



Durée entre mise à pied conservatoire et entretien de licenciement

Par Jah

Bonjour,

J'ai été mis à pied à titre conservatoire le 6 Février (je ne sais pas pour quel motif).

Mon entretien préalable de licenciement est prévue le lundi 19 Février soit 13 jours plus tard dont 8 ouvrés.

Est ce que ce délai est trop long ?

Merci d'avance.

Jah

Par kang74

Bonjour

Vu les délais nécessaires pour l'envoi de la convocation à l'entretien préalable, le respect du délai de 5 jours ouvrables qui ne tient compte ni du jour de réception, ni du jour de l'entretien, je dirai qu'on est dans un temps relativement court.

La jurisprudence considère qu'un délai de plus d'un mois est un délai abusif, qui tendrait à faire penser qu'il s'agit d'une sanction en soit.

NB : ne s'agit il pas, plutôt d'un entretien préalable à sanction ?

Par Jah

Oui c'est un entretien préalable à sanction. C'est que je me retrouve 8 jours sans salaire, je trouve que ça fait beaucoup !

Par kang74

Si cette convocation n'aboutit pas sur un licenciement pour faute, ou si le CPH, dans le cadre d'une contestation, considère que le licenciement est abusif, cette période vous sera payée.

Par Jeanrene

La mise à pied conservatoire a une durée limitée lorsque prise en vue d'un licenciement pour faute grave ou lourde. L'employeur doit alors envoyer très rapidement la convocation à un entretien préalable.

L'employeur doit lancer la procédure disciplinaire parallèle très rapidement. En effet, si les juges considèrent la durée de la mise à pied conservatoire excessive, ils pourront la requalifier en mise à pied disciplinaire.

Une procédure de mise à pied conservatoire se déroule en 3 grandes étapes :

- 1 la notification de la mise à pied conservatoire ;
- 2 l'entretien préalable ;
- 3 la prise de sanction.

Si la sanction est un licenciement l'employeur doit convoqué le salarié à un entretien préalable de licenciement ..

Il n'existe pas de délai maximal entre la période de mise à pied et le licenciement, mais ce dernier doit arriver rapidement, le salarié étant privé de salaire. La jurisprudence et les juges de la Cour de cassation (14 avril 2021) ont ainsi statué qu'un délai de sept jours était déjà trop long.

La mise a pieds conservatoire peut être considéré par le tribunal comme une mise a pieds disciplinaire (voir règlement intérieur à 'entreprise) et le licenciement considéré comme abusif ouvrant droit au bareme macron pour licenciement abusif.

Par kang74

Dans l'arrêt que vous citez c'est le lancement de la procédure qui a été jugé tardive (date d' envoi de la convocation)sans qu'il y ait un motif qui expliquerait ce délai(et il peut y en avoir suivant les faits reprochés comme le rappelle aussi cet arrêt).

On ne parle pas du délai entre la mise à pied et la date du licenciement donc .

Vu que vous semblez avoir connaissance de la date de l'entretien,c'est que la procédure est déjà lancée : quand a été envoyée la convocation ?

Et elle doit respecter les délais légaux (délai entre convocation entretien, délai entre entretien/notification de la sanction), qui ne peuvent en aucun cas être considérés comme abusif puisque c'est justement pour que le salarié puisse se rendre disponible, ait le temps de trouver une personne pour l'accompagner et se prépare à cet entretien .
On vous explique d'ailleurs les étapes , obligatoires, dans ce copier coller ...

Donc oui , s'il y a eu un délai entre la notification de la mise à pied et la date de l'envoi de votre convocation qui ne s'explique pas par un motif (comme une enquête, la vérification de la gravité des faits) , vous pourrez tenter la contestation sur ce motif .

Ce délai accordé permet à l'employeur de choisir la sanction qu'il juge la plus appropriée et, si besoin, pour mener son enquête. Ainsi, il dispose du temps nécessaire pour vérifier l'existence ou la gravité des faits fautifs car seule une faute grave ou lourde peut justifier une mise à pied conservatoire (Cass. soc. 27 septembre 2007, n° 06-43.867). En principe, aucune disposition légale ne fixe la durée de la mise à pied à titre conservatoire. Ainsi, la mise à pied à titre conservatoire prend fin avec le prononcé de la sanction définitive (Cass. soc. 27 novembre 2007, n°06-42.789).

Par Jah

Bonjour,
Que se passe-t-il si je décide de poser ma démission pendant l'entretien préalable au licenciement ? Sont ils dans l'obligation de l'accepter ? Qu'en sera-t-il alors de la procédure de licenciement ? Merci

Par kang74

L'employeur doit prendre en compte votre démission mais peut continuer la procédure à sanction pendant le préavis .
Si la sanction est la reconnaissance de la faute grave, le préavis prend fin à cette date .

A moins que vous lui facilitiez les choses en demandant d'être dispensé du préavis dans l'annonce de la démission .

Par Jah

Autre question : puis je essayer de négocier une rupture conventionnelle pendant cet entretien ? Est ce que cela peut me permettre de récupérer le paiement des jours de mise à pied ?

Par Jah

Autre question : puis je essayer de négocier une rupture conventionnelle pendant cet entretien ? Est ce que cela peut me permettre de récupérer le paiement des jours de mise à pied ?