



Mise à pied et entretien préalable

Par mamiepoppins

Bonjour,

Je suis en CDD depuis le 01/01/2022 et jusqu'au 31/08/2023, j 'ai reçu une lettre de mise à pied conservatoire hier le 12 juillet, la date de mon entretien est fixée au 7 aout.
Est-ce légal un délai aussi long ?

De plus je devais être en congés à compter de lundi jusqu'au 6 aout. Ma responsable a changé mes congés, elle m'a laissé en congé du 17 au 19 juillet et les 12 jours restant elle les a reportés fin août.
A-t-elle le droit de me mettre en congé les 17-18-19 juillet alors que je suis en mise à pied?

Merci de votre réponse.

Roberte

Par Isadore

Bonjour,

1. Ça dépend du contexte, mais ça peut si c'est justifié par les circonstances.

2. Non, c'est soit mise à pied, soit congés ; cependant l'employeur peut reporter le début de la mise à pied. Mais mélanger les deux, c'est n'importe quoi.

Voici un peu de jurisprudence :

[url=https://www.legisocial.fr/jurisprudences-sociales/486-prendre-des-conges-payes-pendant-une-mise-pied.html]https://www.legisocial.fr/jurisprudences-sociales/486-prendre-des-conges-payes-pendant-une-mise-pied.html[/url]

Par morobar

Bjr,
Non

La mise à pied conservatoire, celle prise car le maintien dans l'entreprise est impossible, implique simultanément la mise en ?uvre d'une procédure de licenciement.

Un tel délai implique un préjudice à l'endroit du salarié.

Par janus2

Bonjour morobar,

Dans le cas présent, la procédure est bien lancée puisque la date de l'entretien préalable à licenciement est arrêtée.

Ce que dit la cour de cassation, c'est que la date de l'entretien doit être fixée au plus dans les 7 jours de la notification de la mise à pied conservatoire. Elle ne donne pas de délai entre la notification de la mise à pied et la tenue de l'entretien. Ce serait au juge de se prononcer s'il était saisi, au vu des éléments du dossier.