



Employé de maison cesu qui ne revient plus travailler...

Par **Nathouille**, le **01/02/2012** à **11:37**

Bonjour,

J'emploie une "femme de ménage " depuis 6 ou 7 ans, la paie en CESU. Elle est marocaine, parle mal le français et le comprend peu. Elle ne l'écrit pas ni le lit (j'ai du l'aider en remplissant ses papiers de demande d'aide à la CAF).

Depuis 2-3ans, elle souffre de maux de dos importants. En fin d'année dernière, elle a eu un long arrêt maladie. Depuis, elle n'est pas revenue travailler chez moi. Je l'ai appelé plusieurs fois, elle m'a expliqué qu'elle devait faire des séances de kinésithérapeute. J'ai laissé couler...

Depuis, j'ai appris qu'elle avait repris le travail chez des amis (qui nous l'ont présentée). Depuis, je n'ai pas d'explication claire : peut-être mes horaires ne lui conviennent pas trop, peut-être que le travail que je lui demande lui sollicite trop le dos. Les amis chez lesquels elle travaille me disent qu'elle n'est effectivement pas très en forme.

Mon époux me dit qu'elle pourrait nous attaquer aux prudhommes pour licenciement de fait. Un de ses collègues à vécu la même situation que nous : après n'être plus venue sans donner de raison claire, sa femme de ménage l'a attaqué 18 mois après. Il a du payer 2000 euros de dommages et intérêts, et encore plus après qu'ELLE a fait appel. Il paraît que cette pratique devient un "sport courant".

Mon but est d'être sympathique avec elle. Sa vie n'est pas facile, elle est gentille, mais je ne trouverais pas normal de faire les frais de mauvais conseils qu'elle pourrait recevoir.

Nous avons pensé à lui proposer de signer un papier ou elle demande un congé sans solde pour se reposer un peu. Sinon, il reste le licenciement pour abandon de poste, mais dans l'absolu, je préférerais qu'elle retravaille pour moi quand elle le pourra car elle travaille bien.

Je pense qu'un envoi de lettre recommandé serait perçu comme agressif, donc, je ne privilégie pas cette solution, hors cas extrême du licenciement.

Que conseillez vous dans ma situation ?

Par **pat76**, le **01/02/2012** à **15:42**

Bonjour
Votre femme de ménage avait un CDI avec vous.
Elle est toujours sous contrat avec vous à ce jour puisqu'elle n'a pas démissionnée et que vous ne l'avez pas licencié.
Je vous conseille alors de lui envoyer une lettre recommandée avec avis de réception dans laquelle vous la mettez en demeure de reprendre son poste au lendemain de la réception de la lettre ou de justifier son absence.
Vous précisez que faute pour elle d'avoir repris son poste dans le délai indiqué ou d'avoir justifié son absence dans les 5 jours au plus tard à la réception de la lettre, vous serez dans l'obligation de prendre une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.
Vous garderez une copie de votre lettre.