



licenciement force majeure

Par **zazouna**, le **13/07/2010** à **12:58**

bonjour !

on m'a annoncé que j'étais licenciée pour force majeure. je souhaiterais savoir si ma situation rentre réellement dans ce cadre.

Il se trouve que je suis animatrice dans un centre de loisir.

Suite à une sortie avec les enfants, qui ne s'est pas bien passée, nous avons eu une réunion avec toute l'équipe d'animation et de direction. J'ai alors exprimé mon point de vue, déclaré que cette sortie était inadaptée aux enfants. Il est vrai que nous étions agacés par cette situation, mais à aucun moment il n'y a eu de propos déplacés, des insultes. Mes collègues animateurs ont également soutenu mes propos.

Quelques jours plus tard, je suis convoquée par la directrice du centre aéré et de l'association, m'annonçant que je suis licenciée pour force majeure.

je me pose ainsi la question suivante : ne pas s'entendre avec une personne de la direction peut-il rentrer dans le cadre de la force majeure?

merci de votre attention

Par **rosanita**, le **13/07/2010** à **13:13**

Quelle est la situation ?

La force majeure est un événement irrésistible, imprévisible, et extérieure?

Je suis étonnée de ce motif .

Que s'est-il passé au cours de la sortie?

Par **zazouna**, le **13/07/2010** à **13:46**

Je devais m'occuper spécialement d'une petite fille handicapée moteur. Elle peut marcher, mais un fauteuil roulant est à sa disposition, pour qu'elle ne se fatigue pas trop en restant debout.

Or, nous avons visité un château qui avait au sol des pavés, rendant difficile l'accès avec le fauteuil roulant. De plus le bâtiment ne possédait pas d'ascenseur, et j'ai eu heureusement l'aide des mes collègues animateurs pour monter le fauteuil.

J'ai donc signalé ces problèmes en réunion.

La sortie ne s'est également pas bien passée pour d'autres raisons, tel que des visites inadaptées à l'intérêt des enfants, pas de coins ombragés pour les enfants.

Lors de la réunion, j'ai bien spécifié que je m'adressais à l'équipe de direction au complet et non seulement à la directrice du centre aéré. La directrice s'est montrée renfermée, ne cherchant pas à trouver une solution, mais plutôt à avoir une attitude défensive.

Par **Mourot**, le **13/07/2010** à **15:29**

Bonjour,

De toute façon, sachez qu'on ne peut pas licencier quelqu'un sans respect une procédure stricte (convocation à un entretien préalable, entretien et une lettre de licenciement spécifiant précisément les motifs), en son absence le licenciement n'est pas valable! De plus, ce que vous nous décrivez n'entre pas dans les condition de la Force Majeur. Tout licenciement doit avoir nécessairement une Cause Réelle et sérieuse. Suite à votre entretien, quelle est-elle?

Par **Paul PERUISSET**, le **13/07/2010** à **17:31**

Bonjour,

Vous licencier pour force majeure est une idiotie sans nom.

L'employeur peut prononcer un licenciement pour cause réelle et sérieuse ou faute grave, s'il estime que votre comportement est d'une gravité tel que le maintien de votre présence est devenu impossible.

Cependant, l'employeur doit respecter la procédure: convocation à l'entretien préalable au licenciement puis notification du licenciement par courrier RAR, tout en respectant les divers délais.

Les motifs indiqués dans la lettre du licenciement fixeront les motifs éventuellement débattus devant le Conseil de Prud'hommes compétent.

Cordialement,
Paul PÉRUISSET

Par **zazouna**, le **15/07/2010** à **01:35**

merci de vos réponses. Cela m'a conforté dans l'idée que je ne pouvais pas être licenciée pour des raisons personnelles.

La directrice m'a fourni une lettre ayant pour objet "lettre de mise à pied conservatoire".

Je suis donc aller voir un syndicaliste qui m'a confirmé vos propos, et m'a également dit que la procédure de licenciement n'était pas du tout respectée.

Je vais donc exiger d'être payée la totalité des jours que j'aurais dû faire.

Par **miyako**, le **15/07/2010** à **22:57**

Bonsoir,

La mise à pied n'est valable que si ,dans la même lettre ,il y a une convocation à un entretien préalable .(concomitance)

Si ce n'est pas le cas ,la mise à pied n'est pas conforme et doit être payée ,même en cas de licenciement faute grave.

Le jour de l'entretien ,faites vous assister par un conseiller du salarié et faites un compte rendu.

Amicalement vôtre

suji Kenzo conseiller RH