



## Licenciement pour faute grave

Par **Vidaa**, le **31/03/2021** à **19:04**

Bonjour,

Actuellement en arrêt suite à une grossesse compliquée depuis début février, j'ai reçu le 25 mars une lettre recommandée m'avisant d'une mesure de licenciement et mise à pied à titre conservatoire pour faute grave. Je suis convoquée le 6 avril afin de communiquer les faits que l'on me reproche et de m'expliquer. Cependant, le 6 avril, je serai dans mon 7e mois de grossesse donc considéré à risque au vu de la crise sanitaire. Je ne vais donc pas me rendre à cet entretien. J'ai aussi reçu mon salaire 1092€ soit-500€. Ma mise à pied prend bien effet au 25 ? Jour de réception de la lettre recommandée ? 500€ pour 5 jours c'est donc énorme ? Je réfléchis avec mes collègues qui me remplacent actuellement et nous ne voyons pas ce qui justifie une faute grave. En 2018, suite à un arrêt en dépression j'ai reçu un avertissement alors que d'autres collègues auraient pu bénéficier de cet avertissement et bien j'étais seule à le recevoir. Je constate un acharnement de ma hiérarchie. Je suis perdue comment peut on faire ça à une femme enceinte.

Par **P.M.**, le **31/03/2021** à **19:23**

Bonjour,

Je vous conseillerais de faire part à l'employeur de votre impossibilité d'assister à l'entretien préalable par lettre recommandée avec AR avec éventuellement un certificat médical et de contacter un Représentant du Personnel pour savoir s'il pourrait vous y représenter...

Par **Vidaa**, le **31/03/2021** à **19:28**

Bonjour,

Tout d'abord merci pour votre réponse. J'ai contacté un délégué du syndicat de l'association. Cependant, il m'informe ne pouvoir me représenter sans même pouvoir préparer ma défense puisque le motif n'est pas indiqué.

J'ai fait un mail à ma cheffe de service ainsi que le directeur général afin de les informer que je ne pourrais me rendre à cet entretien. Et qu'ils pouvaient me faire parvenir ma lettre de

licenciement.

Par **P.M.**, le **31/03/2021** à **22:38**

Je ne pense pas que ce soit la meilleure réponse que vous ayez pu faire en acceptant le licenciement...

Par **Prana67**, le **01/04/2021** à **17:15**

Bonjour,

Comme vous êtes enceinte vous êtes salariée protégée. A votre place j'irai à l'entretien accompagnée d'un représentant du personnel de préférence.

Si je comprends bien l'employeur vous a mis en mise à pied conservatoire pendant un arrêt maladie ? Depuis combien de temps êtes vous en arrêt ?

Par **miyako**, le **01/04/2021** à **17:59**

Bonsoir,

En cette période de Covid, ne prenez aucun risque, envoyez un certificat médical à l'employeur comme quoi vous ne pouvez pas vous rendre à cet entretien, pour des raisons médicales impérieuses et incontournables. **Mais surtout ne parlez pas d'un licenciement**

Cela ne l'empêchera **pas légalement de prendre la sanction pouvant aller jusqu'au licenciement obligatoirement faute grave qu'il devra justifier en détail surtout s'agissant d'une salariée protégée, mais il peut prendre tout autre décision en vous maintenant dans l'emploi.**

Il faut que votre dossier complet, avec un historique détaillé et vérifiable soit monté et vu par un spécialiste en droit du travail, **soit avocat, soit syndicat**. Ne mettez pas la vie de votre bébé en danger, ni la vôtre en vous déplaçant. Prenez soin de vous et de votre bébé

Attention aux consultations d'avocats sur internet soit disantes gratuites.

Si vous avez une assurance protection juridique, ils peuvent vous aider sérieusement et ce par e mails protégés et confidentiel.

Amicalement vôtre

suji KENZO

Par **P.M.**, le **01/04/2021** à **18:08**

Bonjour,

Malheureusement c'est déjà fait :

[quote]

J'ai fais un mail a ma cheffe de service ainsi que le directeur général afin de les informer que je ne pourrais me rendre à cet entretien. Et qu'ils pouvaient me faire parvenir ma lettre de licenciement.[/quote]

Par **Vidaa**, le **01/04/2021** à **19:21**

Je suis en arrêt depuis 2 mois. Je ne suis pas protégée puisque je ne suis pas encore dans mon congés maternité, c'est ce que j'ai pu lire sur différents site. Ce n'est pas que j'accepte le licenciement, mais c'est que je préfère préserver ma fille étant donnée que je vis déjà une grossesse compliqué. J'attend donc la lettre de licenciement qui devra mentionner les briefs précisément. De plus étant mise à pied, je ne perçois aucune rémunération, je ne peux me permettre de faire traîner la procédure. Ils m'ont déjà retiré 500€ alors que j'ai été avisé le 25 mars soit 5 jours. C'est énorme !

Par **Vidaa**, le **01/04/2021** à **19:21**

Et effectivement je possède bien une PJ.

Par **P.M.**, le **01/04/2021** à **20:42**

Bonjour,

Dès le moment où vous êtes enceinte vous avez une protection relative mais effectivement, contrairement à ce qui vous a été dit, vous pouvez être licenciée autrement que pour faute grave mais puisqu'il y a mise à pied conservatoire, c'est vraisemblablement quand même ce qu'envisage l'employeur...

Il vous aurait suffi d'écrire que vous ne pouviez pas vous présenter à l'entretien préalable, éventuellement comme je vous l'ai dit en joignant un certificat médical, sans ajouter que vous attendez la lettre de licenciement...

Si vous n'avez pas de complément de salaire, ce qui me semble anormal en raison de l'antériorité de l'arrêt-maladie, si vous répondez aux conditions d'ancienneté, vous n'en n'aurez pas plus une fois licenciée...

Par Prana67, le 03/04/2021 à 09:58

Je me permet de préciser que la protection ne court pas à partir du moment ou la salariée est enceinte, mais à partir du moment ou l'employeur est informé qu'elle est enceinte. Il y a une protection relative avant le congé maternité et une protection absolue pendant le congé maternité.

Par P.M., le 03/04/2021 à 18:01

La protection relative peut être invoquée au maximum 15 jours après la notification du licenciement en envoyant par lettre recommandée avec AR un certificat médical justifiant de l'état de grossesse...

Par miyako, le 03/04/2021 à 18:48

Bonsoir,

[quote]

Actuellement en arrêt suite à une grossesse compliquée depuis début février,[/quote]

Article L1225-4 code du travail

[Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 10](#)

Aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'une salariée **lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté**, pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit au titre du congé de maternité, qu'elle use ou non de ce droit, et au titre des congés payés pris immédiatement après le congé de maternité ainsi que pendant les dix semaines suivant l'expiration de ces périodes.

Toutefois, l'employeur peut rompre le contrat s'il justifie d'**une faute grave de l'intéressée**, non liée à l'état de grossesse, ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement. Dans ce cas, la rupture du contrat de travail ne peut prendre effet ou être notifiée pendant les périodes de suspension du contrat de travail mentionnées au premier alinéa.

---

L'employeur est au courant depuis février. Il y a donc protection relative, mais protection quand même.

Amicalement vôtre

suji KENZO

Par **P.M.**, le **03/04/2021** à **19:48**

Oui et alors, la salariée nous dit qu'elle a reçu une lettre recommandée m'avisant d'une mesure de licenciement, il reste l'impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement mais comme je l'ai indiqué en raison de la mise à pied conservatoire, c'est vraisemblablement pour faute grave que l'employeur l'envisage...