



Licenciement par la fille de mon employeur

Par **Zorro19**, le **03/12/2012** à **23:54**

Bonjour, je suis intervenante à domicile pour personnes âgées. Je travaille uniquement par le biais du conseil général qui finance les heures APA aux particuliers.

Je viens d'être licenciée par la fille de mon employeur qui m'a dit lors de l'entretien préalable a un licenciement qu'elle avait tout pouvoir. Mais aucun document m'a été montré me confirmant ce pouvoir.

A cet entretien mon employeur n'était pas présent mais je conçois que sa fille en tant que personne morale l'a remplacé.

Maintenant sa fille a t elle le droit de me licencier sachant que cette passation de pouvoir n'a pas été reconnu par un tribunal de protection des tutelles...????

J'ai reçu une première lettre de mon employeur pour me notifier ce rdv pour le licenciement, mais j'ai deux employeurs. Un pour le matin, le deuxième pour l'après-midi. Le licenciement concerne l'employeur du matin et le rdv était pour l'après-midi. J'ai demandé un autre rdv et de préférence pour le matin sur mon temps de travail. La première lettre était bien en A/R avec le respect des 5 jours ouvrables. La deuxième. Lettre a été rédigée uniquement dans le nom de la fille de mon employeur, en courrier simple avec seulement 2 jours ouvrables. Cette deuxième lettre était elle une irrégularité de procédure....?

On peut aussi discerner que la fille a imiter la signature de sa mère dans les courriers. Cela peut il être recevable devant un tribunal. Car si elle a tout pouvoir pourquoi imiter la signature de sa mère.

Bien évidemment j'ai été licenciée pour faute grave, sans le paiement des deux mois de préavis et sans prime de licenciement. Cela fait trois ans que je travaille chez cette personne. Je n'avais aucun soucis avec mon employeur jusqu 'en juillet quand le fils a voulu me retirer des heures pour les donner a ma collègue. Puis voulait me payer en chaque emploi service, j ai refusé. J'ai aussi refusé la coupe des ongles. Cela nous est interdit d'autant plus que la personne est diabétique.... J'ai refusé de faire le ménage dans la chambre du fils qui vit avec ses parents. Car le financement par le conseil général est pour le maintien a domicile de la personne âgée et non un financement de femme de ménage a titre privé payé sur le dos du

contribuable.

Merci de m'apporter quelques conseils.

Bien cordialement a vous.

Par **seb57575757**, le **09/12/2012** à **19:24**

Bonsoir,

ok, j'ai bien compris quelle est la situation.

peut importe le nombre d'employeur, seul l'employeur lorsqu'il s'agit d'un personne non moral (entreprise privé)comme c'est manifestement cas, a compétence à diriger la rupture de la convention de travail.

La règle est que le licenciement est notifié avec une carence d'un jour franc signé de la main de l'employeur et nullement de sa fille ou autre.

apparemment, il y a irregularité car non seulement la lettre de licenciement est rediger sous l'enseigne de la fille mais de plus par voie simple : cela indique que le licenciement n'est pas acquis pour l'employeur, la fille de l'employeur n'a pas le pouvoir de licencier puisque elle n'est pas partie au contrat de travail.

Mintenant, il y a un autre point à soulever relativement interessant : vous avez indiquée avoir fait l'objet d'un motif de faute grave alors :

1) il serait interessant de lire exactement le contenu de la lettre... ?

2) la faute grave étant celle qui rend impossible le maintien du ou de la salariée sur les lieux d'exécution du travail, je vous propose de m'indiquer quand à été comis la faute qui vous est reprochée quand avez vous été convoqué à l'entretien préalable avec la date de cette lettre de convoc. et si vous avez fait l'objet d'une mesure conservatoire dans l'attente de la decision definitive de sanction...

Je pense que vos réponses vont être assez interessante !!

seb, juriste droit social.

La vrai question est de savoir si il n'y a pas eu manipulation, entre la fille et l'employeur pour vous évincer !! bon c'est gros je sais !!

Par **seb57575757**, le **09/12/2012** à **19:29**

en relisant votre demande, j'ai la nette impression, que la personne dont vous avez la charge n'est plus capable juridiquement parlant c'est a dire qu'elle ne sais plus vraiment prendre les decisions et que par ainsi, je crois de plus en plus que la fille et le fils de votre employeur on t décidé de votre sort sans que votre employeur (la personne agée) le sache au motif que vous refusiez le harcèlement alors subi du fait des demandes de taches aleatoires qui n'entraient

nullement dans le cadre de votre travail (menage de la chambre, coupe des ongles etc...)

seb.

