



Mise à pied conservatoire visant un licenciement

Par **Raphaël27**, le **26/04/2025** à **22:33**

J'ai été mis à pied de manière conservatoire (dispense d'activité rémunérée) et convoqué à un entretien préalable en vue d'un éventuel licenciement. Tout cela fait suite à ma contestation d'une lettre d'avertissement qui m'avait été adressée pour des retards, accusations qui n'ont pas été prouvées ni soulevées lors de l'entretien. Lors de l'entretien, auquel j'ai été assisté par un délégué du personnel, on m'a finalement reproché d'autres faits :

- un prétendu non-respect des ordres de ma hiérarchie,
- des comportements inappropriés envers certains collègues,
- des problèmes supposés avec certains clients.

Or, aucun de ces reproches n'est réel ni prouvé. Je n'ai jamais été averti de tels problèmes auparavant, ni par mail, ni par convocation. De plus, lors de mes entretiens individuels mensuels, aucun de ces éléments n'a jamais été évoqué. Il faut savoir que j'ai dénoncé les agissements d'un responsable dont la gestion de la marchandises étaient frauduleuse et a généré de d'importantes valeurs financières qui lui ont permis de toucher des primes et aussi de permettre à l'entreprise de combler des manques de trésorerie dans d'autres secteurs de l'entreprise. Il est évident que j'ai du dérangé et l'objectif a été de trouver par n'importe raison le moyen de le licencier pour faute.

Je souhaite donc savoir : ce que je peux demander devant le Conseil de Prud'hommes, et si l'entreprise est réellement en droit de me licencier pour faute simple, faute grave ou faute lourde dans ces conditions

Merci de m'éclairer.

Raphaël

Par **Cousinnestor**, le **27/04/2025** à **07:03**

Hello !

Comment vous répondre en n'ayant que votre version de cette situation ?

Votre employeur a tout à fait le droit de procéder à votre licenciement et vous avez tout à fait le droit d'en contester la validité devant les Prud'hommes qui jugeront le cas en fonction des éléments probants de chaque partie...

A+

Par **janus2fr**, le **27/04/2025 à 08:41**

[quote]

J'ai été mis à pied de manière conservatoire (dispense d'activité rémunérée)

[/quote]

Bonjour,

Une mise à pied conservatoire rémunérée ? C'est étonnant ! Une telle mise à pied n'est pas rémunérée théoriquement.

Par **Raphaël27**, le **27/04/2025 à 11:02**

Je n'ai absolument pas l'intention d'engager une procédure prud'homale. Toutefois, il s'agit pour moi d'une profonde injustice et pour la direction le but étant de protéger les intérêts de l'entreprise

Je comprends que le paiement de ma rémunération pendant ma mise à pied conservatoire ait pu découler d'une incertitude quant à l'issue de l'entretien. Néanmoins, lors de celui-ci, j'ai pu démontrer qu'aucun reproche ne m'avait jamais été formulé, ni concernant la qualité de mon travail, ni en lien avec mes relations avec mes collègues ou les clients. Au contraire, au fil des entretiens individuels et des échanges par e-mail, mes responsables n'ont cessé de m'encourager et de soutenir ma volonté de bien faire et de progresser au sein de l'entreprise.

Il apparaît effectivement difficile de rendre une décision au vu de ma seule version, cependant j'ai ces preuves l'entreprise ne m'a apporté aucune preuve lors de l'entretien, et le délégué syndical a été témoin de ça.

Partant sur ces faits, j'aimerais avoir une idée de ce qui pourrait découler par la suite car je suis toujours dans l'attente de la décision prise par ma direction.

Merci d'avance

Par **miyako**, le **27/04/2025 à 22:23**

Bonjour,

Il faut faire un compte rendu écrit de cet entretien en développant tout ce qui s'y est dit .Si le délégué peut signer ce compte rendu en y apportant des précisions ce serait un plus .Vous en faites copie à l'employeur .

Ce document est important pour la suite si vous deviez contester le licenciement éventuel .

Ensuite ,il faudra lire l'éventuelle lettre de licenciement .

A ce moment là ,vous pourrez revenir nous voir ,c'est avec plaisir que nous vous conseillerons .

Dès maintenant ,vu les délais d'attente ,vous pouvez demander un rendez vous avec un avocat gratuit dans la maison du droit de votre commune ,en précisant droit du travail.Entre temps vous saurez certainement la suite donnée à cet entretien préalable.

Cordialement

Par **Raphaël27**, le **27/04/2025** à **22:54**

Merci beaucoup de votre retour.

Je vais appliquer vos conseils dès demain concernant les comptes rendus de l'entretien.

Le délégué et moi même avons bien pris quelques notes des échanges, mais je n'ai pas fait le point sur ce qu'il avait écrit sur sa feuille.

J'ai un rendez vous de 20 minutes offert grâce à ce site dès mardi matin. Je dois appeler le numéro reçu par sms afin de confirmer le rendez vous en présentiel. Je n'ai pas les moyens d'aller au delà des 20 minutes de rendez vous gratuit, j'espère que je vais pouvoir seulement utiliser ces quelques minutes pour récolter de précieux conseils.

J'ai tout de même déjà pris contact avec la DEETS de ma région avec qui j'ai pu échanger et je me suis assuré d'avoir une protection juridique en cas de besoin.

Je suis très anxieux quant à l'issue de cet entretien, ce qui a poussé mon médecin à me mettre sous anxiolytiques.

En attendant je dois m'armer de patience car j'ai appris que j'ai appris que le délai pour que mon employeur de rende sa décision par lettre recommandée pouvait aller jusqu'à 1 mois.