Image not found or type unknown

mise à pied conservatoire préalabl à un licenciement

Par **milie2924**, le **28/07/2010** à **10:35**

Bonjour,
je travaille dans le milieu hospitalier, je fais l'objet d'une mise à pied conservatoire préalable à un licenciement pour faute grave. On me reproche une maltraitance qui est fausse, c'est un malentendu mais malheureusement pour moi l'infirmière a accrédité la thèse de la malade pour se venger de moi suite à un differend extérieur au travail. Que puis je faire pour dissiper ce malentendu?
Merci d'avance pour votre réponse.

Par **miyako**, le **28/07/2010** à **14:07**

Bonjour,
êtes vous public ou privé?
Avez vous eu déjà des problèmes précédents?
ëtes titulaire ou contractuelle?
amicalement vôtre
suji Kenzo

Par **milie2924**, le **28/07/2010** à **17:33**

Bonjour,
je suis dans le privé, je n'ai jamais eu de problème en 32 ans de carrière au sein de la clinique, je suis aide soignant en cdi et titulaire
merci

Par **miyako**, le **28/07/2010** à **23:23**

Bonsoir,
si la mise à pied conservatoire n'est pas concommittante avec la convocation à l'entretien préalable en vue d'un licenciement faute grave ,ELLE N'EST PAS VALABLE.Dans le lettre de mise à pied ,ildoit yavoir OBLIGATOIREMENT ,la convocation à l'entretien préalable pour un

licenciement OBLIGATOIREMENT FAUTE GRAVE.
Al'entretien faites vous assister par un syndicat et surtout faites un compte rendu de tout ce qui se dit.Ce genre d'accusation est extrèmement grave et doit être appuyéE par des faites vérifiables et prècis.La réclamtion d'un patient ,parfois un peu "grincheux"(il y en a malheureusement) ne suffit pas .
amicament vôtre
suji Kenzo

Par **milie2924**, le **29/07/2010** à **08:54**

Bonjour,
merci pour votre aide, la mise à pied a eu lieu le 27 juillet et l'entretien est prévu le 4 aout, les accusations reposent sur la plainte de la patiente appuyée par une " collègue" qui a confirmé ses dires pour se venger. Le syndicat m'a di de remettre ma demission car l'employeur envisage de me dénoncer à la DRASS et donc je perdrai mon diplome d'aide soignant. Toutes ses accusations sont calomineuses et repose sur des dires et rumeurs, que puis je faire? J'ai l'impression que le syndicat m'enfonce plutôt que de m'aider...

Par **phoenixx1**, le **30/07/2010** à **23:11**

si vous etes sure de votre bon droit alors ne renoncez pas, pas de panique.
je vais vous donner les argument juridique pour remettre à sa place votre employeur.

invoquer lors de votre entretien

l'art 9 du code de procédure civile

Il incombe à chaque partie de prouver conformément à la loi les faits nécessaires au succès de sa prétention.

et l'art 1315 du code civil

Celui qui réclame l'exécution d'une obligation doit la prouver.
Réciproquement, celui qui se prétend libéré doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l'extinction de son obligation.

deposer une plainte au penal pour denonciation calomnieuse contre votre collégue et la cliente.
voici le cadre juridique du code penal:

Article 226-10

La dénonciation, effectuée par tout moyen et dirigée contre une personne déterminée, d'un fait qui est de nature à entraîner des sanctions judiciaires, administratives ou disciplinaires et que l'on sait totalement ou partiellement inexact, lorsqu'elle est adressée soit à un officier de justice ou de police administrative ou judiciaire, soit à une autorité ayant le pouvoir d'y donner

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

suite ou de saisir l'autorité compétente, soit aux supérieurs hiérarchiques ou à l'employeur de la personne dénoncée, est punie de cinq ans d'emprisonnement et de 45000 euros d'amende.

La fausseté du fait dénoncé résulte nécessairement de la décision, devenue définitive, d'acquittement, de relaxe ou de non-lieu déclarant que la réalité du fait n'est pas établie ou que celui-ci n'est pas imputable à la personne dénoncée.

En tout autre cas, le tribunal saisi des poursuites contre le dénonciateur apprécie la pertinence des accusations portées par celui-ci.

Article 226-11

Lorsque le fait dénoncé a donné lieu à des poursuites pénales, il ne peut être statué sur les poursuites exercées contre l'auteur de la dénonciation qu'après la décision mettant définitivement fin à la procédure concernant le fait dénoncé.

