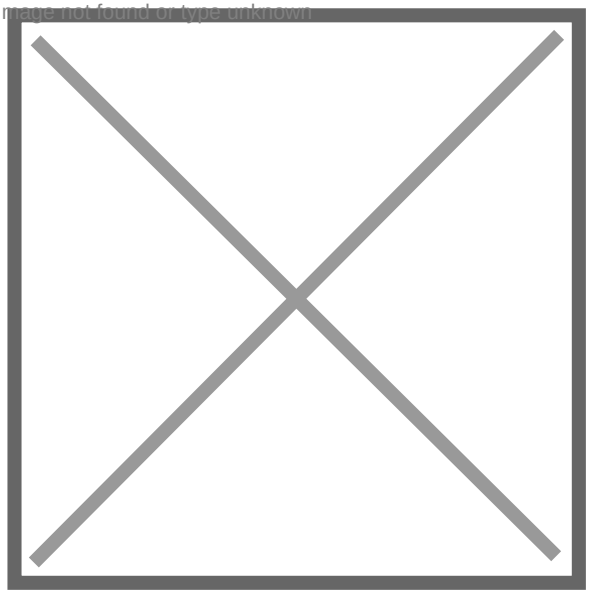
Image not found or type unknown



# Licenciement pour faite grave

Par **DjamsK**, le **06/01/2015** à **13:46**

Bonjour,

Secrétaire médicale dans un centre médical à Paris depuis 2 ans et demi environ.
Des mon embauche dans ce centre, je ressenti immédiatement cette motivation et esprit d'équipe qui m'enchantais. En effet, tout devait être créer puisque ce centre médical venait d'ouvrir ces portes. Nous travaillons tous en collaboration informaticien, médecins, secrétaire, directrice, manip radio et tous se déroulais parfaitement.
Soit, le travail rêvé ou chacun fournissait le maximum pour un rendu efficace.
Les mois ont passes, notre directrice en place est partie et sommes restés livrés à nous même sans direction et avons toujours fait du mieux que possible pour que ce centre medical continu de tourner.
Sauf, qu'il y'a quelques mois une nouvelle directrice à été recrutée et depuis mes collègues et moi nous sentons remis en question constamment. D'ailleurs la 1ère à avoir quitté très rapidement le centre était l'infirmière (raison économique soit disant, mais quelle surprise lorsque 2 mois après, celle ci nous présente une nouvelle jeune qui sera prochainement embauché pour remplacer l'infirmière en place.).
Les collègues avons tes vite compris à qui nous avions à faire. Elle était nouvelle directrice et souhaitai s'entourer de personnes qu'elle aurait elle même recrutées.
On commence alors les manipulations de sa part, en nous retirant les tâches de travail pour les confier à une hôtesse d'accueil que nous avions nous même formée sur le logiciel médical.... Incompréhensible!!!!
Ensuite, nous avons été accusées de vols et convoquées par la police qui a trouver cette histoire non crédible et qui a classé rapidement l'affaire.
Des reproches incessants, tels que " il faudrait aider les ambulanciers à porter les fauteuils roulants des patients". Une de mes collègues répond à cette directrice en lui expliquant que nous sommes secrétaires médicales et que cette tâche n'a rien à voir avec notre travail. Notre directrice lui ordonne de se taire, ma collègue refuse. Elle sera mis à pied à titre conservatoire

le lendemain et licencie pour faute grave par la suite.
Plus que deux collègues en poste (moi et une autre secrétaire), nous assumons le travail de 3 personnes. Nous faisons des heures supplémentaires sans être ravie, par peur de perdre notre poste.
Victime d'un accident de la route, je suis en arrêt maladie pour une période de 2 mois (ouverture au tibia sur 10 cm nécessitant des sons infirmiers chaque jour). Au travail, je suis remplacée par une nouvelle secrétaire.
Ma collègue toujours en poste, la dernière d'ailleurs, se fera pousser par la nouvelle secrétaire, mis en place par cette directrice, pour quitter son poste. Elle lui suggèrera de trouver un accord pour démissionner et signera par peur de perdre ses indemnités, une rupture conventionnelle.
Pour ma part, des mon retour au travail après mon arrêt, je me suis sentie surveillée par les nouvelles secrétaires et rapidement je comprends que je collabore avec des personnes qui sont prêtés à tous pour prendre votre place! Ne supportant plus cette mauvaise ambiance et les reproches incessant de ma directrice, j'envoie un mail à toute la direction et aux syndicats pour leur faire part de ce harcèlement moral de la part de cette directive. Une enquête avec le chsct sera alors diligentée et une décision sera alors prise avec d'autre directeur. Bien sur, la directrice se défend et réfute mes propos. Je sais qu'ils se sont réunis hier (directeur et chsct) mais personnellement je n'étais pas informée de ce rendez vous(fait volontaire? Peut-être.)
Aussi, un jour en poste de travail, éclate une dispute entre moi et cette nouvelle collègue très proche de la nouvelle direction.
Elle ira affirmer des choses fausses me concernant disant que je l'ai menacée verbalement, celle ci ira même faire une main courant aux commissariat. Depuis je suis en mise à pied à titre conservatoire. J'ai tête convoquée hier pour l'entretien préalable à un licenciement pour faute grave! Je suis de nouveau en mise à pied en attente d'une décision!

Pouvons nous, toutes celles licenciées depuis l'arrivée de cette directrice, se défendre ou tous laisse tomber? À savoir, que nous portons toute des noms de famille à consonnannce maghrébine, et triste de penser que ce serait peut être l'une des vrai raison de nos licenciement....)

Voilà!! désemparée, triste et dégoûtée, plus de salaire depuis mi décembre, je ne sais plus quoi faire ni com et faire pour me défendre!

