



Mise à pied conservatoire pendant préavis de démission

Par **toosad**, le **06/12/2014** à **14:51**

Bonjour

J'ai donné ma démission car j'ai trouvé un nouvel emploi

Étant cadre j'ai un préavis de 3 mois ; 15 jours après ma démission j'ai fait l'objet d'une mise à pied conservatoire de 20 jours au motif que j'aurais prévenu un client de mon départ... ce qui est faux

J'ai eu un entretien donc 20 jours après et mon employeur m'a indiqué qu'il attendrait le délai maximum (1 mois) pour prendre sa sanction ; il me restera alors près d'un mois de préavis à effectuer

Bref je vais rester pendant au minimum presque 2 mois sans salaire...

J'ai 2 questions:

Ai-je un moyen de le contraindre à accélérer sa prise de sanction (la fin du préavis m'irais très bien !)

Quelle sanction peut être prise ?

Merci de votre aide !

Par **P.M.**, le **06/12/2014** à **15:42**

Bonjour,

Il faudrait savoir si par rapport à la notification de la mise à pied conservatoire, vous avez reçu une convocation à l'entretien préalable qui ne pouvait être non pas pour licenciement mais pour sanction puisque le contrat de travail est déjà rompu car elle n'aurait pas dû avoir une durée limitée...

Il faudrait savoir aussi si vous avez été assisté lors de l'entretien préalable mais si l'employeur tarde pour prendre sa décision mais apparemment en attendant le délai maximum, l'employeur n'agit pas de bonne foi et il ne peut que rompre la période d'essai que pour faute grave s'il ne veut pas vous payer cette période...

Par **toosad**, le **06/12/2014** à **18:01**

Merci pour votre réponse

Effectivement le jour de la mise à pied (en fait l'après-midi car j'ai assuré un rendez-vous client le matin même) on m'a remis un courrier me convoquant à un entretien 19 jours plus tard pour une sanction

J'ai bien été assisté par un conseiller salarié (bien que la convocation ne mentionnait pas cette possibilité)

Donc si je comprends bien je n'aurais pas d'autre choix que de saisir les prud'hommes si je souhaite récupérer mes salaires?

Par **P.M.**, le **06/12/2014** à **19:13**

Il semble déjà que l'employeur ait exagérément fixé une date éloignée pour l'entretien préalable...

J'ignore ce qu'il y avait de mentionné comme objet de la convocation mais normalement, vous ne pouvez pas être assisté lors de l'entretien préalable à sanction (si elle ne peut pas aller jusqu'à un licenciement) par un Conseiller du Salarié mais uniquement par un autre membre du Personnel même en absence de Représentant du Personnel dans l'entreprise...

Mais comme l'employeur a accepté sa présence, il faudrait, s'il ne vous l'a pas proposé que vous lui demandiez un compte-rendu de l'entretien et notamment qu'il indique que l'employeur vous a indiqué qu'il ne vous communiquerait sa décision qu'au terme du délai d'un mois...

Nous ne savons donc pas encore ce que décidera l'employeur mais s'il rompt le préavis pour faute grave, il faudrait effectivement que déjà vous contestiez la sanction devant le Conseil de Prud'Hommes...

Par **zeubi**, le **16/12/2014** à **17:18**

Bonjour,

La mise à pied de 20 jours est illégale.

En effet, en dehors de "faits reprochés" au salarié et donnant lieu à "l'exercice de poursuites pénales" qui constituent une situation particulière à laquelle on se reportera cass soc 4/12/2012, n° 11-27508 association régie Behrinoise, l'employeur qui notifie une mise à pied conservatoire au salarié doit le convoquer à un ENTRETIEN PREALABLE SANS DELAI : moins de 6 jours cass soc 30/10/2013, n° 12-22962 association alter égaux.

Bon courage.

Par **P.M.**, le **16/12/2014** à **17:49**

Bonjour,

Sauf que l'[Arrêt 12-22962 de la Cour de Cassation](#) ne correspond pas forcément exactement au cas présent car l'employeur a pu engager la procédure de sanction avec concomitance à la mise à pied conservatoire mais en fixant la date de l'entretien préalable seulement 20 jours plus tard, ce qui paraît abusif...