



Mise a pied conservatoire et licenciement

Par **steph14**, le **12/09/2012 à 18:16**

Bonjour Maître,

Mon employeur m'a fait une mise à pied conservatoire en date du 11 septembre 2012. la date de l'entretien est prévu pour le 20 septembre 2012.

Le licenciement serait un licenciement pour faute grave.

Hors depuis que j'ai été embauché le 05 décembre 2011 en tant que responsable maintenance en tant que cadre au forfait jour. Depuis le début, je n'ai pas arrêté de m'investir. Lors de mon embauche, mon employeur savait que je ne venait pas du milieu industriel.

J'avoue que j'ai rencontré pas mal de difficulté qui ne m'ont pas permis de sortir la tête de l'eau par rapport au travail qui était à faire. Du coup, j'essayais de prioriser les actions à faire. Mais pour mon employeur il fallait tous faire.

j'ai 2 techniciens et quand l'un des deux est absents c'est à moi de le remplacer tous en devant assurer mon poste.

De même que quand ils sont occupés sur une panne et qu'il y a une autre panne c'est moi faisait le nécessaire pour résoudre la panne pour minimiser l'arrêt de production.

J'ai eu un avertissement en juin. J'ai voulu redresser la barre mais je me suis trouver confronté à un problème d'arrêt de serveur qui m'a fait perdre toutes les données de juillet que j'ai du récupérer, donc une charge de travail non négligeable. De plus, un de mes techniciens est partis en congés du 23 juillet au 13 aout.

J'ai remplacé mon tech durant ses congés.

Je suis partis en congés du 13 aout au 10 septembre pour être présent lors de l'accouchement de ma femme. Je pensais me réorganiser des mon retour, mais dès le 10 septembre mon employeur ma demandé de choisir entre rupture conventionnelle ou licenciement pour faute grave. J'ai choisi le licenciement dans les règles sur les conseils de l'inspection du travail.

Pour information, j'ai trouvé et imprimé plusieurs annonces ou il recherché un responsable maintenance dans mon entreprise.

Aujourd'hui, il souhaite me licencier pour faute grave. Mais à ma connaissance ma seule faute c'est de ne pas avoir pus faire les choses en temps et en heure malgré des journées de 9 à 10h de travail sans prendre de pose.

Il y a quelque fois je me suis retrouvé en me dépêchant de rentrer dans le local lessiviel sans mes EPI. Mais habituellement je les mettais.

Mon entretiens est le 20/09/2012.

Pouvez-vous, rapidement, me donner des conseils ou des démarches à suivre rapidement afin que je puisse faire le nécessaire?

Merci d'avance.

Par **P.M.**, le **12/09/2012** à **18:35**

Bonjour,

Je vous conseillerais déjà de vous faire assister lors de l'entretien préalable, de préférence par un Représentant du Personnel ou, en absence dans l'entreprise, par un Conseiller du Salarié, comme cette possibilité doit être rappelée dans la convocation...

En général, lorsque l'employeur a un réel motif de licenciement, il ne donne pas le choix avec une rupture conventionnelle surtout si c'est pour faute grave...

En l'occurrence, il aura beaucoup de mal à pouvoir en invoquer une puisque la procédure doit être engagée sous un délai restreint suivant la Jurisprudence de la Cour de Cassation lequel même s'il n'a jamais été réellement fixé peut être évalué à un mois maximum...

D'autre part, les annonces passées avant même votre licenciement fragilise l'attitude de l'employeur si le licenciement était prononcé...

Par ailleurs, il faudrait savoir si vous avez signé une convention individuelle de forfait en jours...

Par **SUD Solidaires Route**, le **23/09/2012** à **19:50**

Un employeur peut licencier qui il veut, même un salarié en CDI, pour n'importe quel motifs même léger , après tout ce n'est qu'une question de sous devant les prud'hommes à l'exception des salariés protégés.

Si il veut vous virer , il se retrouvera a payé et là votre dossier pourra augmenter les indemnités qui vous devra , prouver qu'il a organisé votre licenciement avant la faute et les juges prud'hommaux devraient en prendre compte , mais en attendant vous serez à pole emploi, peut être son seul but.

ce n'est pas parceque vous êtes en mise à pied conservatoire que vous serez licencié , il peut transformer cela en mise à pied disciplinaire, avertissement etc..... nous sommes le 23 septembre peut aurez vous la lettre officielle en RAR des demain (à cause du delai de 48h) mais maximum avant le 20 octobre.

bonne chance

Par **P.M.**, le **23/09/2012** à **20:11**

Bonjour,

De toute façon, l'employeur ne peut licencier qu'un salarié en CDI puisque ce n'est possible que pour ce type de contrat...

Déjà pour transformer la mise à pied conservatoire en disciplinaire, il faut que la sanction soit prévue au règlement intérieur s'il en existe un (obligatoire dans les entreprises d'au moins 20 salariés) et qu'il y soit prévu une durée limite...

Si le salarié n'est pas licencié pour faute grave la période de mise à pied conservatoire devrait être payée ou la partie excédentaire de la dite mise à pied disciplinaire...

J'ajoute qu'aucune procédure de sanction disciplinaire ne peut être engagée après un délai de 2 mois que la faute ait été commise ou que l'employeur en ait eu connaissance...

Si le salarié recevait la lettre recommandée de la notification de la sanction dès demain, pour un entretien préalable s'étant déroulé le 20 septembre, l'employeur l'aurait envoyée le 22 septembre et donc il n'aurait pas respecté le délai de 2 jours ouvrables pleins après...

Mais là aussi, on peut dire que l'employeur fait ce qu'il veut et que c'est une question de sous...