Merci pour votre aide bien précieuse!
Toutes vos réponses me seraient bien utiles.

Bien cordialement

Par **moisse**, le **06/01/2015** à **15:46**

Bonsoir,
[citation]Ensuite, nous avons été accusées de vols et convoquées par la police qui a trouver cette histoire non crédible et qui a classé rapidement l'affaire. [/citation]
C'est la justice qui décide du classement sans suite et non la police ou la boulangerie.
[citation] (directeur et chsct) mais personnellement je n'étais pas informée de ce rendez vous(fait volontaire? Peut-être.) [/citation]
Vous n'avez pas à être informé de cette réunion, ni y participer. Cet organe de l'entreprise

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

n'est pas un tribunal.
Si vous voulez faire partie du CHS-CT il fallait postuler le moment venu.
Par contre vous pouvez prendre connaissance des PV émis par le secrétaire du CHS-CT et l'employeur saisi d'une plainte pour harcèlement doit répondre par écrit au salarié.
Les 2 grands mots sont lâchés : harcèlement et racisme.
Tous les litiges relatifs à l'exécution du contrat de travail ou à sa rupture sont de la compétence exclusive du conseil des prudhommes.
Mais:
* Si le doute bénéficie toujours au salarié en matière de licenciement, le conseil des prudhommes n'est pas compétent pour énoncer des qualifications pénales et les sanctionner.
* pour votre défense si vous abordez ces points sans autre argument vous serez déboutée.

Par **DjamsK**, le **06/01/2015** à **16:02**

Des arguments j'en ai et des salariés ayant vécu la même chose en sont témoins également.
Je n'ai fait qu'évoquer un éventuels racisme!!!

En quels points m'avez vous aidez?
Abstenez vous a l'avenir!!! Votre réponse ne m'éclaire en rien. moisse!
J'aurai aimé davantage de conseils!!!
Merci

Par **moisse**, le **06/01/2015** à **16:42**

Alors vous ne savez pas lire.
Et vous avez raison, il ne sert à rien d'analyser la faiblesse des arguments que vous avez exposé ici, sans doute réservez-vous les meilleurs pour quelqu'un d'autre.

Par **DjamsK**, le **06/01/2015** à **17:00**

Je ne sais pas lire et vous ne comprenez pas!!!

Inutile de me préciser que c'est la justice et pas la police. Ou la boulangère quii décide de poursuivre une action en justice ou pas!!! Bravo vous jouez sur les mots!!!! Quels intérêts?!

De plus, vu que cette enquête pour harcèlement à été diligentée suite à courriers envoyés à la direction et aux syndicats.
N'est il pas obligatoire de participer à une enquête lorsque vous êtes le principal concerné?

Alors m'expliquer que ce n'est pas un tribunal et que si je souhaitais participer à cette réunion il fallait que je sois membre du CHSCT!!!!

Ma question initiale : est ce normal que cette réunion se déroule sans que je sois informée, alors que vont être entendus des collègues et la directrice que je dénonce pour harcèlement.

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

Alors si je suis votre cheminement, il faut que je réclame les PV et me défendre qu'une fois cette réunion passée?

Et si pour votre part, 4 licenciement en 9mois sont des petits arguments.... Effectivement passez votre chemin sans donner de conseils.

Bien à vous moisse

Par **DjamsK**, le **06/01/2015** à **17:03**

Je ne sais pas lire et vous ne comprenez pas!!!

Inutile de me préciser que c'est la justice et pas la police. Ou la boulangère quii décide de poursuivre une action en justice ou pas!!! Bravo vous jouez sur les mots!!!! Quels intérêts?!

De plus, vu que cette enquête pour harcèlement à été diligentée suite à courriers envoyés à la direction et aux syndicats.
N'est il pas obligatoire de participer à une enquête lorsque vous êtes le principal concerné?

Alors m'expliquer que ce n'est pas un tribunal et que si je souhaitais participer à cette réunion il fallait que je sois membre du CHSCT!!!!

Ma question initiale : est ce normal que cette réunion se déroule sans que je sois informée, alors que vont être entendus des collègues et la directrice que je dénonce pour harcèlement.
Alors si je suis votre cheminement, il faut que je réclame les PV et me défendre qu'une fois cette réunion passée?

Et si pour votre part, 4 licenciement en 9mois sont des petits arguments.... Effectivement passez votre chemin sans donner de conseils.

Bien à vous moisse

Par **moisse**, le **07/01/2015** à **09:23**

Je comprends très bien.
Vous cherchez ici des mouchoirs et des appuis.
Ce n'est pas la vocation d'un site d'entraide juridique que de présenter une épaule charitable.
C'est vous qui avez dit que le classement fut effectué par la Police, et pas moi.
Vous avez dénoncé un harcèlement et votre direction mène une enquête. Rien ne l'oblige à vous y associer, seulement à vous en présenter les résultats.
Si vous pensez impressionner quelqu'un avec vos 4 licenciements en 9 mois, c'était à peu près ma moyenne mensuelle sur une entreprise de 250 personnes.
Je vous dit simplement, et vous le prenez comme vous le voulez, que votre exposé de la situation sans preuves, l'exposé de droits inexistants ne vous mènera à rien.
S'engager sur la voie du harcèlement et du racisme va vous contraindre à suivre une voie pénale car le conseil des prudhomme n'est pas compétent pour relever des qualifications

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

pénales.
Même si dans ses conclusions il pourra en tenir compte en esprit, mais sachez qu'en matière pénale la loi est d'interprétation stricte, le plaignant doit prouver ses allégations car l'accusé est présumé innocent.

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés