



## Mise à pied conservatoire et convocation entretien licenciement

-----  
Par Zigwu

Bonjour,

J'ai fait l'objet d'une mise à pied conservatoire à l'oral par mon directeur le 02/12/2022 pour propos injurieux envers le sous-directeur de l'entreprise dans laquelle je suis salarié depuis le 02/09/2019.

Suite à cela j'ai attendu jusqu'au 12/12/2022, n'ayant aucune nouvelles de sa part jusque là, pour lui envoyer un courrier recommandé avec AR afin d'acter cette mise à pied conservatoire et lui demander quand elle prendra fin.

Il m'a alors transmis un courrier recommandé avec AR en retour, que j'ai reçu le 16/12/2022 actant bel et bien cette mise à pied conservatoire depuis le 02/12/2022 et que je ferais l'objet prochainement d'une convocation à un entretien préalable au licenciement.

J'ai alors reçu le 20/12/2022 la convocation à un entretien préalable au licenciement sauf que cette fameuse convocation avait elle-même lieu le 20/12/2022 à 10h30, date à laquelle j'ai reçu cette lettre.

Je suis aujourd'hui dans l'attente de mon licenciement et je voudrais savoir quels sont mes recours et comment procéder?

Merci.

-----  
Par janus2

Bonjour,

Effectivement, il y a vice de procédure puisque l'entretien ne peut pas avoir lieu moins de 5 jours ouvrables après la convocation (le jour de réception de la lettre ne compte pas).

Ceci ne rend pas le licenciement nul mais pourrait vous permettre d'obtenir un dédommagement en cas de procédure devant le CPH.

-----  
Par Zigwu

Oui c'est ce que j'ai cru comprendre, il y a aussi cette mise à pied conservatoire qui est un peu trop longue non?

Est-ce que je dois attendre qu'il me licencie pour commencer les procédure devant le CPH?

Merci pour votre réponse.

-----  
Par morobar

Bonjour,

qui est un peu trop longue non?

Non

J'ai vu pire. Il n'y a pas de longueur ou plutôt de durée, c'est le cas échéant à l'appréciation du juge (ils sont 4).

Est-ce que je dois attendre qu'il me licencie pour commencer les procédure devant le CPH?

A quelques jours près cela parait préférable.

-----  
Par Prana67

Bonjour,

Pas tout à fait d'accord avec Morobar sur la durée de la MàPC. S'il y a mise à pied conservatoire on est dans une situation "d'urgence". L'employeur ne peut pas d'un côté dire urgence et de l'autre prendre son temps pour envoyer la convocation.

Une mise à pied conservatoire doit être immédiatement suivie de l'engagement de la procédure de licenciement, à moins que l'employeur ne puisse justifier de la nécessité de délayer cette sanction. Dans un arrêt récent, la Cour de cassation a jugé qu'un délai de 7 jours entre le prononcé de la mise à pied conservatoire et l'engagement de la procédure de licenciement était trop long, quand bien même ce délai ne comptait que « quatre jours travaillés ». Cass.soc. 14.04.21, n° 20-12.920.

-----  
Par morobar

C'est du cas par cas.

La dernière jurisprudence que j'ai lu indique que si l'employeur renonce au licenciement, la mise à pied ne perd pas sa qualification de conservatoire et ne saurait en aucun cas se transformer en sanction disciplinaire.

ALors que jusque là, c'est ce qui se passait la plupart des (rares) fois quand l'employeur renonçait au licenciement.

-----  
Par Prana67

Oui ok, en France la jurisprudence n'a pas force de loi. Elle peut évoluer voir même s'inverser. Mais en attendant on a quand même une piste très solide qui va dans le sens de la question posée.

De plus le cas que vous citez n'a rien à voir avec le délai entre la décision de la MàPC et l'envoi de la convocation il me semble.

-----  
Par janus2

Il y a aussi les employeurs qui prennent leur temps à signifier le licenciement après l'entretien. Ils ont droit à un mois, certains prennent ce délai. Durant ce temps, le salarié est toujours en mise à pied conservatoire et donc pas payé...