Article 226-12

Les personnes morales peuvent être déclarées responsables pénalement, dans les conditions prévues par l'article 121-2, de l'infraction définie à l'article 226-10.
Les peines encourues par les personnes morales sont :
1° L'amende, suivant les modalités prévues par l'article 131-38 ;
2° L'interdiction à titre définitif ou pour une durée de cinq ans au plus d'exercer directement ou indirectement une activité professionnelle ou sociale dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de laquelle l'infraction a été commise ;
3° L'affichage ou la diffusion de la décision prononcée, dans les conditions prévues par l'article 131-35.

lors de l'entretient votre temoin doit prendre scrupuleusement note de tous ce qui est dit mot pour mot, il n'y a pas de temps limite à l'entretient.
c'est à l'employeur de poser les question, n'entrez pas dans une polemique en cherchant à vous justifier, répondez aux questions simplement et avec calme.
pesez bien toutes vos réponses il ne faut pas laisser à l'employeur la posibilités d'utiliser contre vous ce que vous pourriez dire.
enfin si votre employeur vous licencie
contestez le licenciement sans chercher a vous justifiez
un truc du genre "je conteste intégralement les grief que vous porter à mon encontre et par conséquent conteste mon licenciement"

prenez un avocat
ensuite vous saisissez le conseil de prud'homme

Par **milie2924**, le **31/07/2010** à **12:04**

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Merci beaucoup pour vos conseils, je vais les suivre attentivement, je pense adopter la technique suivante avant l'entretien :
avant l'entretien préparer tout ce queje vais dire sur une feuille : raconter les faits uniquement
Ensuite à l'entretien reprendre l'article 9 du NCPC que vous m'avez cité et ensuite lire ma note sur les faits.
Ensuite je les laisser exprimer leur grief à mon encontre.
Enf je leur dirai que je conteste les motifs de mon licenciement mais je n'irai pas dans un échange d'arguments au risque de m'enerver.
Qu'en pensez vous?
Merci vraiment pour votre aide
cordialement

Par **phoenixx1**, le **02/08/2010** à **21:50**

ne vous etendez pas sur les faits, laissez les poser des question, aprés tous c'est eux qui vous convoque et pas le contraire.

si la lettre de convocation fait reference à un quelquonque temoignage de la cliente ou de votre collegue, prenez les devants et porter plainte au commissariat pour denonciation calomnieuse.
venez avec a l''entretient pour la montrer a votre employeur en disant que vous ete innocente des fait que l'on vous repproches et qu'au cas ou votre employeur prenait la mauvaise decision cette plainte ferai une bonne publicité pour son etablissement.
pas de pitié,s'il veut faire pression sur vous,vous avez aussi le moyen de faire pression sur lui.

Par **miyako**, le **02/08/2010** à **22:15**

Bonsoir,
surtout faites vous assister lors de l'entretien et faites un compte rendu écrit.
Vous menacez d'emblée d'aller directement en citation directe devant le juge pénal
Vous imprimez les articles cités par PHOENIXX .L'article 9 c'est le code civil ,pas le NCPC .
En plus ,si vous avez le nom de la patiente ,vous dites bien lors de l'entretien que vous porterez plainte également contre elle et votre collègue.
Si la direction recule ,tant mieux ,mais si le licenciement est maintenu,IL FAUDRA OBLIGATOIREMENT PRENDRE UN AVOCAT ,et effectivement la procédure risque de durée longtemps.Surtout si les parties campent sur leur position.
Ne vous lancez pas seule dans une procédure en dénonciation calomnieuse ,car si jamais ,le juge pénal vous donnait tort ,vous pourriez être poursuivie à votre tour pour poursuite abusive et risquer une amende pénale et des dommages et intérêts.Devant le pénal ,pour pouvoir obtenir de dommages et intérêts civiles ,IL FAUT OBLIGATOIREMENT SE PORTER PARTIE CIVILE ET LA PROCEDURE PENALE EST TRES DIFFERENTE DE LA PROCEDURE PRUD'HOMALE.
Donc grande prudence .Essayez de voir avec un syndicat ,ils ont des avocats très compétents en pénal et avec des honoraires négociés,pour les non syndiqués.
Bon courage
Amicalement vôtre

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

suji KENZO

Par **milie2924**, le **03/08/2010** à **11:23**

merci beaucoup pour toutes ses informations, j'ai pris rdv avec un avocat pour être encore plus sur de mes démarches.

Par **phoenixx1**, le **03/08/2010** à **13:04**

bonne resolution !

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés