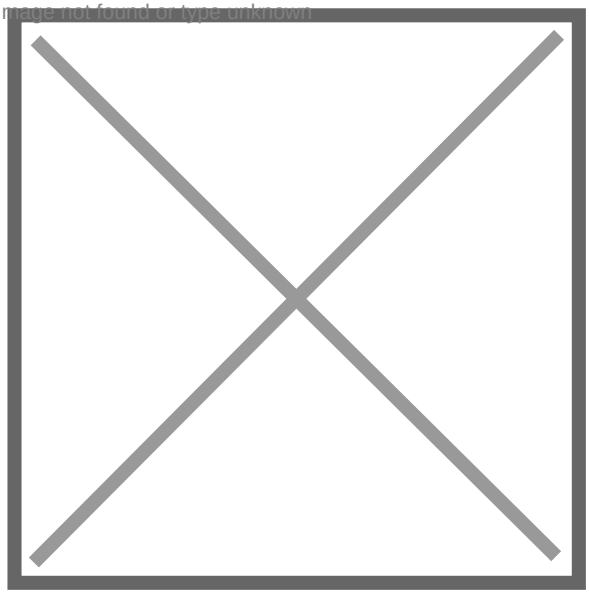
Image not found or type unknown



Licenciement insuffisance mise à pied conservatoire non payé

Par **monzamax**, le **02/06/2010** à **15:45**

Bonjour,

Après avoir été "mis à pied à titre conservatoire" et licencié pour motif "insuffisance professionnelle", mon employeur ne m'a pas versé de salaires pendant plus de 2 semaines (lié à la mise à pied).

Sauf erreur de ma part, il me semble que l'on ne touche pas de salaires lors d'une mise à pied uniquement lorsque l'on est licencié pour faute (grave, lourde, etc.). Mon cas étant une "insuffisance professionnelle"; cas où mon employeur a décidé de "m'écarter de son activité et de me verser par la suite mes 3 mois de préavis (je suis en contrat cadre)", il me semble que je devrais pouvoir bénéficier de mes salaires "entiers".

A partir de là, mes questions sont simples:
1) Pouvez-vous me confirmer svp que je peux exiger un rappel sur salaire (de la période de mise à pied) qui ne m'a pas été payé? Et si oui, quel est l'article de loi / code de travail?
2) Pouvez-vous m'aider à écrire une lettre recommandée qui, reprendra les termes juridiques justifiant que mon employeur doit me verser mes salaires manquants?

Dans l'attente d'une réponse de votre part, merci d'avance de m'accompagner dans cette injustice et préjudice important.

Excellente journée.

Par **julius**, le **03/06/2010** à **09:59**

Bonjour,

[citation]Pouvez-vous me confirmer svp que je peux exiger un rappel sur salaire (de la période de mise à pied) qui ne m'a pas été payé? Et si oui, quel est l'article de loi / code de travail? [/citation]

Il faut distinguer la mise à pied conservatoire de la mise à pied disciplinaire .
Pour avoir un caractère conservatoire , la mise à pied doit être concommitante du déclenchement de la procédure de licenciement pour **faute grave** et faire référence à l'éventualité de ce licenciement .

Cette mise à pied conservatoire doit par ailleurs être justifiée[fluo] par une faute grave rendant impossible le maintien du salarié dans l'entreprise et cette faute grave elle-même doit être bien évidemment préalable au prononcé de la mise à pied conservatoire. [/fluo]

Le contrat de travail est suspendu et le salarié est privé de rémunération. L'employeur doit alors impérativement engager une procédure de licenciement individuel pour faute qui débute par une convocation à entretien préalable à licenciement.

A défaut de faute grave , la mise à pied conservatoire pourra être annulée et le salarié pourra prétendre à une indemnité correspondant au salaire perdu. (cass soc du 2/5/2000 : 97-43895 du 5/12/2001: 99-42553 ET DU 3/2/2004 : 01-45989;

[citation]Pouvez-vous m'aider à écrire une lettre recommandée qui, reprendra les termes juridiques justifiant que mon employeur doit me verser mes salaires manquants?[/citation]

Je vous invite à vous faire aider d'un avocat ou d'un syndicat.
Cependant , et afin de ne pas polluer le forum , je vous transmet un exemple par message privé.

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés