



Mise à pied conservatoire durée maximale

Par **michel8016**, le **12/02/2010** à **21:28**

bjour, durée maximale d'une mise à pied, il y a t'il un article ? MERCI

Par **Cornil**, le **14/02/2010** à **15:59**

Bonjour "michel8016"

Malheureusement, il n'y a pas maximum légal à une mise à pied conservatoire.

Ton mari pourra seulement porter plainte aux prud'hommes pour durée abusive de celle-ci, prolongée du seul fait de l'employeur, mais compte tenu des délais, il vaudrait mieux attendre le licenciement pour attaquer sur l'ensemble des faits.

Par ailleurs, non, ton mari ne peut reprendre un autre emploi à temps plein sans se voir être considéré comme démissionnaire par l'employeur actuel (ce qui l'arrangerait). En plus, il faudrait trouver un employeur qui accepte une embauche sans certificat de travail spécifiant que ton mari est libre de toutes obligations...

Désolé. bon courage et bonne chance quand même.

Cornil :Vieux syndicaliste de droit privé, vieux "routier" bénévole du droit du travail, et des forums à ce sujet, mais qui n'y reste que si la discussion reste courtoise et argumentée. Les forums ne sont pas à mon avis un "SVP JURIDIQUE GRATUIT" ne méritant même pas retour, et doivent rester sur le terrain de la convivialité, ce qui implique pour moi à minima d'accuser réception à l'internaute qui y a répondu. Qu'il sache que son intervention n'est pas tombée aux oubliettes (merci, c'est comme on le sent!). Ingénieur informaticien de profession (en préretraite)

Par **Cornil**, le **14/02/2010** à **22:45**

Bon, "michel 8016"

Ben tant pis pour ma réponse à titre bénévole, suivie de la tienne pour le moins discordiale. Je t'ai déjà dit que pour moi, certes ce report d'entretien me paraissait abusif, mais qu'il est trop tôt pour en tirer conséquence.

Par ailleurs j'ai attiré ton attention sur le risque de prendre un autre emploi avant que l'actuel soit rompu, c'est le seul cas où, selon la jurisprudence, la démission peut être "présumée" par l'employeur.

Maintenant, tu préfères entendre "d'autres sons de cloche" qui te plaisent mieux. libre à toi!

Je t'ai donné mon avis, on verra peut-être qui aura raison!

Terminé pour moi cet échange dans ces conditions!

Par **milousky**, le **15/02/2010** à **18:31**

Bonjour,

Dans la situation actuelle, il vaut mieux attendre cet entretien dont l'issue reste incertaine.

Si votre mari ne voit pas ce qu'on lui reproche, rien ne dit que cette mise à pied soit suivie d'un licenciement pour faute grave ou lourde auquel cas l'employeur devra rémunérer les jours d'absence

Le conseil de l'internaute pour faire "une prise d'acte de rupture" aux torts de l'employeur ne me paraît pas une bonne solution car assimilée à une démission par Pole emploi jusqu'au rendu du jugement prud'homal condamnant l'employeur pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. (8 à 12 mois de procédure ! sans garantie sur son issue)

Cordialement