



## Mise à pied conservatoire injustifiée et licenciement

-----  
Par Goo

Bonjour,

Tout d'abord je vous remercie par avance pour votre temps.

Je suis en train de monter un dossier pour faire une saisine du Conseil des prud'hommes, sans avocat, suite à une mise à pied conservatoire injustifiée qui s'est suivie d'un licenciement pour faute grave.

J'étais employé en CDI dans un magasin de la grande distribution et suite à un différend avec un supérieur hiérarchique (qui ne travail pas dans le magasin), j'ai été licencié pour faute grave.

Vu que mon ancienneté n'était que de 2 mois, le barème Macron me permet de demander un mois de salaire en réparation du préjudice subi en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse (LSCRS).

Mais selon vous, les demandes suivantes sont-elles légitimes ou sont-elles redondantes avec le LSCRS ?

Premier point : si l'on estime que la mise à pied conservatoire est justifiée, le délai pour prononcer la sanction suite à l'entretien préalable ne pourrait-il pas être considéré comme « trop long » (19 jours entre l'entretien préalable et le licenciement) et donner lieu à des dommages et intérêts (DI) en plus des DI pour LSCRS ? Pour cela, je m'appuie sur l'[url=https://www.cfdt.fr/portail/vos-droits/depart-de-l-entreprise/actualite/depart-de-l-entreprise/mise-a-pied-conservatoire-7-jours-apres-la-procedure-de-licenciement-n-est-plus-justifiee-srv2\_1181291#:~:text=-%20La%20mise%20à%20pied%20conservatoire,%20à%20pied%20conservatoire(2).]https://www.cfdt.fr/portail/vos-droits/depart-de-l-entreprise/actualite/depart-de-l-entreprise/mise-a-pied-conservatoire-7-jours-apres-la-procedure-de-licenciement-n-est-plus-justifiee-srv2\_1181291#:~:text=-%20La%20mise%20à%20pied%20conservatoire,%20à%20pied%20conservatoire(2).[/url]

Second point : si l'on estime que la mise à pied conservatoire est injustifiée (il n'y a aucune mise en danger de l'entreprise, des salariés ou des clients), pourrais-je prétendre à réparation en plus des DI pour LSCRS ? et pour les DI du premier point ?

Troisième point : si l'on estime que le licenciement s'est fait dans un contexte vexatoire (propos calomnieux, exclusion violente et soudaine), pourrais-je prétendre à réparation en plus des DI précédents ?

Lorsque j'écris "si l'on estime", c'est que je dispose des preuves factuelles nécessaires.

Merci pour vos conseils

-----  
Par kang74

Bonjour

L'indemnité de dommage et intérêt est d'au maximum 1 mois de salaire.

Donc pour une ancienneté de deux mois dont 19 jours de mise à pied conservatoire, ne vous attendez pas à plus . Une mise à pied conservatoire n'est pas justifiée par un danger quelconque mais par une faute qui ne permet pas de continuer sereinement les relations entre vous et l'entreprise .

Concrètement tous vos arguments sont curieux dans le contexte, on ne reprochera pas à un employeur de vous signifier de manière abrupte une mise à pied conservatoire si la faute est suffisamment grave pour le justifier .

Donc vos arguments doivent tourner autour de l'absence de faute qui puissent justifier la mise à pied et donc la sanction .

Personnellement je ne comprends pas le sens de "différend" entre un supérieur hiérarchique, puisque mise à part s'il ne vous paie pas , il y a juste à faire ce qu'il dit .

-----  
Par morobar

Bonjour,  
le délai pour prononcer la sanction suite à l'entretien préalable ne pourrait-il pas être considéré comme « trop long » (19 jours entre l'entretien préalable et le licenciement)  
La loi indique entre 2 jours minimum et un mois maximum.

-----  
Par kang74

Alors il y a des décisions qui définissent un délai de 15 jours anormalement long dans le cadre d'une mise à pied conservatoire mais tout dépend du contexte .

-----  
Par Prana67

Bonjour Goo,

La jurisprudence que vous citez parle du délai entre la mise à pied et l'envoi de la convocation, pas du délai entre l'entretien et la notification.

Pouvez vous détailler ces points : combien de jours entre la mise à pied et l'envoi de la convocation, puis combien de temps entre l'entretien et la notification du licenciement ? Si l'ensemble de la procédure à durée 19 jours ça ne me paraît pas anormalement long.

Pour donner un avis sur votre mise à pied il faudrait expliquer le plus factuellement possible le contexte exact.

-----  
Par Goo

Merci pour vos retours.

combien de jours entre la mise à pied et l'envoi de la convocation  
-> mise à pied le 30/07, courrier envoyé le 01/08 => 2 jours

combien de temps entre l'entretien et la notification du licenciement  
-> entretien le 17/08 et courrier de licenciement reçu le 8/09 (date en en-tête du courrier le 05/09) => 19 jours

Si l'ensemble de la procédure à durée 19 jours ça ne me paraît pas anormalement long.  
-> De la mise à pied au licenciement, il s'est déroulé plus de 30 jours.

Le contexte :

La mise à pied conservatoire m'a été imposée suite à un échange téléphonique avec le responsable secteur durant lequel nous avons échangé sur un ton un peu véhément, mais sans aucune insulte. Le sujet était la sécurité du magasin, suite à 2 vols en bande organisée. Pas de vigil dans le magasin, et des salariés en CDD d'une vingtaine d'années qui ne souhaitaient pas se faire agresser.

Le jour de l'entretien, cette personne n'était pas là, et c'est sa N+1 qui s'est chargé du déroulement (je me suis fait accompagner par une représentante du personnel). Ce qui m'a été reproché n'avait absolument rien à voir avec l'échange téléphonique. Et tout était complètement faux, ce qui a été confirmé par une attestation de la responsable du magasin avec qui je travaillais directement (et qui a franchement halluciné, car le responsable secteur ne travaille pas dans le magasin). Normalement, la procédure interne aurait été, pour la constatation de chacun de ces reproches, de m'adresser un courrier afin de notifier officiellement le reproche.

Lors de l'entretien, j'ai nié chacun des points.

Le courrier de licenciement les reprenait tout de même alors qu'aucun n'est factuel.

Voilà en résumé.