



Mesure conservatoire avec mise à pied

Par **angelina1951**, le **19/01/2013** à **14:34**

Madame, Monsieur,

J'ai 23 ans je suis vendeuse dans un magasin de prêt à porter en CDI depuis huit mois. Dernièrement j'ai eu une altercation verbale avec ma responsable. Le 18 janvier 2013 Après avoir repris mon travail à 13h le PDG m'a convoquée dans son bureau et m'a obligée à signer une lettre me signifiant une mise à pied de 3 semaines à effet immédiat, pour "agissements graves" en vue de mon licenciement; une rencontre est prévue le 5 février 2013 et je dois me faire assister d'une personne désignée sur le listes prévue dans ce cas. Je pense que l'on veut se débarrasser de moi, je n'ai pourtant jamais eu d'avertissement, sauf quelques remarques de bavardages. Pensez-vous que le motif retenu d'agissements graves ne soit pas exagéré pour une mise à pied de 3 semaines, avec perte d'indemnités totale, ni préavis, ni congés payés..rien..Que me conseillez-vous de faire? Je vous remercie sincèrement de votre aide. (URGENT)

Par **DSO**, le **20/01/2013** à **09:28**

Bonjour Angelina,

Votre mise à pied n'a pas de durée déterminée. C'est une mise à pied à titre "**conservatoire**" qui prendra fin à la notification de votre licenciement.

Ne connaissant pas ce qui s'est réellement passé, il est impossible de vous répondre si la mesure envisagée est exagérée ou pas.

De toutes façons, même si le licenciement est prononcé pour faute grave, vous bénéficierez des prestations du Pôle emploi, et de vos congés payés (seule l'indemnité de licenciement ne vous est pas due).

Par ailleurs, le licenciement pour faute grave peut intervenir sans qu'il y ait eu des sanctions au préalable.

Cordialement,
DSO

Par **angelina1951**, le **22/01/2013** à **15:43**

Bonjour DSO

Merci pour votre réponse rapide. Après avoir bcp réfléchi sur le motif de ce futur licenciement; le 7 nov. 2012 j'ai eu un accident du travail dans la boutique (durée 3 semaines : entorse ligamentaire du pouce) j'ai ressenti que cet A.T ennuyait bcp ma responsable, qui lors de la remise de l'A.T m'a "lâché" : êtes-vs sûre de ne pas pouvoir travailler?". Je plie des vêtements toute la journée..j'avais une atèle..difficile.. A ma reprise du travail, l'ambiance était très froide avec ma responsable, et là j'ai eu droit ts les jours à des réflexions désobligeantes, jusqu'à ce que j'ai eu discussion animée avec elle, et en partant dans mon rayon j'ai dit à mon collègue, pour me soulager : "Ou elle est frigide ou elle est mal-baisée"..Malheureusement, ma responsable était cachée et a entendu mes paroles...La suite on l'a connaît..j'ai été convoquée chez le PDG qui m'a signifié ma mise à pied pour agissements graves..Je pense que l'A.T a mal été digéré par ma hiérarchie, et qu'ils attendaient la moindre occasion pour me licencier. Pensez-vous que cela rentre dans le cas d'un licenciement abusif? et quel recours ai-je? Merci de vos précieux conseils?? Cordialement

Par **kalinemi**, le **25/01/2013** à **14:10**

Bonjour,

voir la définition d'une faute grave :

<http://www.village-justice.com/articles/faute-grave-salarie-definition,345.html>

je vous conseille de vous renseigner auprès d'un syndicat et de leur service juridique, et de faire une procédure aux prud'hommes pour licenciement abusif.

Par **kalinemi**, le **25/01/2013** à **14:10**

Bonjour,

voir la définition d'une faute grave :

<http://www.village-justice.com/articles/faute-grave-salarie-definition,345.html>

je vous conseille de vous renseigner auprès d'un syndicat et de leur service juridique, et de faire une procédure aux prud'hommes pour licenciement abusif.

Par **Lag0**, le **25/01/2013** à **15:11**

[citation]le PDG m'a convoquée dans son bureau et m'a obligée à signer une lettre me signifiant une mise à pied de 3 semaines à effet immédiat, pour "agissements graves" en vue de mon licenciement;[/citation]

Bonjour,

Il y a ici un vice de procédure.

Si effectivement, le PDG vous a signifié une mise à pied de 3 semaines, c'est une mise à pied disciplinaire, donc une sanction. La même faute ne pouvant pas être sanctionnée deux fois, elle ne pourra pas, par la suite, donner lieu à un licenciement.

Si le PDG voulait vous signifier une mise à pied conservatoire, donc le temps d'une procédure de licenciement, il ne pouvait pas lui donner une durée précise.