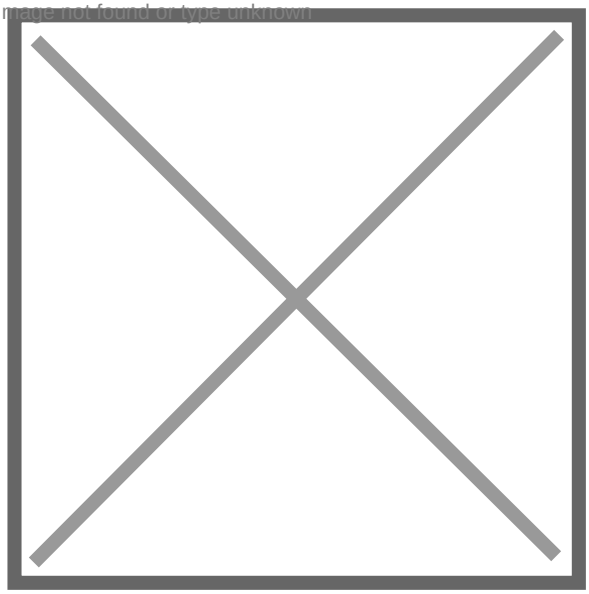
Image not found or type unknown



Victime licenciement abusif ?

Par **MANU974**, le **15/10/2012** à **09:25**

Bonjour,

En date du 28 septembre, mon supérieur me remet en mains propres dans la boutique où je travaille un courrier de mise à pied conservatoire avec un entretien préalable au 5 octobre.

Les raisons invoquées restent quelque peu floues (casier vide, boisson non alcoolisé présente dans la réserve,...) et à mon sens méritant à peine un avertissement.

Au 5 octobre, les mêmes raisons restant floues, voire même on invoque mon sérieux en travail et autres qualités, l'entretien se terminant sans me dire si il y a licenciement ou autre, suite à ma demande orale, stipulant qu'ils devaient encore réfléchir...

Or, à ce jour, je n'ai toujours pas de nouvelles, ni courrier recommandé pour licenciement ni réintégration...

Je souhaiterais savoir quels sont mes droits et jusqu'à quelle date je peux attendre, à savoir si il y a un délai pour avoir une réponse pour un licenciement pour faute... sachant qu'au bout d''un mois maximum je peux me retrouver licencié sans cause réelle, mais avec quelles suites ? Car étant en mise à pied, je ne travaille pas, et ne touche donc aucun salaire...

L'inspection du travail me dit que j'aurais du avoir une réponse sous 5 jours ouvrables après l'entretien, et que sans réponse, le lendemain j'aurais du reprendre mon poste! On me conseille d'envoyer un courrier recommandé demandant ma réintégration et le versement des jours d'absence... mais je reste sceptique...

Merci de votre aide car je suis dans le flou total...

Par **pat76**, le **16/10/2012** à **16:30**

Bonjour

Vous avez été assité par un conseiller lors de l'entretien préalable?

Vous avez des délégués du personnel dans l'entreprise.

L'entretien préalable ayant eu lieu le 5 octobre, l'employeur à jusqu'au 4 novembre 2012 minuit, pour envoyer la lettre de licenciement.

Passé cette date, l'employeur ne pourra plus vous licencier pour faute grave.

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 dans l'entreprise, la fonction, la carrière ou la rémunération du salarié;

Lors de son audition, le salrié 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 de l'entretien. Elle est motivée et notifiée à l'intéressé.

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 7 juillet 1998; Bull. Civ. V, n° 368:

" Est sans cause réelle et sérieuse le licenciement pour faute grave notifié plus d'un mois après l'entretien préalable."

Article L 1332-3 du Code du travail:

Lorsque les faits reprochés au salarié ont rendu insdispensable une mesure conservatoire de mise à pied à effet immédiat, aucune sanction définitive relative à ces faits ne peut être prise sans que la procédure prévue à l'article L 1332-2 ait été respectée.

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 7 décembre 1989; Bull. Civ. V, n° 700:

" Seule une faute grave peut justifier le non-paiement du salaire pendant une mise à pied conservatoire."

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 20 mars 1996; Bull. Civ. V,

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

n° 102:

" Le rappel des salaires est dû si les faits retenus à titre de faute grave sont différents de ceux ayant motivé la mise à pied conservatoire."

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés