



## Durée mise à pied conservatoire

Par **BS68**, le **06/04/2011** à **11:54**

Bonjour,

Je suis sous le coup d'une mise à pied conservatoire depuis 1 mois maintenant. Je sais que la personne devant me remplacer est déjà en poste (donc prévue depuis longtemps!).

Mon employeur semble donc sur de se diriger vers un licenciement, et a prévu cela depuis des semaines.

Par contre, il ne m'a toujours donnée aucune information.

Combien de temps peut-il encore faire trainer les choses ainsi??  
Indéfiniment? Que faire pour accélérer les procédures?

Merci de vos indications.

Cordialement

Par **P.M.**, le **06/04/2011** à **17:44**

Bonjour,

Il faudrait savoir si l'employeur vous a convoqué avec concomitance à l'entretien préalable dans le cadre de la procédure de licenciement et comment il vous a notifié la mise à pied conservatoire...

Par **BS68**, le **06/04/2011** à **20:48**

Bonjour,

Désolé, mais je ne comprends pas "avec concomitance".

Il m'a notifié ma mise à pied oralement dans un premier temps, en me renvoyant chez moi en fin de journée. Puis une lettre recommandée est arrivée le lendemain.

15 jours après, j'ai eu mon entretien préalable au licenciement. Cela fait un mois à présent.

Par **P.M.**, le **06/04/2011** à **21:31**

Avec concomitance veut dire simultanément, en même temps...

L'employeur a un mois après l'entretien préalable pour vous notifier sa décision mais il aura du mal maintenant à invoquer une faute grave et il devra vous payer la période de mise à pied conservatoire...

Vous n'indiquez pas si vous vous êtes rendue à l'entretien préalable, si vous y étiez assisté et quels sont les griefs qu'il y a exposés...

Par **BS68**, le **06/04/2011** à **22:44**

Je me suis rendue à l'entretien accompagnée d'un représentant syndical.

Alors pour compléter, les fautes reprochées sont:

(sachant que je suis secrétaire/assistante de direction)

- Un mauvais suivi (selon lui) des RTT par employés. Il me reproche d'avoir mal informé les employés de la possibilité de les utiliser (chose qui n'était déjà pas claire dans notre PME puisqu'étant soumis aux 39h etc etc)

- De petites erreurs de saisie dans un logiciel de suivi de projet (numéro de commande manquant, ce genre de chose), la plupart provenant du fait que le logiciel lui-même n'est pas au point...

- Et l'utilisation de 2 timbres de la société pour des lettres perso.

Cela me semble un peu faible comme reproches... mais le cumul peut-être??

Par **P.M.**, le **06/04/2011** à **22:50**

On peut se demander si l'employeur n'est pas en train de renoncer à son projet initial car les motifs me paraissent bien faibles séparément ou même cumulés pour constituer une faute grave...

En tout cas en laissant traîner les choses, il est en train de s'enfoncer, à mon avis...