



Mise a pied conservatoire et indemnités a verser par l'employé

Par **trinity59**, le **19/05/2008** à **10:26**

Bonjour,

Dans le cas d'un licenciement pour faute grave, mon ami a pu lire que le temps de la mise a pied conservatoire est indéterminé. Cependant je voulais savoir si 'il n'y avait pas un maximum car pendant ce temps là l'employé n'est pas rémunéré et ne peut pas non plus prétendre au chômage. L'employeur a-t'il le droit de prolonger au maximum cette mise a pied conservatoire de manière a pousser son employé a démissionner?

D'autre part j'ai pu lire que (tjs en cas de licenciement pour faute grave) l'employé doit, dans certains cas verser des indemnités. Dans quels cas?

Bien cordialement

Par **Rougail**, le **21/05/2008** à **07:03**

Bonjour,

voici un article tiré d'un autre site et qui répond à votre question

Mise à pied conservatoire : la procédure disciplinaire doit être engagée immédiatement

Appréciation des utilisateurs: / 7

FaibleMeilleur

L'employeur peut décider, en raison de la gravité de la faute commise par le salarié, de l'éloigner de l'entreprise : il s'agit de la mise à pied à titre conservatoire du salarié. Cette mesure est prise dans l'attente de la sanction (licenciement pour faute grave ou lourde par exemple) et est nécessairement à durée indéterminée.

Durant cette période, le contrat de travail est suspendu, ce qui signifie que le salarié est dispensé d'exécuter ses tâches et l'employeur n'est pas tenu de le rémunérer s'il considère que la faute du salarié est grave ou lourde.

Cependant, la mise à pied conservatoire n'est pas une sanction. Dès lors, l'employeur doit engager la procédure disciplinaire dans les plus brefs délais afin de ne pas laisser le salarié dans le doute concernant sa situation.

Que se passe-t-il si l'employeur tarde à prononcer la sanction à l'issue de la mise à pied conservatoire ?

L'histoire :

Un salarié, technicien coordinateur dans une entreprise de parquet, est mis à pied à titre conservatoire. Après enquête de l'employeur sur les agissements du salarié, celui-ci se voit notifier son licenciement pour faute grave deux mois plus tard.

Le salarié conteste l'exécution de la procédure disciplinaire devant les juges.

Ce que disent les juges :

Les juges constatent qu'entre la mise à pied à titre conservatoire du salarié et son licenciement, s'est écoulé un délai de deux mois.

L'employeur n'a donc pas entamé, immédiatement après la mise à pied, la procédure de licenciement pour faute grave du salarié, ce qui caractérise un manquement de sa part.

Les juges requalifient, alors, la mise à pied conservatoire en une sanction disciplinaire.

Ce qu'il faut retenir :

L'employeur, qui souhaite sanctionner une faute grave d'un salarié doit mettre en œuvre, immédiatement après la mise à pied conservatoire, la procédure disciplinaire.

A défaut, la mise à pied conservatoire devient une sanction disciplinaire et l'employeur ne pourra plus prononcer de mesure de licenciement ni d'autre sanction.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 septembre 2007 – N° de pourvoi : 06-40155

Si du fait de l'employé, l'employeur a subi un préjudice, il peut y avoir condamnation du salarié à verser des indemnités.

Par **trinity59**, le **21/05/2008** à **08:17**

Bonjour,

Tout d'abord merci pour la rapidité de votre réponse.

En fait je me trouve dans le cas où je souhaiterais être licencié de mon entreprise afin de pouvoir monter rapidement un projet de reconversion professionnnelle avec l'ANPE.

Je ne sais pas comment m'y prendre avec mon employeur.

Je suis tombé sur cet article sur le net sur le site de "lentreprise.com" :

<http://www.lentreprise.com/3/1/4/article/13078.html>

A combien peuvent s'élever les indemnités à payer à l'employeur?

Das quels cas l'employeur reconnait-il qu'il y a eu un préjudice pour lui?

Sinon existe-il un licenciement à l'amiable qui me donnerait droit à mes indemnités chômage?

Bien cordialement