



double sanction disciplinaire et mise à pied conservatoire

Par **jordanorphe**, le **12/03/2021** à **12:48**

Bonjour,

Je fais l'objet d'une procédure de licenciement. J'ai été convoqué à un entretien le 04/02 pour motif de manquement et irrégularité dans mon temps de travail.

J'ai constaté une retenue de 493 euros sur ma fiche de paie de février couvrant le mois de janvier pour 5 périodes durant lesquelles j'ai commis la faute évoquée dans le motif. J'ai alors demandé une explication à la DRH qui m'a répondu, via le système de messageries de l'entreprise, "suite aux relevés d'horaires transmis par ton manager, il apparaît que tu as été absent sur certains horaires, ce qui s'est répercuté sur ta paie du mois. Vois avec ton manager". Lors de l'entretien je lui ai posé la question, et il m'a dit qu'il a retiré de mon salaire les horaires pendant lesquelles il considère que je n'ai pas travaillé.

Après l'entretien j'ai continué à travailler et le 24/02 il m'a été notifié une mise à pied conservatoire et une convocation pour le 09/03. Entretien au cours duquel les mêmes faits m'ont été reprochés pour la même période que lors du premier entretien. Au cours de l'entretien mon employeur m'a dit que je suis licencié. Je suis dans l'attente de la notification de licenciement.

Je me pose 3 questions :

1 - du premier entretien 04/02 jusqu'à aujourd'hui 12/03 il y a déjà un mois, l'employeur a un délai d'un mois pour envoyer la notification de licenciement sinon il sera dépourvu de cause réelle et sérieuse, donc abusif. Puis je faire valoir cet argument ?

2 - étant donné que j'ai continué à travailler après le premier entretien le 04/02, et pour le

même motif, la mise à pied conservatoire du 24/02 est-elle fondée sachant le caractère immédiat et urgent qui caractérise la décision de mise à pied conservatoire ?

3 - la retenue sur salaire ne constitue-t-elle pas une sanction ? Ce qui rend abusif le licenciement pour le même motif car en droit on ne peut pas sanctionner deux fois le même fait. De plus les sanctions pécuniaires ne sont-t-elles pas illégales ?

Merci d'avance.

Par **Ballosuz**, le **26/03/2021** à **22:03**

Bonjour,

En effet, le licenciement semble vicié pour les motifs que vous invoquez.

Il est difficile d'invoquer une faute grave et une mise à pied à titre conservatoire si vous avez travaillé pendant cette période et que l'employeur l'a accepté. Il s'agira surtout de le prouver.

Pour le salaire, de manière générale, si vous avez travaillé, il doit vous être payé. En droit du travail, les sanctions pécuniaires sont interdites !

Concernant le délai de la procédure de licenciement, un licenciement irrégulier vous donne droit à indemnité.

Bon courage !

Par **Lag0**, le **27/03/2021** à **07:12**

Bonjour,

Pour le point 3, si vous avez été en absence injustifiée, il est normal que les périodes non travaillées ne vous soient pas payées. Cela ne constitue pas une sanction et n'interfère donc pas avec la procédure.