



## Mise a pied conservatoire et griefs envers employeur

Par **Colombe075**, le **11/07/2016** à **16:57**

Bonjour,

Sous forfait jour depuis 5 ans, je ferme les yeux sur le non respect des obligations contractuelles de mon employeur : intégré à une équipe et devant suivre l'horaire collectif + aucun suivi de la charge de travail par mon responsable + absence absolue d'entretien annuel.

En parallèle à ça, j'ai subit ce que je considère comme une inégalité de traitement entre salariés. Plusieurs entités pour cette entreprises, les autres fonctionnent sous le mode binôme de responsables, ce qui n'a pas été mon cas à trois reprises (un an, puis vingt mois puis six mois) (aucune contrepartie financière pour cela). Le côté répétitif me font me questionner sur un potentiel harcèlement moral.

J'ai reçu ce jour une mise à pied conservatoire en vue de licenciement. Je n'ai pas la moindre idée du pourquoi et suis perdu.

Je souhaiterais

1. avoir un retour sur la situation que je traverse depuis tout ce temps
2. savoir si je peux exposer ces griefs en entretien, ou s'il est préférable de les garder sous le coude dans le cas d'un process postérieur.

J'ai besoin de vos lumières.

Sincèrement.

Je suis perdu.

Bien cordialement,

C.

Par **P.M.**, le **11/07/2016** à **17:44**

Bonjour,

Je vous conseillerais avant tout de vous faire assister lors de l'entretien préalable dont la convocation devrait vous être envoyée avec concomitance à la mise à pied conservatoire de préférence par un Représentant du Personnel ou, en absence dans l'entreprise, par un Conseiller du Salarié, comme cette possibilité doit être rappelée dans la convocation...

Il me semble que si vous ne voulez plus fermer les yeux sur les conditions d'application du forfait en jours, vous pourriez attendre pour exposer tous vos griefs mais la personne qui vous assisterait pourrait vous conseiller...

Ensuite, pour l'exercice de votre recours devant le Conseil de Prud'Hommes, je vous conseillerais de vous rapprocher d'un défenseur syndical voire d'un avocat spécialiste car à partir du 1er août, cela va devenir quasiment indispensable...

Par **Colombe075**, le **11/07/2016 à 18:15**

Merci pour votre retour

Le hic c'est que le délégué du personnel qui va m'assister (l'un des seuls présent en cette période estivale) est assez perdu. On m'a conseillé de n'aborder ces points que si ceux-ci font partie des accusations...

Concernant le défenseur syndicat, étant syndiqué, j'ai de la chance, ils me proposeront qq1 pour m'accompagner

Par **P.M.**, le **11/07/2016 à 19:24**

C'est aussi le sens de ma réponse de ne fournir que des explications par rapport aux faits reprochés lors de l'entretien préalable...

Si vous avez déjà un contact avec le défenseur syndical, il pourrait aussi vous conseiller...