



Quelle conduite à tenir avec un Inspecteur du travail?

Par **kovalie**, le **09/08/2012** à **13:21**

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 **16:45**

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](#)...