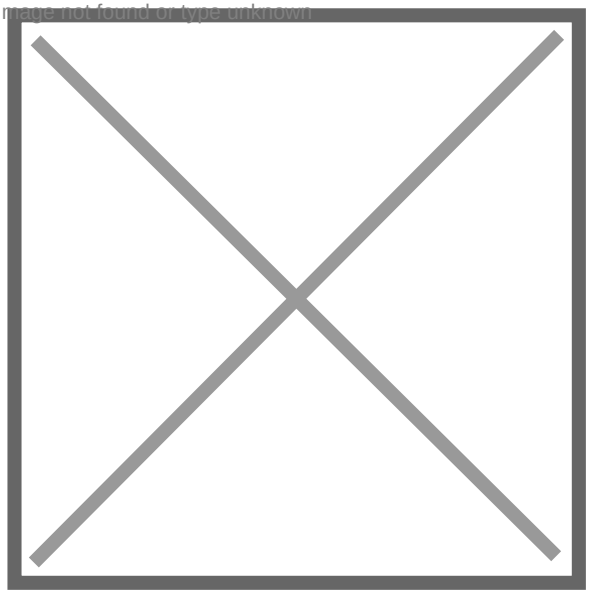
Image not found or type unknown



Licenciement pour refus de travailler

Par **Kdg**, le **21/03/2016** à **17:20**

Bonjour,

Ma mère travaillait dans une clinique qui sous traitait le service d'agent hospitalier (les personnes qui nettoie les chambres et apportent les plateau repas aux patients) à une société de ménage.

Ma mère n'était pas appréciée par sa responsable hierarchique pour des raisons qui n'ont rien à voir avec son travail qu'elle faisait bien. Elle a eu une fois un avertissement pour un conflit avec un patient mais elle avait déja déclaré à l'époque avoir été humilié par l'intervention de sa responsable qui d'après ma mère à eu aussi un avertissement pour ce que ma mère avait dénoncé.

A la fin Aout 2015 cette responsable explique à ma mere qu'elle doit changer ses horaires et ne plus travailler le week end, cela fait baisser le salaire de ma mère mais elle ne bronche pas et accepte ce changement qui la pénalise financièrement et concernant sa vie personelle qui était organisé selon ce roulement ou elle faisait 1 week end sur 2.

Une semaine après, la responsable indique à ma mère qu'elle doit aussi ne plus travailler à l'étage mais à l'acceuil. Ma mère comprend tout de suite qu'on essaye de la mettre au "placard" et qu'on la pousse à partir car à l'acceuil le travail de ménage est déja effectué par un agent en matinée et qu'il est inutile de devoir faire le ménage à 14h quand celui ci à été fait par la personne étant présente juste avant.

De plus, ma mère travaillait pour cette clinique en vacataire jusqu'a que celle ci délegue une son service à une société qui à engager ma mère sous contrat CDI à mi temps. Elle travaillait pour cette clinique car elle a suivi une formation de 1 an pour être agent des services hospitalier, elle était donc qualifiée. Ses missions était différentes des missions d'une femme

de ménage et pourtant à l'acceuil c'est ce qu'on lui à demandé de faire.

Ma mère explique qu'elle ne veut pas travailler dans cette acceuil à sa responsable qu'il lui à demandé de le faire immédiattement. Sa responsable lui explique que cette décision n'est pas de son ressort et lui demande d'attendre dans son bureau. Ma mère attend et se rend compte que personne ne viendra la voir et retourne faire son travail comme elle avait l'habitude de le faire donc à l'étage.

le jour de travail suivant on lui remet en main propre une mise à pied à titre conservatoire qui la convoque pour un entretien. A l'entretien avec un responsable au siège de la société, elle explique tout cela, le responsable lui indique donner une réponse rapidement, sans réponse, elle retourne à la clinique pour savoir ce qu'il en est et si elle peut continuer à travailler ou non.

Elle se rend compte que ses affaires ont été vidé de son casier qui est pourtant fermé avec un cadenas et mis dans un sac plastique posé dans un coin du vestiaire à la vue de tous. Elle demande des explications et indique que sa gourmette à disparu. La responsable lui indique que peut être elle était auprès des agents de laverie et qu'elle allait se renseigner. Quelques jours plus tard, elle reçoit son avis de licenciement pour le motif "etre restée dans le bureau de la gouvernante alors qu'elle devait travailler.

Entre le début de sa mise à pied et son licenciement il s'est écoulé 1 mois ou elle n'avait aucun revenu...

Elle est passé par une phase depressive après son licenciement mais nous avons ecris récemment à la société pour expliqué que nous contestons ce licenciement que ma mère à bel et bien travaillé ce jour et qu'elle s'était rendu dans le bureau de la gouvernante à la demande de cette dernière. Nous avons rajouté que nous avons aucune nouvelle pour cette gourmette disparue.

CE QUE NOUS ENVISAGEONS DE FAIRE ET LES QUESTIONS JURIDIQUES QUE NOUS NOUS POSONS:

Le motif du licenciement est faux et ne parrait pas être un motif valable. Qu'en pensez vous?

La seule preuve que nous avons de l'ouverture de son vestiaire sans sa présence est une photo prise ce jour la... Cependant, eux ne peuvent pas prouvé que le vestiaire à été ouvert en présence de ma mère... De plus, il semble qu'il n'ait pas droit de vider le casier avant que la décision de licenciement ait été prise et surtout signifié à la personne licenciée Qu'en pensez vous?

Nous avons 2 temoignages rédigé et signé de personnes travaillant pour la société dans cette clinique qui témoigne que ma mère à subit des "harcèlements" moral et à été souvent "humilié" par sa responsable.

Est ce que ces éléments peuvent suffir à remettre en question le licenciement de ma mère ?

Par **Kdg**, le **29/03/2016** à **14:57**

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

Up

Par **morobar**, le **29/03/2016** à **15:28**

Bonjour,
Vous n'aurez pas de réponse il est difficile d'analyser le dossier.
Mais il est impossible de remettre en cause un licenciement et d'obliger l'employeur à l'annuler, sauf dans des cas bien précis de protection spéciale (femmes enceintes et représentants du personnel°.
Vous ne pouvez que valoriser et demander des dommages et intérêts.

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés