



Mise a pied conservatoire sans prononcer ce mot

Par **chujesus**, le **21/09/2012** à **15:16**

Bonjour,

Je suis dans une entreprise depuis une dizaine de mois,

L'employeur me convoque pour me dire de choisir entre démission et licenciement, en insistant bien-sur en faveur de la démission!!

Et me dit de "ne plus venir travailler", dois-je considéré ça comme une mise a pied conservatoire?

Puis je être licencié pour faute simple, malgré cet mise a pied?

merci

Par **pat76**, le **21/09/2012** à **17:17**

Bonjour

Il doit vous convoquer à un entretien préalable avant de vous licencier.

Article L 1232-2 du Code du travail:

L'employeur qui envisage de licencier un salarié le convoque, avant toute décision, à un

entretien préalable.

La convocation est effectuée par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre indique l'objet de la convocation.

L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation.

Article L 1332-1 du Code du travail:

Aucune sanction ne peut être prise à l'encontre d'un salarié sans que celui-ci soit informé, dans le même temps et par écrit, des griefs retenus contre lui.

Article L 1332-2 du Code du Travail:

Lorsque l'employeur envisage de prendre une sanction, il convoque le salarié en lui précisant l'objet de la convocation, sauf si la sanction envisagée est un avertissement ou une sanction de même nature n'ayant pas d'incidence, immédiate ou non, sur la présence du salarié dans l'entreprise, la fonction, la carrière ou la rémunération du salarié.

Lors de son audition, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Au cours de l'entretien, l'employeur indique le motif de la sanction envisagée et recueille les explications du salarié.

La sanction ne peut intervenir moins d'un jour franc, ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien. Elle est motivée et notifiée à l'intéressé.

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 18 février 1998; pourvoi n° 96-40219 et pourvoi 96-40557:

" La mise à pied conservatoire peut être requalifiée par les juges en sanction disciplinaire si elle n'est pas immédiatement suivie de l'ouverture d'une procédure de licenciement."

Vous vous présenterez sur votre lieu de travail et demanderez à votre employeur de vous remettre un document indiquant qu'il ne veut plus que vous preniez votre poste.

Si il refuse, vous lui dites que vous allez à l'inspection du travail pour faire établir une constatation de son refus à ce que vous preniez votre poste.

Vous lui précisez que vous ne démissionnerez pas.

Quelle est la faute qui vous est reprochée et de quand date-t-elle?

Seule la faute grave peut justifiée le non-paiement du salaire pendant la mise à pied.

Par **chujesus**, le **21/09/2012** à **17:49**

il ne ma pas explicite de faute en particulier, il c'est contenté de me dire que c'était plein de petit oublie accumulé que l'on ne m'a jamais dit clairement, qui ne rime pas a grand chose

Par **pat76**, le **21/09/2012** à **17:59**

Rebonjour

Présentez-vous sur votre lieu de travail comme je vous l'ai indiqué.

Vous avez des délégués du personnel dans l'entreprise?

Par **chujesus**, le **21/09/2012** à **18:05**

merci bonne journée

Par **pat76**, le **21/09/2012** à **18:10**

Vous pouvez également constester la décision de votre employeur en lui envoyant une lettre recommandée avec avis de réception.

Il ne pourra pas vous reprocher des fautes qui ont plus de deux mois et dont il avait eu connaissance avant la fin de ces deux mois.