



Mon patron veut me licencier

Par **simone001**, le **03/07/2013 à 17:10**

bonjour,

je travail depuis 1 an et demi dans une entreprise de nettoyage. je occupe un poste dans une école primaire. je nettoie 6 classes, 1 salle des enseignants, une infirmerie, 10 toilettes, 1 salle de garderie, 1 salle informatique, 1 salle d'enseignement spécialisé, sans compter une cours, les couloirs. je doit effectuer mon travail en 3h.

Depuis peu, j'ai des plaintes de mon agent de maîtrise ainsi que de mon patron, soit disant que mon travail n'est pas fait. alors que se n'est pas vrai. IL me trouve toujours quelque chose qui n'a pas été exécuter. ex: la poussière ici et la, un minuscule papier derrière un meuble jusqu'au mur qui n'a pas été lessiver.

j'ai déjà expliquer que je ne pouvais pas tout faire tout le temps. c'est impossible.

J'ai reçu alors une lettre recommander qui parle de mon oublie d'intervenir dans certaines classe et que si cela ne change pas il me convoquera pour un licenciement.

j'ai tout d'abord appeler mon patron pour lui dire que c'était trop facile, et que c'est dit sont abusif.

Il ma renvoyer un courrier avec une menace de licenciement pour absence non justifier. j'avis oublier de demander un certificat médicale a mon médecin mais heureusement j'ai conserver mon ordonnance dater a ma journée d'absence.

Pourquoi veut il me licencier?

A t'il le droit de me licencier avec ses arguments?

Comment prouver que j'ai fait mon travail?

Peu t'il me licencié pour un papier oublier ou un meuble pas dépoussiéré?

merci d'avance pour votre écoute.

Par **Lag0**, le **03/07/2013** à **17:24**

[citation]Il ma renvoyer un courrier avec une menace de licenciement pour absence non justifier. j'avis oublier de demander un certificat médicale a mon médecin mais heureusement j'ai conserver mon ordonnance dater a ma journée d'absence. [/citation]

Bonjour,

Même avec un certificat médical, vous seriez en absence injustifiée ! Si vous vous absentez pour maladie, vous devez avoir un arrêt de travail, pas un simple certificat.

Par **moisse**, le **03/07/2013** à **17:27**

Bonjour,

L'employeur peut vous licencier pour une absence injustifiée (surtout s'il a pris lui-même un avertissement de son client le rectorat).

Votre ordonnance n'a aucune incidence, votre employeur n'est pas votre médecin et en tout état de cause seul un arrêt de travail a de la valeur.

Justifier une absence (le soir tard ou le matin tôt) par une visite chez son médecin traitant ce n'est pas fameux.

Il peut aussi vous licencier pour la mauvaise qualité de votre travail.

Mais quoiqu'il en soit ;

* il doit vous convoquer à un entretien en vue d'un licenciement

* il doit vous recevoir à cet entretien

* il doit vous notifier la sanction par lettre recommandée dans laquelle il indiquera le ou les motifs qui l'ont conduit à cette décision.

Et forcément il devra avoir des éléments probants, puisqu'en cas de licenciement le doute vous profite, ce n'est pas parole contre parole.

Par **simone001**, le **04/07/2013** à **15:28**

Merci, pour vos réponses.

J'avais prévenu le bureau bien 15 jours à l'avance que j'allais être absente. Il mon remplacer par une collègue que je connais bien.

C'était une simple visite avec mon endocrinologue pour un suivie médicale, due à une grave maladie.

Peut il vraiment me virée alors que j'ai été remplacer?

Par **moisse**, le **04/07/2013** à **15:36**

Hé bien ma foi c'est tout à fait différent.

Si vous avez avisé l'employeur et lui avez permis de vous remplacer, votre absence est justifiée.

Il ne peut donc vous sanctionner de ce fait, puisqu'il a donné son accord à une absence pour motif personnel.

Par **simone001**, le **04/07/2013 à 16:43**

Merci moisse,

Mais alors il pourra toujours dire que mon travail n'est pas fait?

