



## En attente d'un RV avec l'Inspecteur du Travail: quelle conduite

Par **kovalie**, le **09/08/2012** à **13:17**

Bonjour,

Je suis salarié protégé d'une entreprise qui va me licencier pour faute grave avec mise à pied conservatoire depuis début août. Le CE a été convoqué il y a 2 jours pour avis consultatif, maintenant, j'attends d'être convoqué par l'Inspecteur du travail. Mes questions sont les suivantes:

- Vaut-il mieux reconnaître toutes les fautes, (même si les 2 premières sont largement discutables) pour faire avancer la procédure de licenciement, sachant que je suis mis à pied et donc ne serai pas rémunéré que ce soit par l'entreprise, ni par pole emploi car la procédure de licenciement n'est pas encore prononcée?.

Ou, faut-il expliquer à l'Inspecteur du Travail que les responsabilités sont partagées entre l'employeur et moi-même car mon Directeur aurait dû et pû très facilement prendre connaissance depuis longtemps, des faits qui me sont reprochés.

Pour résumer, si j'explique ce 2ème cas de figure à l'Inspecteur du travail, je presume qu'il va demander une enquête auprès de mon employeur et que ma mise à pied peut durer des mois et des mois, sans que je sois payé, ce qui engendrerait des conséquences dramatiques (incapacité à payer mon loyer, mes crédits...)

Je vous remercie par avance de l'aide que vous pourrez m'apporter.

Cordialement

Par **P.M.**, le **09/08/2012** à **16:43**

Bonjour,

Il me semble qu'il vaille mieux fournir une exacte description de la situation pour déjà empêcher l'autorisation au licenciement et éventuellement vous ménager la possibilité d'un recours ultérieur contre le motif du licenciement et la faute grave qui, si elle n'était pas reconnue vous donnerait droit déjà au paiement de la période de mise à pied conservatoire...

De toute façon l'Inspecteur du Travail doit prendre sa décision dans un délai de 15 jours réduit à 8 jours en cas de mise à pied conservatoire suivant l'[art. R2421-4 du Code du travail](#)...

Par **kovalie**, le **09/08/2012** à **16:52**

Merci beaucoup pour ces informations. S'il empêche le licenciement, est-ce que la mise à pied court toujours? Si tel est le cas, cela voudrait dire que je resterai sans salaire à durée indéterminée?

Par **P.M.**, le **09/08/2012** à **17:44**

En cas de refus d'autorisation de licenciement par l'Inspecteur du Travail, on peut se référer cette fois à l'[art. R2421-6](#) :

[citation]En cas de faute grave, l'employeur peut prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé jusqu'à la décision de l'inspecteur du travail.

Lorsque le délégué syndical bénéficie de la protection prévue à l'article L. 2421-3, la consultation du comité d'entreprise a lieu dans un délai de dix jours à compter de la date de la mise à pied. La demande d'autorisation de licenciement est présentée au plus tard dans les quarante-huit heures suivant la délibération du comité d'entreprise. S'il n'y a pas de comité d'entreprise, cette demande est présentée dans un délai de huit jours à compter de la date de la mise à pied.

La mesure de mise à pied est privée d'effet lorsque le licenciement est refusé par l'inspecteur du travail ou, en cas de recours hiérarchique, par le ministre.[/citation]

Par **kovalie**, le **09/08/2012** à **17:54**

Merci, vous êtes top!