



Licenciement pour faute grave et mise a pied conservatoire

Par **malcolmX**, le **04/02/2009** à **10:32**

Bonjour, je suis enceinte de Six mois et depuis L'annonce de ma grossesse mon employeur exerce une pression psychologique intense a mon attention. De plus une procédure de licenciement a été pris a mon encontre pour faute ainsi qu'une mise a pied conservatoire qui durera jusqu a ce que la decision decoulant de l entretien soit rendue. La semaine prochaine j'ai mon entretien préalable avant licenciement. Alors mes questions sont les suivantes
- peut on mettre a pied une employée sans la payer sans que celle ci ne soit informée de la faute commise?
- combien de temps peut-il durer une mise a pied conservatoire?
- dans quel delai une fois l entretien préalable avant licenciement terminé l'employeur doit rendre sa décision?
- j ai eu un entretien préalable avant sanction en décembre, + une mise a pied d un jour en janvier suite a l entretien et aux faits qui m'étaient reprochés. (faits pour lesquels je me suis défendue et pour lesquels j ai montré que ma responsabilité ne pouvait être engagée par écrit) . C'était ma premiere sanction, aucun rappel à l'ordre au préalable. Est ce que pendant l entretien avant licenciement l employeur peut revenir sur des faits antérieurs au premier avertissement ?
merci d avance de vos réponses et de votre aide

Par **julius**, le **05/02/2009** à **10:12**

- peut on mettre a pied une employée sans la payer sans que celle ci ne soit informée de la faute commise?
Oui , c'est la procédure de mise à pied conservatoire qui l'autorise.
- combien de temps peut-il durer une mise a pied conservatoire?
Malheureusement , le législateur n'a jamais statué sur ce point.
Cependant la jurisprudence constante indique qu'un délai d'un mois max. est un délai suffisant pour que l'employeur ait recueilli les

informations nécessaires pour prendre sa décision finale.

- dans quel délai une fois l'entretien préalable avant licenciement terminé l'employeur doit rendre sa décision?

Vous reportez à la réponse ci-dessus (un mois max au jour de la mise à pied). Cependant, je rappelle que c'est une jurisprudence, et non une règle.

- j'ai eu un entretien préalable avant sanction en décembre, + une mise à pied d'un jour en janvier suite à l'entretien et aux faits qui m'étaient reprochés. (faits pour lesquels je me suis défendue et pour lesquels j'ai montré que ma responsabilité ne pouvait être engagée par écrit). C'était ma première sanction, aucun rappel à l'ordre au préalable

Est-ce que pendant l'entretien avant licenciement l'employeur peut revenir sur des faits antérieurs au premier avertissement?

L'employeur ne peut :

- Vous sanctionner deux fois pour la même raison
- Revenir sur un événement antérieur à deux mois (à la date portée à sa connaissance du fait reproché).