



Mise à pied conservatoire sans accès à mes documents pro : légal?

Par Romichmich

Bonjour,

J'ai été mis à pied à titre conservatoire le 16 juillet, ce jour même, les accès à mon espace personnel (mails, entretiens annuels etc) et à mes conversations m'ont été coupés.

Je n'avais du coup également aucun moyen de contacter les membres représentant du personnel pour m'assister n'ayant aucun moyen de trouver leurs coordonnées.

Est-ce légal en vu de ma défense lors de mon entretien préalable ce mercredi? J'ai cru voir passer des jurisprudence ou des informations sur internet donnant l'info que l'employeur fait souvent cela pour empêcher l'employé de se défendre.

Peut on invoquer une mise à pied à titre conservatoire abusif conduisant à un licenciement vexatoire?

J'ai failli faire un malaise sur place lors de la signature du courrier et je n'ai pas été accompagné au service médical présent à l'étage du dessous.

Le problème pourrait venir d'un énervement de ma part sans insulte, ni propos injurieux mais cela faisait un moment que je ne dormais plus suite à une charge mentale importante et en avait encore discuté la veille et la semaine précédente avec ma responsable.

Bonne journée à tous

Cordialement

Par kang74

Bonjour

C'est tout à fait légal puisque le but d'une mise à pied conservatoire sert à justement vous évincer temporairement de toute l'activité de l'entreprise .

Mais comme tout un chacun vous êtes libre de contacter par mail ou téléphone les RH ou l'employeur pour avoir les coordonnées des élus : cela se faisait avant internet, cela se fait toujours ...

Enfin un entretien, ce n'est pas pour se défendre, c'est pour entendre exactement ce que l'employeur a à vous dire, donner votre version, la personne qui accompagne n'étant globalement là que pour s'assurer de témoigner de ce qui a été dit (utile en cas de contestation au CPH).

Seul une contestation devant le CPH peut décider s'il y a abus, et je ne vois rien de vexatoire à appliquer le cadre du droit

Je vous conseille une consultation avec un avocat ou un défenseur syndical pour une défense basée sur le droit ...

Par Prana67

Bonjour,

Comme kang74 vous le conseille vous pouvez téléphoner à l'employeur qui risque de ne pas vous répondre ou de vous dire de vous débrouiller.

Vous pouvez aussi demander à un collègue de vous donner les coordonnées des représentants du personnel.

Le salarié qui vous assiste n'a pas qu'un rôle de témoin. Il peut (doit) vous défendre, prendre la parole comme il souhaite, poser des questions, etc...J'ai déjà assister à des entretiens ou j'étais le seul à parler, notamment quand le salarié convoqué n'est pas à l'aise pour parler ou qu'il est impressionné par la direction.