



## Mise à pied à titre conservatoire abusive

-----  
Par Nicaro56

Bonjour,

Mon conjoint vient de recevoir une mise à pied à titre conservatoire.  
Nous la jugeons abusive au vu des faits.

Voici les faits:

- Avant de détailler les faits, mon conjoint travaille pour un sous traitant d'une très grande entreprise et n'a jamais eu de tels faits reprochés auparavant.

C'est pourquoi nous ne comprenons pas l'ampleur de cette situation...;

- Venant de changer de service, et le site du lieu de travail étant très grand, le parking vélos étant situé à l'opposé du site, il est allé au plus près ;

- mon conjoint, allant travailler en vélo, accroche son vélo au grillage du site de son nouveau service ;

- Cependant, il n'a pas été averti que cet endroit était interdit aux vélos ;

- Suite à cela, on lui a mis un post-it lui indiquant de rappeler un numéro, ce qu'il n'a pas fait dans l'immédiat puisque lorsqu'il quitte son poste il est 21h passé.

- Le lendemain, son vélo est bloqué avec cadenas et chaîne, et étant tard, il va chercher une pince pour couper le cadenas afin de pouvoir rentrer.

- Le surlendemain, l'entreprise lui bloque l'accès au site sans en avertir au préalable le sous-traitant. On lui demande d'attendre qu'un responsable vienne, mais au bout de 4h d'attente environ, personne ne vient, on lui dit donc de rentrer et de ne pas revenir avant ce mardi 22 avril ;

Entre le jeudi 18 et ce jour, que doit-il se passer, peuvent ils retirer du salaire ?

- Enfin, aujourd'hui, il reçoit donc cette convocation à un entretien préalable à un licenciement avec mise à pied à titre conservatoire (tout ça pour un cadenas coupé), compte tenu de la gravité des faits reprochés.

Par ailleurs dans cette convocation, on lui dit qu'il peut se faire assister par une personne appartenant à l'entreprise, mais à mon sens on doit aussi lui signifier qu'il peut se faire aussi représenter par un conseiller trouvé sur la liste de l'inspection du travail dont il dépend (ce qui n'est pas indiqué dans ce courrier).

Au vu de tous ces éléments, nous jugeons la sanction extrêmement dure et inappropriée.

A aucun moment, il a mis la sécurité de quiconque en danger, n'a rien fait pour nuire à l'entreprise.

La seule chose qu'on peut lui reprocher est de ne pas avoir garer son vélo au bon endroit et de ne pas avoir rappelé le numéro laissé sur Post-it.

Cela dit, si cela dérangeait vraiment on aurait pu lui faire un mail, ou un courrier officiel, et non un post-it.

D'avance je vous remercie de l'intérêt porté à ces informations et des éléments de réponse que vous pourrez nous apporter pour nous aider.

Bien cordialement,

-----  
Par isernon

Bonjour,

à lire votre message, votre mari a fait preuve d'une certaine désinvolture.

- votre mari aurait dû déposer son vélo à l'endroit prévu et non aller au plus près.

- un grillage de site n'est pas prévu pour y accrocher un vélo (pas besoin de panneau d'interdiction).

- votre mari n'a pas tenu compte du post-it déposé sur son vélo.

- il coupe le cadenas déposé par l'entreprise sur son vélo.

je comprends que la direction de l'entreprise est moyennement apprécié le comportement de votre mari.

salutations

-----  
Par Henriiri

Hello !

Nicarò votre conjoint a intérêt a bien connaître le cadre d'une sanction disciplinaire pour réagir si la procédure n'est pas respectée sur la forme :

[url=https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2234]https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2234[/url]

Sur la forme et sur le fond c'est auprès des prud'hommes qu'il pourra contester l'éventuel licenciement :

[url=https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2360]https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2360[/url]

A+

-----  
Par janus2

Par ailleurs dans cette convocation, on lui dit qu'il peut se faire assister par une personne appartenant à l'entreprise, mais à mon sens on doit aussi lui signifier qu'il peut se faire aussi représenter par un conseiller trouvé sur la liste de l'inspection du travail dont il dépend (ce qui n'est pas indiqué dans ce courrier).

Bonjour,

Attention, si l'entreprise a des représentants du personnel, votre conjoint ne peut se faire assister que par un salarié appartenant à l'entreprise (représentant du personnel ou non).

Il n'y a que pour les entreprises dépourvues de représentant du personnel qu'il est possible d'être assisté par un conseiller extérieur appelé conseiller du salarié.

-----  
Par hideo

Bonsoir,

- Le surlendemain, l'entreprise lui bloque l'accès au site sans en avertir au préalable le sous-traitant. On lui demande d'attendre qu'un responsable vienne, mais au bout de 4h d'attente environ, personne ne vient, on lui dit donc de rentrer et de ne pas revenir avant ce mardi 22 avril ;

Entre le jeudi 18 et ce jour, que doit-il se passer, peuvent ils retirer du salaire

Non on ne peut pas lui retenir sur la paye ,il fallait lui notifier la mise à pied conservatoire et la convocation à l'entretien préalable ,le jour même quand il s'était présenté .Entre le 18 et le 22 il doit être Payé comme si il avait travaillé .

Il y a dans la procédure un vice de forme .

Lors de l'entretien préalable ,il faudra soulever ce vice de forme .

La mise à pied doit être notifiée en même que la convocation à l'entretien préalable ,et débute à partir du jour de la présentation de la lettre recommandée AR et non le jour de l'interdiction de pénétrer dans l'établissement par le gardien de service à qui la direction avait sans doute donné des consignes.

-----  
Par janus2

Bonjour hideo,

Attention, la notification de la mise à pied conservatoire n'est soumise à aucune condition de forme, malgré le fait qu'il soit conseillé de recourir à un écrit. La lettre recommandée n'a donc rien d'obligatoire.

-----  
Par hideo

Bonsoir ,

La mise à pied à titre conservatoire doit être prononcée en même temps que l'envoi ou la remise de la convocation à l'entretien préalable.

Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 16 janvier 2019, 17-15.012, Inédit

Mais attendu qu'ayant relevé que l'employeur avait notifié au salarié sa mise à pied sans avoir engagé concomitamment la procédure de licenciement qui n'avait été engagée que huit jours plus tard, la cour d'appel a pu en déduire que la mise à pied présentait un caractère disciplinaire nonobstant sa qualification de mise à pied conservatoire et que l'employeur n'ayant pas respecté la procédure prévue à l'article L. 1332-2 du code du travail, la sanction devait être annulée ; que le moyen n'est pas fondé .

J'ajoute que la notification écrite de la mise à pied conservatoire donne une date certaine certaine à celle-ci alors que la notification orale ne confère pas une sécurité juridique et peut donner lieu à contestation, surtout dans les conditions décrites .Ce n'est pas le responsable en personne qui a dit au salarié de repartir chez lui ,mais une tiers personne ;et cela sur le parking .

Cordialement

-----  
Par janus2

J'ajoute que la notification écrite de la mise à pied conservatoire donne une date certaine certaine à celle-ci

Je ne dis pas le contraire, mais encore une fois, aucun texte n'impose la lettre recommandée.

D'ailleurs, l'envoi d'une lettre recommandée supposerait un délai (1 à 3 jours le temps de l'acheminement) alors que la mise à pied conservatoire est une mesure d'urgence, visant un salarié qui ne peut être maintenu dans l'entreprise.