



Licenciement abusif Que faire?

Par **Juliette-Marie**, le **23/05/2023** à **16:06**

Bonjour,

Je suis actuellement, avec une autre collègue de travail, en mise à pied conservatoire dans l'attente d'un entretien préalable à un éventuel licenciement.

Nous avons été accusées de harcèlement par une collègue qui était notre amie avant que nous commencions à travailler ensemble.

Nous avons été reçues lors d'un premier entretien, afin de nous expliquer les faits et de donner notre version. Aucune preuve ne nous a été montrée, et notre défense n'a pas été prise en compte.

À la suite nous avons reçu la lettre de mise à pied.

À savoir que nous sommes complètement innocentes et que cette accusation n'est fondée que sur un mail rédigé par la plaignante.

Nous avons appris que des recrutements étaient en cours pour nous remplacer avant même notre entretien prévu la semaine prochaine.

Comment se défendre de ces fausses accusations durant notre entretien de la semaine prochaine ?

Nous est-il possible de demander une annulation de la mise à pied conservatoire et le paiement de celle-ci ?

Merci pour votre aide

Juliette Marie.

Par **P.M.**, le **23/05/2023** à **16:57**

Bonjour,

Je vous conseillerais déjà l'une et l'autre de vous faire assister lors de l'entretien préalable de préférence par un Représentant du Personnel ou, en absence dans l'entreprise par un [Conseiller du Salarié](#)

...

L'entretien préalable est destiné à recevoir vos explications et il est surprenant qu'il y ait déjà eu lieu à moins que ce soit dans le cadre d'une enquête...

Ce n'est que si vous n'êtes pas licenciées pour faute grave que vous pouvez exiger le paiement de la période de mise à pied conservatoire sachant que s'il en est saisi le Conseil de Prud'Hommes devrait contrôler si le pouvoir disciplinaire de l'employeur a donné lieu à une sanction appropriée...

Par **Juliette-Marie**, le **23/05/2023** à **18:36**

Merci pour votre réponse.

Nous avons demandé aux délégués du personnels de nous accompagners, nous sommes en attente de leurs réponses.

Concernant le premier entretien il était "censé" avoir pour but de connaître notre version des faits avant de prendre une décision. (c'était procès déguisé)

Nous mettons tous en oeuvre pour prouver notre innocence, nous avons demandé des courriers a nos collegues de travail pour nous appuyer.

Sans preuves des accusations de la plaignante et avec les courriers de nos collegues, le licenciement devient il injustifié ?

Merci,

Par **P.M.**, le **23/05/2023** à **18:54**

Ce serait au Conseil de Prud'Hommes d'en décider s'il en était saisi...

Il est préférable que les attestations de vos collègues revêtent les formes prévues à l'[art. 202 du Code de Procédure Civile](#) :

[quote]

L'attestation contient la relation des faits auxquels son auteur a assisté ou qu'il a personnellement constatés.

Elle mentionne les nom, prénoms, date et lieu de naissance, demeure et profession de son auteur ainsi que, s'il y a lieu, son lien de parenté ou d'alliance avec les parties, de subordination à leur égard, de collaboration ou de communauté d'intérêts avec elles.

Elle indique en outre qu'elle est établie en vue de sa production en justice et que son auteur a connaissance qu'une fausse attestation de sa part l'expose à des sanctions pénales.

L'attestation est écrite, datée et signée de la main de son auteur. Celui-ci doit lui annexer, en original ou en photocopie, tout document officiel justifiant de son identité et comportant sa signature.

[/quote]