



Mise à pied femme enceinte

Par **CDy**, le **08/10/2019** à **20:53**

Bonjour,

J'ai appris fin août que j'étais enceinte.

Je n'ai pas souhaité en informer mon employeur puisqu'il existe des risques de fausse couche dans les premières semaines.

J'ai effectué les tests sanguins ainsi que ma première échographie la semaine dernière. J'ai reçu un document nommé "échographie de début de grossesse". Mais la secrétaire a refusé de me faire la déclaration de grossesse, m'indiquant qu'elle ne pouvait effectuer celle-ci avant la 14e semaine (alors qu'en ligne, il est indiqué que la déclaration de grossesse doit intervenir avant la 14e semaine). Bref, quoi qu'il en soit je n'ai pas ce document au jour d'aujourd'hui.

Aujourd'hui, mon employeur vient de me signifier via un document remis en main propre, ma mise à pied à titre conservatoire en vue d'un licenciement. Aucun motif ne m'a été stipulé. Il m'a été indiqué que pour le moment le motif n'a pas été décidé, « mais qu'un motif peut se trouver facilement ».

1. Je souhaitais connaître mes recours ?
2. Puis-je lui indiquer que je suis enceinte (j'en suis à 10 semaines amenhorées) et ainsi protéger mon poste et empêcher un licenciement ?
3. Dans ce cas, lui emmener un document prouvant que je suis enceinte (l'échographie de début de grossesse) a posteriori, est-il valide ?
4. Lui indiquer ma grossesse ne risquerait pas de lui donner une raison supplémentaire de trouver un motif valable ?

Merci d'avance à tous pour votre aide.
Bonne soirée

Par **Lag0**, le **09/10/2019** à **07:29**

[quote]

Il m'a été indiqué que pour le moment le motif n'a pas été décidé, « mais qu'un motif peut se trouver facilement ».

[/quote]

Bonjour,

C'est fort ça !

L'employeur estime que vous avez commis une faute suffisamment grave pour que vous ne puissiez plus être présente dans l'entreprise (mise à pied conservatoire), mais il ne sait pas laquelle ?

Il y a un truc là...

Par **morobar**, le **09/10/2019** à **07:35**

Bonjour,

[quote]

Je n'ai pas souhaité en informer mon employeur puisqu'il existe des risques de fausse couche dans les premières semaines.

[/quote]

Donc vous ne bénéficiez pas de la protection spéciale qui s'attache aux femmes dans votre état.

<https://magazine.carteland.com/guide/naissance/grossesse/formalites-demarches-administratives/declaration-caf>

==

Déclarer une grossesse à la Caf est plutôt simple et rapide. En effet, lors de votre premier examen prénatal, vous avez reçu un formulaire en 3 volet intitulé Premier examen prénatal[i][b]. Ce formulaire est articulé en trois volets, un volet rose pour déclarer la grossesse à la CPAM, et les deux volets bleus indispensables pour déclarer votre grossesse à la CAF[b].

==

Par **CDy**, le **09/10/2019** à **10:22**

[quote]

L'employeur estime que vous avez commis une faute suffisamment grave pour que vous ne puissiez plus être présente dans l'entreprise (mise à pied conservatoire), mais il ne sait pas laquelle ?

Il y a un truc là...

[/quote]

Je ne vous le fais pas dire, c'est fort de café ... Je suis presque impatiente de voir le motif que l'on va m'indiquer.

[quote]

Donc vous ne bénéficiez pas de la protection spéciale qui s'attache aux femmes dans votre état.

[/quote]

Comme indiqué, je n'ai pas reçu ce document intitulé "Premier examen prénatal". La secrétaire m'ayant indiqué qu'elle ne pouvait pas établir ce document avant la 14ème semaine (alors qu'en ligne il est indiqué que la grossesse doit être renseigné avant la 14ème semaine).

Je ne comprends pas trop : je suis enceinte mais je ne peux pas le déclarer.

Je ne suis donc pas protégé ? Je peux être faire la déclaration a posteriori ? Sachant que ma prochaine échographie est prévu pour le 24 octobre, soit après mon RDV de licenciement.

Merci par avance et excellente journée à tous.

Par **morobar**, le **09/10/2019** à **11:05**

Faire une déclaration après la mise en oeuvre de la procédure de licenciement ne va pas à mon avis l'interrompre.

Mais il est vrai que l'intérêt de l'employeur est de la prendre en considération et repousser le licenciement à la reprise.

[quote]

mise à pied à titre conservatoire en vue d'un licenciement. Aucun motif ne m'a été stipulé

[/quote]

Mais si le motif est indiqué : "en vue d'un licenciement".

A ce stade de la procédure, donc avant l'entretien, l'employeur n'est pas tenu d'exposer ses griefs.

Par **CDy**, le **09/10/2019** à **11:19**

Qu'entendez-vous par

[quote]

"repousser le licenciement à la reprise." ?

[/quote]

[quote]

A ce stade de la procédure, donc avant l'entretien, l'employeur n'est pas tenu d'exposer ses griefs.

[/quote]

En effet, mais à mon avis c'est surtout qu'il n'en a pas de concret. Il veut me mettre dehors pour des raisons non liés à mon travail et m'a clairement indiqué qu'il trouvera bien un motif d'ici le rendez-vous.

Qu'en pensez-vous ?

Merci et bonne journée

Par **morobar**, le **09/10/2019** à **14:46**

J'en pense:

* que l'employeur doit reporter la procédure en place et du coup ne pas vous licencier

* et vous licencier dès la reprise du travail après le congé post-maternité.

Mais il peut aussi considérer que l'absence de déclaration d'état de grossesse ou une déclaration tardive lui permet de poursuivre la procédure.

Ce qui sera une faute, puisque vous bénéficiez d'un délai de 15 jours après notification du licenciement pour annuler celui-ci (code du travail L1225-5)

Mais une mise à pied conservatoire avant licenciement suppose une faute d'une gravité telle, que le maintien dans les locaux du salarié n'est pas envisageable.