



Licenciement suite à mise à pied conservatoire

Par Nico94b

Bonjour.

J'ai récemment fait l'objet d'une mise à pied conservatoire que j'ai trouvé injustifiée (il n'y avait pas pour moi de réelle faute grave ou lourde caractérisée).

Au cours de l'entretien préalable (ou j'ai eu la bonne idée de me faire accompagner d'un représentant du personnel) mon employeur ne m'a pas vraiment laissé m'expliquer sur une soi disant faute, il m'a plus reproché un comportement "général".

Suite à cela j'ai été licencié non pas pour faute mais pour "cause réelle et sérieuse". Mon employeur m'a donc payé le temps de mise à pied.

Je me pose la question de savoir si cette procédure est "viable", est ce que une procédure de mise à pied conservatoire peut entraîner un autre licenciement que pour faute grave ou lourde?

Merci.

Par janus2

est ce que une procédure de mise à pied conservatoire peut entraîner un autre licenciement que pour faute grave ou lourde?

Bonjour,

Oui, voir même pas de licenciement du tout. Mais lorsque la mise à pied conservatoire n'est pas suivie d'un licenciement pour faute grave ou lourde, elle doit être payée, ce qui a été votre cas.

Par Nico94b

Merci de votre réponse.

Ce que je ne trouve pas normal c'est que mon employeur m'ai convoqué à un entretien de licenciement pour une soi disant "faute grave" (en effet, la mise à pied conservatoire n'intervient que en cas de faute grave ou lourde). Aussi je me suis préparé à cet entretien vis à vis des faits reprochés.

Mais au cours de cet entretien l'employeur ne m'a pas vraiment laissé m'exprimer sur cette faute mais plutôt sur ce que lui considère comme un comportement "général".

Donc en fait on m'a convoqué pour un entretien qui demande préparation, j'étais bien préparé d'ailleurs la "faute grave ou lourde" n'a pas été retenue. Et malgré ça on me licencie pour un autre motif pour lequel aucun entretien n'a eu lieu. Je ne trouve cela pas normal.

Par morobar

Bonjour,

Et malgré ça on me licencie pour un autre motif pour lequel aucun entretien n'a eu lieu. Je ne trouve cela pas normal.

Au contraire, c'est l'illustration du but recherché par la procédure.

L'employeur est avisé d'une faute d'un certain niveau et prend des dispositions, convoque le salarié en entretien préalable à toute sanction.

Cette entretien lui permet devant un témoin choisi par le salarié, d'exprimer ses doléances et d'entendre les remarques du salarié.

A l'issue de cet entretien, l'employeur est soit conforté dans son analyse de la situation, soit plus ou moins convaincu par les explications du salarié et donc révisé cette analyse.

Et décide d'une sanction ou peut-être de ne pas sanctionner.