



Délai légal de mise à pied conservatoire

Par **vad56**, le **12/03/2009** à **22:20**

bonjour,rnvoilà mon problème :rn je suis responsable de magasin dans un intermarché depuis 9 ans. Jeudi 26 février, mon employeur (nouvel employeur depuis huit mois) me convoque à son bureau et me dit verbalement que j'ai fini mon travail ce jour dans l'entreprise, sans plus de précisions, me demande de rendre les clés du magasin et mon badge d'entrée, me fait une proposition transactionnelle que je refuse, et me somme alors de rentrer chez moi sur le champ.rnLe vendredi matin je lui téléphone pour lui demander un justificatif écrit, pour justifier de mon absence à mon travail. Il refuse car il pense me licencier pour abandon de poste avec transaction.rnJe me présente alors avec un huissier dans la journée pour faire constater que mon absence au travail est bien du fait de mon employeur.rnIl confirme les faits devant huissier en lui disant qu'il va poster une lettre en vue de mon licenciement.rnLe samedi matin je reçois une lettre en recommandée de mise à pied conservatoire avec rendez vous le 9 mars 09 pour énoncer les faits.rnJe me présente le lundi accompagné d'une personne figurant sur la liste.rnLa mise à pied conservatoire s'arrête-t-elle à ce rendez-vous ou se prolonge t-elle?rncombien de temps a l'employeur pour notifier sa décision(de licencier ou de réintégrer à son poste le salarié).rnMon employeur parlait de me licencier pour faute grave(aucun fait n'est constaté)vu mon refus d'accepter une transaction pour un montant dérisoire.rnmerci de vos réponses.

Par **julius**, le **12/03/2009** à **23:21**

[citation]La mise à pied conservatoire s'arrête-t-elle à ce rendez-vous ou se prolonge t-elle?
[/citation]rn->Non elle s'arrete à la prise de décision de l'employeur de maintenir la décision de licenciement ou de maintien dans l'entreprise.rn[citation]combien de temps a l'employeur pour notifier sa décision(de licencier ou de réintégrer à son poste le salarié).

[/citation]rnrn->La jurisprudence a admiis qu'au delà d'un délai d'un mois l'employeur abusait de son droit de MAP conservatoire.rnrn[citation]Mon employeur parlait de me licencier pour faute grave(aucun fait n'est constaté)vu mon refus d'accepter une transaction pour un montant dérisoire.[/citation]rnrn->C'est à la charge de l'employeur de démontrer la faute grave.Il a d'ailleurs du la motivée lors de l'entretien.Le refus d'une transastion n'est pas un élément qui peut être preuve de faute grave.