



mise à pied conservatoire avant congès maternité

Par **clairemill**, le **16/11/2009** à **19:42**

Bonjour,

Ce matin, mon responsable régional est venu me notifier que j'étais mise à pied à titre conservatoire et ma convocation à un entretien préalable prévu le 24 novembre, sans me fournir de raison et m'a demandé de quitter les lieux sur le champs.

Je suis responsable d'une agence et travaille seule avec mon assistante dans un réseau de 120 agences dont le siège est à l'autre bout de la France.

A aucun moment depuis 2 ans (rentrée dans la société le 05 décembre 2007) ne m'a été notifié ni oralement ni par courrier un quelconque souci ou une faute grave; je n'ai jamais reçu d'avertissement.

Je suis enceinte de 6 mois et demi et mon début de congès maternité doit démarrer le 16 décembre (le 02 décembre si mon médecin décide de me placer en congès pathologique).

Je vois en lisant à droite et à gauche qu'un licenciement pour faute grave ne nécessite aucun préavis, ce qui signifie donc qu'en 1 semaine, je peux me retrouver licenciée comme cela et que les raisons de mon licenciement ne me seront précisées que le jour dudit licenciement ? car je suppose que si mon employeur a mis en place cette procédure, ce n'est pas pour me mettre en garde 3 jours avant mon départ en congès maternité, mais plutôt qu'il a vraiment décidé de me licencier sans tenir compte de mes éventuelles explications -

Quelqu'un pourrait-il me dire si j'ai un recours, si je dois me présenter à cet entretien, si je dois me mettre en congès pathologique pour bloquer leur procédure, car je me doute que s'ils font cela c'est qu'ils ont une bonne raison et je dois certainement avoir fait une erreur grave même si je ne la connais pas encore, mais je n'ai pas du tout envie de quitter cette agence que j'ai développée de mes mains et qui me donne entière satisfaction - tout le monde me dit de me concentrer sur mon bébé qui n'a rien demandé mais c'est très difficile surtout à l'approche des fêtes de Noël et pour envisager son avenir - si aucun recours n'est possible, est-il possible de demander des indemnités compensatrices pour préjudice moral (ce n'est pas du tout mon genre mais là je suis totalement perdue)

Si quelqu'un peut m'apporter quelques éléments de réponse, un grand merci d'avance

Par **malgort**, le **17/11/2009** à **09:31**

Le seul motif pour licencier pour faute une femme enceinte est la faute grave. Si vous êtes en mise à pied conservatoire vous allez recevoir par courrier recommandé une convocation à un entretien préalable avec, normalement, le motif de cet entretien.

Vous devez bien sûr vous y rendre et en étant accompagné d'un représentant du personnel.

Si vous êtes ds une société de moins de 11 salarié ou si il n'y a pas de représentant faites vous accompagner par un conseiller du salarié; la liste est en mairie. Normalement tout doit être expliqué ds la lettre de convocation.

Par **clairemill**, le **17/11/2009** à **10:44**

bonjour,

merci beaucoup pour votre réponse.

Mais autrement dit, je peux arriver mardi et me retrouver sans emploi, comme ça, en une semaine, sans savoir pourquoi et surtout sans pouvoir me défendre (car s'ils ont mis en place ces démarches, c'est qu'ils ont l'intention d'aller jusqu'au bout) sauf ensuite aux prud'hommes ?

On a le droit de se séparer des gens comme ça, sans avertissement ? et les priver de tout salaire du jour au lendemain ?

car avec les prud'hommes, ca veut dire que je ne fais déjà plus partie de la société.

Par **malgort**, le **17/11/2009** à **11:08**

Helas oui, aux prud'hommes il y a énormément de cas comme le votre.

Croir que l'on est surprotégé est, hélas, pas bien vrai. Par contre pour les prud'hommes on peut y aller même si on fait toujours parti de la société ou l'on travail.