



Garde malade de nuit licenciement comment faire?

Par **manatee**, le **03/06/2011** à **15:27**

Bonjour,

Ma mere de 83 ans handicapée physique mais en pleine possession de sa tete, emploie depuis le 13 mars deux gardes malades de nuit par l'intermediaire d'un service à la personne mandataire de sa region. Avec l'une aucun souci avec l'autre ça ne se passe pas bien: a été se servir plusieurs fois à manger dans les armoires à 21H30 car n'avait pas mangé avant de venir, ma mère doit la reveiller le matin à 6H pour qu'elle puisse quitter son travail et l'autre nuit ma mère s'est violemment étranglée en buvant de l'eau elle n'est jamais venue voir. Elle a d'emblée fait part de ses doutes à l'association qui à minimisé et dit avoir eu une explication avec la personne qui apres est revenue agressive en elevant la voix pour dire que ma mère l'avait traitée de voleuse ce qui n'était pas le cas et que ça ne se passerait pas comme cela , faisant peur de ce fait à ma mere . Elle decide donc de la licencier. Le service à la personne lui demande d'etablir une lettre de licenciement de la convoquer de lui lire et de la lui donner. Que faire? Est elle obligee de suivre cette demarche? Elle en a peur et la dame va travailler encore au moins une semaine. Est elle obligée de la recevoir chez elle? Elle a peur d'etre bousculée...: personne handicapée, 2 cannes... Le service a la personne lui a dit de " bien reflechir car elle risque de faire appel aux prud'hommes et que maman etant seule il faudra qu'elle prouve ses dires . Merci de vos conseils.

Par **Cornil**, le **05/06/2011** à **15:45**

Bonjour "manatee"

Comme j'ai connu le cas avec mon père alors âgé de 84 ans, j'insiste sur le respect des

règles : la convocation à un entretien préalable est obligatoire selon la convention collective des employés du particulier à domicile (voir ci-après) , il ne faut surtout pas lire au cours de cet entretien "la lettre de licenciement" car cet entretien est supposé ne pas présumer d'une décision déjà prise, mais fait pour exposer les motifs qui poussent à envisager un licenciement, et écouter ce qu'a à dire la salariée, le licenciement pouvant être ensuite notifié deux jours après seulement (un jour franc) .

Si le licenciement n'est pas prononcé pour faute grave , il faut accorder un préavis d'une semaine, dont on peut dispenser la salariée de l'exécuter (mais on doit le payer). Vu l'enjeu minime que cela représente , cette solution apparait préférable car rendant très improbable un succès aux prud'hommes d'un recours de la salariée (effectivement si faute grave, c'est à l'employeur de prouver, sinon c'est aux dires de chaque partie, que les juges apprécient).

L'entretien préalable peut très bien à mon avis être fixé en un lieu autre que le domicile (mais proche) , mais doit être payé en temps de travail. Munie d'un pouvoir spécial, tu peux représenter ta mère lors de cet entretien (le préciser dans ce cas dans la convocation à entretien préalable).

Le non-respect de ces règles par mon père , dans le cas d'une garde de nuit se comptant en gros comme celle de ta mère, où il s'est contenté d'une simple lettre de licenciement directe , m'a obligé à négocier pour lui une transaction avec le défenseur syndical de la salariée sur base de trois mois de salaire...

Bon courage et bonne chance

Par **manatee**, le **08/06/2011** à **02:57**

Bonsoir Merci de ces précieux conseils .Heureusement pour ma mère la dame a demissionné ce matin.Merci encore.Manatee