Par **Zorro19**, le **09/12/2012 à 20:47**

Bonsoir Seb,

J'ai rencontré mercredi 5 l'avocat de FO qui prend mon affaire pour la déposer aux prud'hommes. Car j'ai oublié de préciser que j'avais deux CDI, un pour son père et un pour sa mère. J'aurai du avoir deux licenciements...! Aujourd'hui je suis licenciée mais je ne sais pas pour quel employeur ??? En revanche je n'ai plus le droit d'aller sur mon lieu de travail. La 2ème lettre pour l'entretien préalable au licenciement je l'ai reçue 2 jours avant le rdv. Courrier simple et sans les 5 jours et pas dans le nom de mes employeurs ou de l'un de mes employeurs ...? Ça fait sourire !!!

Il m'est reproché deux fautes (sur quel contrat, je ne le sais pas...:-)))

- abandon de poste : ce vendredi je suis partie 1h plus tôt, car prise de tête avec mon employeur...je devais faire un 8h30-11h30. Ce mois là j'avais 16h de formation à faire, donc j'ai travaillé 1h de plus chaque vendredi pour combler un peu mon absence de ces deux jours de formations. Ce que je ne savais pas c'est que je n'étais pas obligée. Je pouvais travailler en novembre que 42h au lieu de 58 !!! Déplus dans mon emploi du temps régulier tous les vendredis je faisais 8h30-10h30.

- 2ème faute, est refus de faire des tâches ménagères depuis avril 2012, licenciement en décembre.... Je n'ai jamais eu d'avertissement... Oui, j'ai refusé certaines tâches ménagères. Celles qui ne rentrent pas dans le maintien à domicile financé par le conseil général. En outre, faire la chambre du fils ou faire les cuivres...etc

Oui, vous avez raison, j'ai la famille sur le dos.

D'ailleurs à l'entretien, je me suis permis de le dire à la fille que j'étais face à un complot familial et sous son autorité excessive ! Elle m'a ri au nez. Mais je crois que c'est moi qui va rire maintenant.

La fille peut intervenir dans l'aide des démarches administratives de ses parents mais doit leur faire signer tous les documents. Là elle a signé à leur place et ça se voit ou elle a apposé sa signature. Tant qu'elle n'a pas été reconnue par un tribunal comme la tutrice, elle n'a pas tous les pouvoirs, comme elle m'a dit et surtout elle n'est pas dépositaire de la signature de ses parents. Heureusement ! Sinon, où irions nous????

Mon avocat a chiffré le préjudice et comme il y a un rappel d'heures cela avoisine les 12000 euros !!!

Par contre une question que j'ai oublié de demander à mon avocat. Je n'ai pas eu mes congés payés ni les documents administratifs. Combien de temps a-t-elle pour me les adresser. Je suis licenciée depuis le 1 décembre.

Merci à vous.

Par **seb57575757**, le **09/12/2012 à 21:27**

votre affaire est plutot compliqué enfin...

Pour les documents afférents à la rupture du contrat, c'est au moment de la rupture (le dernier jour travaillé) que le solde de tout compte doit être dressé comprenant bien sur le certificat de travail la fiche de salaire définitive la fiche ASSEDICS enfin tout.

A noté que ceci est mis à disposition du salarié et qu'il lui incombe alors de récupérer ces éléments.

sebastien, juriste droit social

Par **Zorro19**, le **09/12/2012** à **22:10**

Je vais les réclamer en AR.

Je vous remercie.

Par **Zorro19**, le **09/12/2012** à **22:17**

Je vais les réclamer en AR.

Je suis partie une heure plus tôt. Début novembre, j'ai reçu la première lettre en AR le 16/11 pour un entretien le 28/11, mais signature imitée de la fille, cela se voit aisément. La deuxième en courrier simple deux jours avant le 28 novembre, avec la signature de la fille. Pour un licenciement le 1 décembre. J'ai travaillé tout novembre.....

Avec mes remerciements.

Par **seb57575757**, le **09/12/2012** à **22:21**

la lettre qui vaut droit est celle recommandée donc c'est régulier.

par contre la faute grave est contestable puisque vous n'avez pas fait l'objet d'une mesure conservatoire donc, vous pouvez réclamer le préavis et l'indemnité conventionnelle de licenciement.

faites une mise en demeure en rar pour les documents tirés de la rupture du contrat.

SH.