



Mise à pied conservatoire

Par mathieuw

Bonjour,

Le 5 juillet mon supérieur m'a remis une convocation à un entretien préalable en vue d'une éventuelle sanction pouvant aller jusqu'à la rupture pour faute grave, ainsi qu'une mise à pied conservatoire notifiée dans cette lettre. Mon entretien n'aura lieu que le 31 juillet.

Ce délai de 26 jours entre la convocation et l'entretien lui même, n'est-il pas trop long ?

Merci de vos réponses.
Cordialement.

Mathieuw

Par Isadore

Bonjour,

Impossible de vous le dire sans avoir plus de détails. L'employeur peut par exemple avoir besoin de faire une enquête interne.

Par morobar

Bjr,
Ce délai est effectivement excessif.
La cour de cassation vous donne raison:
Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 14 avril 2021, 20-12.920, Inédit

ici:[url=https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000043473609]https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000043473609[/url]

Par Prana67

Bonjour,

Attention, dans l'arrêt cité par Morobar on reproche à l'employeur d'avoir trop attendu (7 jours) entre la notification de la MàPC et la convocation à l'entretien.

Le cas présent est différent. La convocation a été remise en même temps que la MàPC mais c'est le délai entre la convocation et l'entretien qui pose problème.

Par morobar

Sur le principe c'est la même chose.
La mise en ?uvre de la procédure est effectivement concomitante à l'annonce de la mesure de mise à pied conservatoire, mais le délai imposé entre convocation et entretien soit 26 jours est excessif.
La loi impose 5 jours ouvrables, hors le jour de la réception ou notification et celui de l'entretien.
Bref une semaine en gros.
Le salarié n'ayant aucune rémunération subit donc un préjudice qui va au delà de la sanction susceptible d'être prononcée car elle s'y rajoute.

Par janus2

Bonjour,

Comme déjà dit dans un autre sujet, la jurisprudence fixe effectivement à 7 jours le délai maximum pour lancer la procédure de licenciement après une mise à pied conservatoire. Elle entend par "lancer la procédure", donner une date pour l'entretien préalable. En revanche, aucun délai maxi n'est défini entre la notification de la mise à pied conservatoire et l'entretien lui même.

Seul le juge, s'il était saisi, pourrait se prononcer sur le délai en question, qui peut, comme dit plus haut, être justifié pour diverses raisons.

Par morobar

sur le délai en question, qui peut, comme dit plus haut, être justifié pour diverses raisons.

Non toujours pas d'accord.

La mesure de mise à pied conservatoire: Suspension provisoire du contrat de travail faisant suite à une faute du salarié dont la gravité rend impossible son maintien dans l'entreprise pendant le déroulement de la procédure.

J'ai hélas perdu assez d'instances en CPH, et gagné tout de même quelques unes, pour savoir que le délai dont il est question sera sanctionné ou que le licenciement sera qualifié de seconde sanction - ce qui est illégal.

[url=https://www.legisocial.fr/jurisprudences-sociales/397-mise-pied-conservatoire-la-cour-de-cassation-precise.html]http s://www.legisocial.fr/jurisprudences-sociales/397-mise-pied-conservatoire-la-cour-de-cassation-precise.html[/url]

Par exemple

Par janus2

Dans ce dossier, la cour d'appel dit que l'employeur n'a pas justifié le délai, ce qui n'est pas contraire à ce que j'écrivais plus haut : Seul le juge, s'il était saisi, pourrait se prononcer sur le délai en question, qui peut, comme dit plus haut, être justifié pour diverses raisons.