



Mise à pied conservatoire

Par mamiepoppins

Bonjour,

J'ai été mis à pied conservatoire le 5 juillet, j'ai mon entretien le 31 juillet.
Quelle sera ma situation entre le 1er août et la date de mon licenciement (surtout si mon employeur tarde à m'envoyer la notification tout en restant dans le délai d'un mois)?

Merci d'avance pour vos réponses.
Cordialement

Par AGeorges

Bonsoir Mamie,

Inchangée.
Vous ne pourrez pas vous présenter sur votre lieu de travail et vous ne serez pas rémunérée.

N'oubliez pas tout de même qu'il y a une différence de sévérité entre le "disciplinaire" et le "conservatoire", le second étant moins grave. Votre employeur a jugé que vu la situation, vous maintenir dans votre poste était impossible, mais de façon suspensive et pas définitive. L'enquête qui devait suivre permettait de confirmer ou d'infirmer des faits. Dans le second cas, vous pouvez être réintégré dans tous vos droits et même récupérer vos salaires de la période de mise à pied, même alors que vous n'avez pas travaillé.

Par janus2

Quelle sera ma situation entre le 1er août et la date de mon licenciement

Bonjour,
théoriquement, vous serez toujours en mise à pied conservatoire.

Par morobar

Bjr,
N'oubliez pas tout de même qu'il y a une différence de sévérité en le "disciplinaire" et le "conservatoire", le second étant moins grave.
Sauf qu'il est impossible de prononcer une mise à pied disciplinaire avant procédure.
Et qu'une mise à pied conservatoire doit être simultanément accompagnée d'une procédure de :licenciement.
Alors considérer qu'une sanction disciplinaire est plus grave qu'"un licenciement est un point de vue particulier.
Ceci dit, ce sujet a déjà fait l'objet d'une conversation, j'ai donné mon point de vue en confirmant que le délai entre le prononcé de la mise à pied conservatoire et l'entretien préalable est trop important et affirmé que ce délai constituait un préjudice au salarié.

Par AGeorges

Sauf qu'il est impossible de prononcer une mise à pied disciplinaire avant procédure.

Ce n'est pas le sujet. D'ailleurs, dans le cas soumis, les intentions de l'employeur et la situation exacte ne sont pas connues.

Il y a des délais fixés par la loi entre les diverses étapes de la procédure de mise à pied, avec ou sans licenciement final, mais pas toutes. Même le terme "entretien" peut se matérialiser en deux réunions une pour éclaircir les

circonstances de ce qui s'est passé, une seconde qui sera en vue de licenciement. La loi ne fixe pas de délai pour l'enquête. Et les jurisprudences ne parlent de délai que pour les cas qualifiés de faute grave ou lourde.