Comment me défendre alors si il me convoque pour se motif? Dans ce qu'à on peu virée tout le monde pour se motif, quant on travail seul sur un site.

Par **Lag0**, le **04/07/2013 à 17:30**

Je ne suis pas tout à fait d'accord avec moisse.

Que vous ayez prévenu l'employeur de votre absence, c'est une chose, mais cela n'empêche pas d'être en absence injustifiée.

Une absence justifiée, c'est être en congé autorisé par l'employeur (qu'il soit ou non payé), c'est être sous arrêt maladie, etc.

Mais simplement dire à l'employeur "tel jour je ne serai pas là", ce n'est pas être en absence justifiée.

[citation]Dans ce qu'à on peu virée tout le monde pour se motif, quant on travail seul sur un site.[/citation]

Pour vous absenter, vous devez recueillir l'accord de l'employeur (congé, RTT, ...) ou avoir un arrêt maladie prescrit par un médecin.

Un salarié, sauf cas particulier comme les forfaits heures qui sont libres de leur planning, ne peut pas décider de s'absenter comme bon lui semble, même pour une bonne raison !

Par **moisse**, le **04/07/2013 à 18:59**

A mon tout d'exprimer mon désaccord sur la qualification de l'absence.

L'absence pour motif personnel n'a pas besoin de justification, mais de l'accord de l'employeur.

Il semble que ceci n'est pas discuté, puisque l'employeur avisé 15 jours au préalable a remplacé le salarié.

Même si l'absence de réponse ne vaut pas accord, je ne vois pas comment cet employeur va faire prospérer un licenciement pour ce motif.

Par **Lag0**, le **05/07/2013 à 07:02**

[citation]L'absence pour motif personnel n'a pas besoin de justification, mais de l'accord de l'employeur.

[/citation]

Nous sommes d'accord et c'est exactement ce que j'ai écrit :

[citation]Pour vous absenter, vous devez recueillir l'accord de l'employeur [\/citation]

Mais justement, je ne pense pas que l'employeur ait donné son accord puisque, aujourd'hui, il parle lui-même d'absence injustifiée.

Il faudrait savoir si une autorisation écrite d'absence a bien été délivrée par l'employeur et j'en doute.

Par **moisse**, le **05/07/2013** à **09:02**

Bien sur qui peut le plus peut le moins.

Mais dans le contexte d'une absence pour visite médicale avisée suffisamment à l'avance pour que l'employeur prenne ses dispositions je ne vois pas comment retenir une faute suffisamment grave pour déboucher sur un licenciement.

Le doute dans ce cas bénéficie de droit au salarié, il sera donc reproché à l'employeur une absence de réaction.

Vous savez, j'ai déjà été condamné avec des dossiers autrement solides.

Par **Lag0**, le **05/07/2013** à **11:08**

[citation]Mais dans le contexte d'une absence pour visite médicale avisée suffisamment à l'avance pour que l'employeur prenne ses dispositions je ne vois pas comment retenir une faute suffisamment grave pour déboucher sur un licenciement. [\/citation]

Aller, un scénario (déjà vu en réel) :

- salarié : "chef, demain je ne viens pas, j'ai un examen médical".
- chef : "non, je ne t'accorde pas d'autorisation d'absence".
- salarié : "m'en fout, je ne serai tout de même pas là"

Le chef prend donc des dispositions pour que la chaîne puisse tout de même tourner (remplacement du salarié).

Dans cette situation, le salarié ne peut donc pas être sanctionné puisqu'il a prévenu et qu'un remplaçant a pu être prévu ?

Je pense au contraire qu'il y a acte d'insubordination et absence injustifiée...

Par **moisse**, le **05/07/2013** à **11:54**

Comparaison n'est pas raison.

Notre interlocutrice fait état d'une demande exprimée 2 semaines avant son absence.
C'est là que réside l'absence douteuse de réaction de l'employeur qui prend tout de même des dispositions pour parer à la situation.
Il n'y a pas d'accord tacite ni express, certes, mais un comportement interprétable comme un accord.
Le doute bénéficie obligatoirement au salarié qui ne s'est pas vu notifier une négation.