



## **mise à pied conservatoire**

Par **patoche56**, le **26/04/2011** à **13:37**

Bonjour,

Après avoir interrompu une réunion sur les NAO avec 9 de mes collègues pour faire nous même nos revendications ne se sentant pas représentées par nos DP (entreprise de - de 50 salariés) et étant désignée comme porte parole, me voila mise à pied à titre conservatoire. Ma lettre a été déposé dans ma boite aux lettre le 20 avril à 11H30 (je n'étais pas là et donc je n'ai rien signé) et je viens de recevoir la même lettre avec AR aujourd'hui, soit 6 jours après!!!! Est ce légal??? depuis le 20 avril je suis chez moi, jusqu'au 2 mai date de mon entretien avec la direction.

Mes collègues me soutiennent et demandent la même sanction, mais ils ne veulent rien savoir.

Peut-on me demander de ne pas me présenter aux prochaines élections DP pour que je puisse réintégrer mon poste??? La sanction ne vous semble-t-elle pas disproportionnée pour une prise de parole??? sachant que l'on peut faire soit même en tant qu'ouvrier ses propres revendications sans passer par les DP.

Merci par avance pour vos témoignages et vos conseils

Par **P.M.**, le **26/04/2011** à **14:59**

Bonjour,

Pour l'instant nous ne savons pas formellement les griefs retenus susceptibles de motiver le licenciement qui est envisagé en fait pour faute grave...

Je vous conseillerais déjà de vous faire assister lors de l'entretien préalable...

Si la première présentation par la poste de la lettre recommandée de convocation à l'entretien préalable a eu lieu ce jour, il y a un vice de procédure puisqu'il doit y avoir au moins 5 jours ouvrables pleins entre cette date et celle de l'entretien préalable...

Par **patoche56**, le **27/04/2011** à **08:05**

merci pour votre réponse, voici les termes de la lettre: "nous sommes au regret de constater, des manquements importants dans votre comportement et dans vos obligations contractuelles" Je n'ai fait que prendre la parole au nom de mes collègues et de moi même!!! Mes 10 jours de mise à pied me sont rémunérés, peuvent-ils retenir la faute grave? cela me

semble excessif!!!

Ont-ils le droit de me demander de ne pas me présenter aux prochaines élections si je veux réintégrer mon poste??? Que faire si ils le font??

Par **P.M.**, le **27/04/2011** à **09:11**

Bonjour,

On peut toujours vous demander oralement de ne pas vous présenter à des élections mais vous êtes libre de faire ce que vous voulez, évidemment...

Si cela était formalisé par écrit, ce serait bien sûr totalement illégal...

Il faudrait savoir comment vous pouvez prétendre que la mise à pied vous est rémunérée et si la limite de 10 jours y est textuellement indiquée...

C'est sûr qu'il y a divergence d'appréciation sur votre attitude, mais si vous étiez d'accord, l'employeur n'(envisagerait pas un licenciement...

Par **patoche56**, le **27/04/2011** à **09:25**

Bonjour,

Le jeudi 21 avril, ils m'attendaient devant l'entreprise pour m'en interdire l'accès, mes collègues étaient également dehors pour me soutenir et le directeur m'a bien spécifié devant témoins que je n'aurai aucune perte de salaire pendant ma mise à pied, j'en ai donc conclu peut-être à tort qu'il n'y avait aucune fautes sérieuses!!!

Cordialement

Par **P.M.**, le **27/04/2011** à **09:38**

Vous pensez que l'employeur décide une mise à pied à titre conservatoire sans avoir de faute sérieuse à vous reprocher, ce n'est pas mon avis et les faits qui ont suivi démontrent le contraire puisque vous êtes convoqué à un entretien préalable au licenciement en parlant de "manquements importants"...

Par **patoche56**, le **27/04/2011** à **09:43**

Je vous remercie de vos réponses et vous tiens au courant suite à mon entretien.

Cordialement

Par **patoche56**, le **03/05/2011** à **07:54**

Bonjour,

J'ai eu mon entretien hier à 15 heure et voici les quatre points qui me sont reprochés:

1)[s]abandon de poste[/s]: Nous étions 9 opératrices à avoir abandonné notre poste pendant 10 minutes, le temps de leur parler et je suis la seule à qui on le reproche, IDEM pour tous les autres points.

2)[s]désorganisation du service et de l'entreprise[/s]: lié à l'abandon de poste et non productive.

3)[s]atteinte à l'exercice des fonctions DP[/s]: nous avons seulement souligné qu'il n'y avait pas de communication, qu'elle ne faisait pas remonter les informations et que c'est pour cela que nous nous étions présenté devant eux

4)[s]déloyauté envers l'employeur et désordre social[/s]: "ils m'ont fait la grande faveur de me faire signer un CDI il y a 6 mois et voilà comment je les récompense" malheureusement les NAO sont tombées à cette période, mais il aurais fallu que je fasse les hypocrite, baisser la tête, chose que je ne sais pas faire.

Il a dit à ma collègue qui m'accompagnait que c'était plus compréhensif de sa part vu son âge mais que moi j'étais [s]vieille[/s] et n'avais donc aucunes excuses, ce à quoi ma collègue a répondu que l'on pouvait faire des erreurs à tout âge.

Là, je suis toujours mise à pied en attendant la lettre. Pensez-vous que si il me licencie, alors que nous étions 9 dans le même cas, je puisse gagner devant les prud'homme?

Cordialement

Par **P.M.**, le **03/05/2011** à **12:27**

Bonjour,

Je ne saurais préjuger de la décision du Conseil de Prud'Hommes mais, si le licenciement est prononcé, je pense que vous pourriez au moins contester la faute grave sachant que déjà un abandon de poste de 10 mn semble exagérément interprété surtout dan le cadre d'une revendication collective...

Par ailleurs, vous pourriez si ce n'est pas fait, faire rédiger un compte-rendu de l'entretien à votre collègue et invoquer une discrimination à l'âge...

Il va de soi que si vous contestez la faute grave, vous le feruez aussi pour la cause réelle et sérieuse mais en espérant être suivie par le Conseil de prud'Hommes...

Je vous conseillerais de vous rapprocher d'une organisation syndicale voire d'un avocat spécialiste...

Par **patoche56**, le **12/05/2011** à **07:56**

Bonjour,

Et bien j'ai reçu ma lettre et je suis licenciée pour faute, là je suis en préavis jusqu'au 10 juin que je dois effectuer chez moi, je serais rémunérée ainsi que toute ma mise à pied et je devrais aller signer mon solde de tout compte:

1) que doit comprendre mon solde de tout compte?

Mes collègues ont eu une information par la direction le mardi 10 mai à 11H15 pour leur faire part de mon licenciement, alors que moi, je n'avais pas encore reçu ma lettre...

2) est-ce légal?

Et pour info sachez que mes 8 autres collègues n'ont eu qu'un avertissement....

Cordialement.

Par **P.M.**, le **12/05/2011** à **11:28**

Bonjour,

Vous avez réussi à éviter, le licenciement pour faute grave, c'est déjà ça...

Pour le solde de tout compte et son reçu, vous pouvez vous référer à l'[art. L1234-20 du Code du travail](#)

A partir du moment où l'employeur a attendu 2 jours ouvrables après l'entretien préalable pour prendre sa décision définitive, il n'y a pas de vice de procédure...

Par **P.M.**, le **12/05/2011** à **17:46**

Bonjour,

S'il ne veulent pas témoigner, a priori vous ne pourrez pas les y obliger et ce qu'ils pourraient dire risque de ne pas vous être favorable...