous en devant assurer mon poste.

De même que quand ils sont occupés sur une panne et qu'il y a une autre panne c'est moi faisait le nécessaire pour résoudre la panne pour minimiser l'arrêt de production.

J'ai eu un avertissement en juin. J'ai voulu redresser la barre mais je me suis trouver confronté à un problème d'arrêt de serveur qui m'a fait perdre toutes les données de juillet que j'ai du récupérer, donc une charge de travail non négligeable. De plus, un de mes techniciens est partis en congés du 23 juillet au 13 aout.

J'ai remplacé mon tech durant ses congés.

Je suis partis en congés du 13 aout au 10 septembre pour être présent lors de l'accouchement de ma femme. Je pensais me réorganiser des mon retour, mais dès le 10 septembre mon employeur ma demandé de choisir entre rupture conventionnelle ou

licenciement pour faute grave. J'ai choisi le licenciement dans les règles sur les conseils de l'inspection du travail.

Pour information, j'ai trouvé et imprimé plusieurs annonces ou il recherché un responsable maintenance dans mon entreprise.

Aujourd'hui, il souhaite me licencier pour faute grave. Mais à ma connaissance ma seule faute c'est de ne pas avoir pu faire les choses en temps et en heure malgré des journées de 9 à 10h de travail sans prendre de pose.

Il y a quelque fois je me suis retrouvé en me dépêchant de rentrer dans le local lessiviel sans mes EPI. Mais habituellement je les mettais.

Mon entretiens est le 20/09/2012.

Pouvez-vous, rapidement, me donner des conseils ou des démarches à suivre rapidement afin que je puisse faire le nécessaire?

Merci d'avance.

Par **pat76**, le **13/09/2012** à **15:06**

Bonjour

Laissez votre employeur vous licencier pour faute grave comme vous l'a indiqué l'inspection du travail.

Après le licenciement vous assignerez votre employeur devant le Conseil des Prud'hommes pour contester le licenciement pour faute grave.

Dans le lettre de convocation à l'entretien préalable, il est spécifié que vous pouvez vous faire assister par un conseiller?

Vous avez des délégués du personnel dans l'entreprise?