



Droits et devoirs après mis à pied

Par **flyingdutch**, le **23/09/2013** à **10:32**

Bonjour,

je viens d'etre mis à pied ce matin par mon employeur. L'entretien à duré à peine 5 minutes. Durant cet entretien, mon employeur m'a reproché d'etre toujours négatif et de trop critiquer les projets/résultats et autres. Et c'est vrai, il y a BEAUCOUP de choses qui clochent dans notre entreprise et quand je le constate , je le dis. J'ai juste écouté son discours et je n'ai rien dit. J'ai signé un papier séparé sur lequel était stipulé, que j'ai bien reçu la "lettre remise en mains propres contre décharge".

Maintenant concernant la lettre que j'ai reçu en mains propre, voici le contenu :

"Compte tenu de votre comportement, nous envisageons une sanction à votre rencontre pouvant aller jusqu'à votre licenciement.

Afin d'entendre vos explications sur les faits qui vous sont reprochés en application des articles.... nous vous convoquons à un entretien préalable le 30/9 à 9:00.

Au cours de cet entretien, vous pouvez, si vous le souhaitez, etre assisté par un membre du personnel de votre choix ou par.... (suis une liste)

Compte tenu de la gravité des faits qui vous sont reprochés, nous avons décidé de procéder à une mis à pied conservatoire. Nous vous demandons donc de ne plus vous présenter a votre travail jusqu'à la notification de notre décision"

Questions :

-Vu qu'il n'a rien de concret dans la lettre concernant les raisons de ma mis à pied, à part

"mon comportement", il m'est difficile de préparer ma défense. Est ce qu'il ne sera pas normal que les raisons de ma mise à pied seront évoquées avec précisions dans cette lettre? Ou autrement dit : est ce que cette lettre est recevable vu qu'il ne spécifie pas avec précisions les "faits graves" qui me sont reprochés?

-Si j'ai bien compris, je suis renvoyé pendant une semaine. Sans solde. Mais ensuite? Ils peuvent prendre encore 1, 2, 3 semaines avant de se décider ce qu'ils font faire? Avec toujours une mise à pied sans solde?

-Est ce que j'ai encore des certaines obligations de travail pendant cette période de mise à pied? Répondre au téléphone, aux emails, traitement des opérations d'urgence etc.

PS: Il s'agit d'une petite entreprise de 5 employées.

Merci

Par **Lag0**, le **23/09/2013** à **10:51**

Bonjour,

L'employeur n'a pas obligation, à ce stade, d'indiquer les faits qui vous sont reprochés. Ils vous seront exposés lors de l'entretien préalable au licenciement.

La mise à pied conservatoire durera tout le temps de la procédure, jusqu'à ce que l'employeur prenne sa décision qui peut être un licenciement pour faute grave (auquel cas le temps de mise à pied ne vous sera pas payé), ou une autre sanction, voir un abandon de procédure (auxquels cas le temps de mise à pied devra vous être payé). L'employeur a, au maximum, un mois après l'entretien préalable pour vous faire part de sa décision.

Pendant la mise à pied, votre contrat de travail est suspendu, vous n'avez donc aucune obligation de répondre à des sollicitations de l'employeur.

Par **flyingdutch**, le **23/09/2013** à **12:06**

Merci pour votre réponse rapide. Pour approfondir un peu les éventuelles faits qui me seront reprochés :

Comme stipulé au dessus, il y a pas mal de malfonctionnements dans notre entreprise. à des nombreuses occasions, j'ai informé mon employeur de ces malfonctionnements. style :

"ce projet s'est mal terminé à cause d'une erreur de transport"

"dans ce dossier le client n'a pas reçu ce qu'il a commandé à cause d'une erreur de ... XYZ"

"fournisseur XYZ a suspendu ses livraisons à notre entreprise. ceci est dû à une gestion catastrophique de notre trésorerie (un quart de notre CA est dans la nature)."

etc.etc.

Pour beaucoup de ces erreurs, c'est mon employeur qui est directement en cause, preuve à l'appuie, et à chaque fois, il essaye de refouler SES erreurs sur d'autres employées. Il y en a qui le gobe. Moi non, alors à chaque fois je lui ai démontré que c'était LUI le responsable de ces ratés. Evidemment, ça ne lui plaît pas que je démontre à chaque fois, preuves à l'appuie, que c'est LUI le responsable et personne d'autre.

à chaque fois que je l'ai renvoyé dans les cordes, avec précision, qui est responsable des certaines gaffes, la réaction a été toujours identique: Silence de sa part.

Ce petit jeu a duré maintenant environ 2 ans. Mais à force d'être accusé presque journalier pour des erreurs que sont de SA faute, je lui ai écrit un mail TRES corsé, en lui disant en termes TRES explicite qu'il faut que ça cesse, sinon, je déballe la liste complète. (des dizaines, et des dizaines de dossiers à l'appuie).

Bien sur, tout ceci ne lui a pas plu, d'où mon mis à pied. (afin, je suppose que ce que j'explique ici est visé par "mon comportement").

Alors, quels sont mes options?

1. Docilement accepter que, effectivement, tout est de ma faute, avaler les fausses accusations et (peut être) garder mon job.
2. Déballer le tout, avec la suite prévisible : licenciement. Dans ce cas suivra évidemment un procédure au prud'hommes pour faire valoir mes droits.

Que faire???

Merci

Par **flyingdutch**, le **23/09/2013** à **15:00**

Autre question :

Concernant l'assistance par un conseiller : il est stipulé que je peux me faire assister par un autre employée. Nous sommes 5 dans l'entreprise. Si j'enlève moi-même et l'employeur (le gérant), il en reste que 3, qui sont soit nouveau dans l'entreprise, soit très jeune. Alors je ne vois pas à quoi peut servir leur assistance. Est-ce que j'ai le droit de me faire assister par un avocat?

Il est stipulé aussi que je peux me faire assister par le DIRECTTE ou la mairie de ma ville. C'est quoi le DIRECTTE et qu'est-ce que la mairie de ma ville vient faire dans cette histoire???

Par **Lag0**, le **23/09/2013** à **17:22**

Vous n'avez pas bien lu...

Vous pouvez vous faire assister soit par un membre de l'entreprise, soit par un conseiller du

salarié dont la liste est disponible à la mairie ou à l'inspection du travail.