



Licenciement pour faute grave

Par **Guillaume**, le **04/03/2009** à **13:11**

Bonjour à tous,

Mon amie est infirmière de nuit dans une clinique privée. Elle n'a pas de poste fixe mais assure des roulements de remplacement. Elle a obtenu ce poste en CDI suite à une erreur de l'administration de la clinique dans la rédaction des contrats et à l'intervention des délégués du personnel.

Elle a eu ce matin un entretien préalable en vue d'un licenciement pour faute grave suite à l'administration de placebo (pilule vide et piqure d'eau) en avril 2008. Cette procédure intervient sur une plainte des parents de la patiente contre les médecins qui ont laissé passer une infection osseuse sur cette même patiente. Sans rapport direct avec la plainte, il est reproché à mon amie de ne pas avoir pris en compte la douleur de la patiente, bien qu'elle est administré le traitement prescrit par le médecin.

Suite à tout ce que j'ai pu lire sur le sujet, je m'interroge aujourd'hui sur la validité de cette démarche et sur la qualification de "faute grave".

Sachant que les faits se sont déroulés il y a quasiment un an, le directeur a-t-il toujours le droit d'attaquer mon amie ? Les faits n'ayant aucun rapport avec la plainte concernant l'infection, le directeur peut-il intégrer ce licenciement à la procédure globale de la plainte ? Le traitement administré n'ayant eu aucune conséquence sur la santé de la patiente, peut-on vraiment qualifier les faits de "faute grave" ?

Mon amie reconnaît les faits, elle les a d'ailleurs inscrit sur le dossier médical, mais a peur d'être en train de subir une vendetta suite à l'obtention de son CDI. Elle craint également que sa direction l'utilise comme bouc émissaire pour éviter un procès avec la famille. En effet, les exemples de procédures ne manquent pas dans sa clinique et les "punitions" n'ont jamais été aussi sévère, même pour des infirmières ayant administré de véritables médicaments sans aucune prescription.

Auriez-vous quelques conseils ? Doit-on continuer à faire confiance aux délégués personnels ou doit-on immédiatement se rendre à l'Inspection du Travail ou au Conseil des Prud'hommes ?

Merci pour vos réponses.

Par **novice75**, le **06/03/2009** à **09:18**

Bonjour, la procédure commence à partir du moment où l'employeur a connaissance des faits ! En l'espèce pour votre amie quand le parquet est revenu vers l'hôpital pour l'enquête pénale. L'employeur a 2 mois pour entamer une procédure disciplinaire contre les salariés considérés comme responsables de cette faute. Un entretien préalable pour faute grave ne veut pas dire que le licenciement est inéductible. En général quand l'employeur a cette idée en tête, il accompagne cette mesure par une mise à pied conservatoire pendant la durée de la procédure de licenciement suivant la C-C applicable. (sauf en cas de procédure pénale) Il est important que votre amie relise la convention collective dont elle dépend et de faire confiance aux D-P et aux syndicats

Par **Guillaume**, le **06/03/2009** à **10:05**

Bonjour, Merci pour votre réponse. La procédure concerne les médecins qui n'ont pas vu le développement d'une infection osseuse, ce qui n'a rien à voir avec les faits reprochés à mon amie. Est-il donc normal que la clinique se retourne contre elle, et non contre les médecins responsables ? D'autre part, c'est justement sur la question de la date de connaissance des faits que j'ai des doutes. Comment est-il possible que la direction, les médecins et les cadres disent ne pas avoir été au courant des actes, sachant qu'ils étaient notés sur le dossier de la patiente et que, normalement, les médecins et les cadres infirmiers doivent pointer les dossiers au cours de chaque visite quotidienne ? Dans ce cas, je pense qu'il n'y a que deux possibilités : soit l'encadrement médical n'a pas effectué son travail de supervision, soit l'erreur a bien été constatée mais elle n'a dérangé personne jusqu'à ce que la clinique soit attaquée. Cela étant, nous avons appris hier soir que mon amie allait bien être licenciée pour faute grave, comme le lui avait indiqué le directeur de la clinique en introduction et en conclusion de l'entretien. Il avait d'ailleurs déjà informé oralement les autres DP une semaine avant l'entretien ! Les DP nous ont indiqué que cette information constituait, pour eux, une erreur de procédure. Qu'en pensez-vous ?

Par **novice75**, le **06/03/2009** à **13:48**

Re à tous re guillaume, en matière de procédure disciplinaire, les règles sont très précises... Et c'est au chapitre disciplinaire de la C-C dont dépend votre amie. Est-il prévu un conseil de discipline ? Vous ne dites pas si elle a subi une mise à pied conservatoire ? Mais dans tous les cas, si l'entretien pour faute grave pour lequel j'espère qu'elle s'est faite accompagner par un D-P afin de faire un compte rendu précis est le point de départ du processus. L'employeur a un mois entre l'E-P et sa décision de licenciement envoyée par lettre AR... mais en cas de procédure pénale l'employeur peut ou doit (C-C) attendre la décision du juge

Donc ce dossier reste très flou !!!!! pour revenir à la déclaration des D_P connaissant la décision de l'employeur en amont, ils doivent alors faire une déclaration écrite à votre amie afin qu'elle puisse l'utiliser devant les prud'hommes dans le cas extrême. Son licenciement sera requalifié Mais elle pourra négocier une transaction après son départ afin d'éviter le CPH.....

Par **Guillaume**, le **06/03/2009 à 14:15**

Re,rnrnLa convention collective (hospitalisation à but lucratif) est très vague et nous n'avons pas trouvé de paragraphes concernant la procédure de licenciement pour faute grave. Elle ne comporte pas non plus de barème de sanctions établi.rnrnMon amie n'a pas été mise à pied. Elle a reçu un courrier sans avertissement lui indiquant une convocation 15 jours plus tard pour entretien préalable à licenciement. Elle a continué son travail jusqu'à la date de la convocation. Elle a été à cet entretien, accompagnée de sa DP, en début de semaine et a reçu la lettre de licenciement hier. A noter que le compte-rendu de cet entretien n'a pas encore été rédigé par la DP.rnrnNous avons contacté l'Inspection du Travail pour déterminer les recours possibles. La conseillère que nous avons eu nous a conseillé de nous retourner immédiatement vers les prud'hommes, ce que mon amie va faire aujourd'hui.rnrnNous sommes dans le flou pour l'instant, beaucoup de points ne semblent pas coller avec la procédure théorique. Nous continuons de chercher ainsi que les DP de la clinique.rnrnMerci pour vos conseils.rnrnGuillaume.

Par **novice75**, le **06/03/2009 à 14:30**

sur la fiche de paye de votre amie il ya une ref APE et une ref C-C. rnrnmerci de nous la communiquerrnrnsinon le code du travail reste la ref en cette matiere

Par **Guillaume**, le **06/03/2009 à 17:25**

Re,rnrnConvention collective : Hospitalisation privée à but lucratif.rnCode APE : 8610ZrnrnGuillaume.

Par **novice75**, le **06/03/2009 à 18:21**

visiblement il s'agit la Convention collective nationale de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002. Etendue par arrêté du 29 octobre 2003 JORF 15 novembre 2003.rnref IDCC 2264rneffectivement je ne trouve pas les dispositions relatives à une procédure disciplinairernVotre amie est cadre ?rnson contrat lui reconnaît combien d'ancienneté ?