



## Licenciement pour faute grave pendant arret maladie

Par **camille300604**, le **15/03/2008** à **18:31**

Bonjour,

Je suis responsable d'une entreprise d'aide au maintien à domicile de personnes dépendantes. Une salariée devant effectuer une prestation ce matin, m'envoie un sms 1/2 h avant l'heure de la prestation me précisant : "ai fait un malaise en voiture, vous tiens au courant". Je me dis, elle me prépare avant de m'annoncer qu'elle ne pourra pas effectuer les prestations de ce soir. A aucun moment, je me doute qu'elle n'effectuera pas la première prestation. Bon, 3/4h après, je décide de lui envoyer un message en lui précisant bien qu'elle m'appelle dès qu'elle aura terminé son travail chez mme X. Pas de réponse. Je lui envoie un nouveau message pour qu'elle me confirme qu'elle a bien effectué la prestation. Petite parenthèse, la bénéficiaire a 100 ans, diabétique et doit ABSOLUMENT manger 15 minutes après le passage de l'infirmière à midi. N'ayant pas de réponse, je décide de me déplacer chez la cliente pour m'assurer que tout va bien et vérifier si la salariée est bien passée ou non. Personne n'est venu. Dans l'après midi, je reçois un message de la salariée me précisant qu'elle était en arrêt maladie à compter de ce jour et pour une semaine. je souhaite licencier cette personne pour faute grave. La personne aidée aurait pu faire un malaise entraînant la mort possible du fait de sa maladie. Et la salariée ne m'a pas prévenue concrètement du fait qu'elle ne pourrait assurer ses prestations. Nous sommes samedi, quand faut-il envoyer la convocation pour entretien préalable de licenciement. La raison du licenciement vous paraît-elle valable sachant que le médecin l'a arrêtée par la suite. Suis navrée de cette situation mais notre travail est trop important et je ne peux plus avoir confiance en cette personne.

Merci d'avance pour vos réponses.

Hélène

Par **Erwan**, le **16/03/2008** à **11:54**

Bjr,

Vous envisagez un licenciement pour faute grave, cette notion s'apprécie au cas par cas. La faute est difficile à qualifier ici, puisque la salariée était en arrêt de travail. Vous pourriez seulement lui reprocher le fait de ne pas vous avoir prévenu (toute l'appréciation est là...).

Il y aurait aussi possibilité de licenciement pour cause réelle et sérieuse, si les absences sont répétées, troublent l'entreprise et nécessitent un remplacement de la salariée. Il y a une jurisprudence très récente sur ce point.

Prenez conseil auprès d'un Avocat qui appréciera les chances de succès de votre action, [s]avant de faire ou d'écrire quoi que ce soit[/s].

La jurisprudence est très protectrice des salariés, ça pourrait vous coûter très cher.

Par **camille300604**, le **16/03/2008** à **16:48**

Merci pour les informations.

D'après vous, le motif n'est pas valable pour mettre en place un licenciement. C'est hallucinant, j'aurais pu retrouver la personne aidée dans le coma voire morte !! Que me conseilleriez-vous ? Un avertissement ? Comment faire pour que cet incident soit consigné et recevable ?

Par **Erwan**, le **16/03/2008** à **17:39**

Bjr (bis)

La jurisprudence est très favorable aux salariés. Méfiez-vous.

Envoyer un avertissement motivé, portant sur des faits précis, datés en rappelant les faits, me semble en effet un minimum.

Cependant si votre salariée a fait un malaise, vous ne pouvez lui reprocher que le défaut d'information, l'absence totale de réponse à vos relances.

Attention, vous ne pouvez lui reprocher des faits remontant à plus de deux mois, il y a prescription.

Ne lui reprochez pas de ne pas avoir accompli la prestation, elle est couverte par un arrêt maladie.

L'avertissement est la mesure disciplinaire la plus faible. Il faut que cette mesure soit adaptée

et proportionnée à ce que vous reprochez (le défaut d'information).

Ceci dit, vous pouvez consulter un Avocat local informé de la jurisprudence locale, il vous dira si une procédure de licenciement est envisageable ou vous aider à rédiger l'avertissement pour qu'il soit utilisable par la suite le cas échéant.

Dans ce cas, m'envoyez pas l'avertissement, car des mêmes faits ne peuvent être sanctionnés deux fois.