



Notification de mise à pied conservatoire

Par DruNDepr

Bonjour,

Je vis depuis plusieurs mois une situation qui, selon moi, est assez lunaire. Cela m'a d'ailleurs amené à créer deux discussions sur ce forum qui peuvent vous apporter du contexte :

-
[url=https://www.forum-juridique.net/travail/prud-hommes/procedure/litiges-avec-mon-employeur-contrat-d-apprentissage-t59082.html]https://www.forum-juridique.net/travail/prud-hommes/procedure/litiges-avec-mon-employeur-contrat-d-apprentissage-t59082.html[/url]

-
[url=https://www.forum-juridique.net/travail/prud-hommes/defenseur-syndical-pour-une-procedure-en-refere-t59460.html]https://www.forum-juridique.net/travail/prud-hommes/defenseur-syndical-pour-une-procedure-en-refere-t59460.html[/url]

Il y a beaucoup de choses à dire, donc je vais essayer d'être bref et concis.

Je suis en contrat d'apprentissage (alternance) au sein d'une entreprise et, depuis plus d'un an, je subis des retards dans le versement des salaires. Étant à la fin du mois, je peux officiellement dire que mes quatre derniers salaires ne m'ont pas été versés. Néanmoins, ce n'est pas l'objet de ce post.

Il y a quelques mois, j'ai rejoint un syndicat qui m'a mis en relation avec un avocat. Après un entretien, j'ai fourni des preuves attestant les faits reprochés et demandé le versement de mes salaires en retard ainsi que des indemnités pour les retards. Après notre entretien, j'ai partagé des éléments avec mon avocat (ex. : les derniers messages reçus de la part de mon employeur) par e?mail, mais je n'ai pas eu de réponse de sa part. Or, au vu du comportement récent de mon employeur, je présume que mon avocat a entamé les démarches.

Après quelques semaines d'arrêt maladie, je suis retourné en entreprise pour accomplir mes missions (je suis en télétravail complet). Il m'a fait comprendre que je devais aller plus vite sur les tâches, et je lui ai dit que ma santé passe avant tout. Malgré cela, j'ai continué d'avancer sur les tâches pour éviter qu'on me reproche quoi que ce soit.

Aujourd'hui, quelques jours après mon retour, j'ai reçu une notification de mise à pied conservatoire. J'ai effectué de brèves recherches sur la mise à pied, et le peu que j'ai appris ne m'a pas donné envie de poursuivre mes recherches. Je ne veux pas paraître pessimiste, mais j'ai l'impression que je ne peux pas faire grand chose.

D'après ce que j'ai compris, dans quelques jours je serai convoqué à un entretien entre mon employeur et moi, où il m'exposera les faits constatés et pourra prendre à l'issue de cet entretien une décision, comme un licenciement pour faute grave. Si cela se déroule ainsi (ce qui est fort probable), ce sera à moi de contester cette décision en entamant de nouvelles procédures auprès du CPH.

Normalement, je pourrais être assisté à cet entretien, mais mon avocat est en congé et ne revient que dans quelques jours. Et même s'il avait été disponible, je ne sais pas si j'aurais eu la possibilité de le solliciter pour m'assister.

J'aimerais savoir ce que je peux faire pour me préparer à cela.

J'ai sûrement oublié quelques détails, donc n'hésitez pas à me poser des questions.

Merci d'avance pour le temps accordé à la considération de mon message.

EDIT : Cela n'est peut-être pas important, mais je tiens à ajouter une information complémentaire. Il y a deux mois, mon employeur m'avait adressé un avertissement disciplinaire. Je lui avais alors demandé de présenter des preuves pour soutenir ses (fausses) accusations, ce qu'il a évidemment refusé de faire. De plus, j'avais proposé de recourir à un médiateur pour régler la situation, sachant qu'il y avait beaucoup plus de faits allant à son encontre que contre moi, mais il a aussi refusé cela.

Par kang74

Bonjour

Vous pouvez vous faire accompagné par une personne de votre entreprise s'il y a un CSE ou un conseiller syndical . Il est important qu'il y ait une personne neutre qui soit capable d'attester de ce qui sera dit notamment les faits reprochés .

Je pense que cela portera sur le faits que vous ayez mis des problème de santé en avant alors que vous n'etiez plus en arrêt de travail, ni n'avez de préconisation du medecin du travail en ce sens .

Il aurait mieux valu rappeler votre statut d'apprenti qui fait que vous êtes là pour apprendre pas être productif .

M'enfin une rupture de contrat est un moindre mal pour vous, vu tout ce que vous avez à reprocher à cette entreprise .

Gardez bien toutes les communications, enveloppes incluses .

Par DruNDepr

Merci pour votre réponse.

Dans mon cas, je suis dans une petite entreprise : nous n'avons ni CSE ni conseiller syndical. Ne puis-je pas faire appel à un collègue pour me représenter ou solliciter mon syndicat ?

Vous avez sans doute raison, il vaudrait mieux mettre en avant mon statut d'apprenti. Bien que cela ne soit peut-être pas d'une grande importance, j'aimerais également ajouter que je n'ai plus de complémentaire santé, étant donné que mon employeur a cessé de payer les factures.

Par ailleurs, j'ai le pressentiment que mon employeur souhaite programmer l'entretien le plus rapidement possible (demain ou après?demain). Suis-je en mesure de repousser la date de l'entretien ?

Enfin, dans le cas où je ne peux malheureusement pas me faire représenter, à quoi bon me justifier lors de cet entretien si ce n'est parole contre parole ? Je suis désolé d'être aussi cru, mais j'ai clairement affaire à une personne malhonnête. La principale raison pour laquelle il souhaite me licencier pour faute grave, c'est pour éviter de payer les indemnités et me priver des allocations chômage. Par le passé, il a refusé ma proposition de rupture amiable, et n'en a proposé aucune en retour.

Par janus2

Bonjour,

il souhaite me licencier pour faute grave, c'est pour éviter de payer les indemnités et me priver des allocations chômage.

Première chose, un licenciement pour faute grave ne vous prive pas des indemnités chômage, si par ailleurs vous remplissez les critères pour en bénéficier.

Ne puis-je pas faire appel à un collègue pour me représenter ou solliciter mon syndicat ?

Vous ne pouvez pas vous faire représenter, mais vous faire assister, ce n'est pas la même chose. En l'absence de représentant du personnel dans l'entreprise, vous pouvez vous faire assister par n'importe quel autre salarié de cette entreprise ou par un conseiller du salarié (cela sera rappelé dans la convocation à l'entretien préalable).

Par ailleurs, j'ai le pressentiment que mon employeur souhaite programmer l'entretien le plus rapidement possible (demain ou après?demain). Suis-je en mesure de repousser la date de l'entretien ?

L'employeur doit vous laisser un délai de 5 jours ouvrables entre la remise de la convocation et la date de l'entretien.

Par kang74

Pensez qu'un entretien ce n'est pas un tribunal .

Il vous dit ce qu'il vous reproche, vous le notez et ensuite vous le contestez si vous voulez aller au CPH .

De toutes les façons vous allez devoir aller au CPH s'il ne vous paie pas .

Enfin il n'est jamais prévu d'indemnités en contrat d'apprentissage , vous ne serez d'ailleurs pas licencié mais le contrat sera rompu pour faute grave .

Par DruNDepr

Première chose, un licenciement pour faute grave ne vous prive pas des indemnités chômage, si par ailleurs vous remplissez les critères pour en bénéficier.

Au temps pour moi. Je ne comprends donc pas ce qu'il y gagne à me licencier dans ce cas.

Merci à vous deux pour vos éclaircissements, je comprends mieux ce que représente cet entretien. Toute cette histoire m'a rendu parano, au point où je cherche constamment à comprendre les agissements de mon employeur.