



Licenciement abusif ??? quels recours ?

Par **BARRERO CLAUDINE**, le **09/12/2017** à **15:36**

Bonjour,

Ma situation est un peu compliquée. Tout d'abord je suis assistante maternelle. Je suis en congé maternité depuis le 04/08/17 jusqu'au 02/02/2018.

A l'issue de celui-ci mon employeur ne souhaite pas me remettre l'enfant que je gardait jusque là. Il m'avait proposé une rupture conventionnelle mais celle-ci n'existe pas dans la convention collective de la profession qui propose ou un licenciement ou une démission.

Je ne souhaite pas démissionner et mon employeur voudrait me licencier sans que je fasse les 10 semaines de protection (salarié protégée) auxquelles j'ai le droit à mon retour et il souhaiterait trouver un moyen de ne pas me les rémunérer.

Quels sont alors ses recours vis à vis de cette protection ?

Y a t il des cas où la salariée n'est pas protégée ? Sachant qu'il habite dans le même lotissement que moi donc la distance ne peut être une excuse par rapport à son autre nounou.

Je vous remercie par avance pour réponses et n'hésitez pas à me dire si il manque des renseignements pour me répondre.

Je souhaiterais une réponse assez rapide si possible.

Je vous souhaite d'excellentes fêtes de fin d'année.

Bien cordialement.

Claudine

Par **P.M.**, le **09/12/2017** à **22:50**

Bonjour,

La rupture conventionnelle est une disposition légale, si les deux parties sont d'accord, il n'y a pas besoin qu'elle soit prévue à la Convention Collective...

Par **chatoon**, le **10/12/2017** à **06:18**

Bonjour Claudine,

Je vous informe que l'employeur a l'obligation de vous fournir du travail.

Si au jour de la reprise théorique de votre travail, l'employeur ne vous remet pas les enfants à l'heure prévue, je vous conseillerai de lui envoyer une lettre en recommandé pour lui demander de vous remettre les enfants lors de votre prochaine visite.

Si l'employeur ne vous les remet toujours pas, il devra prouver que vous ne vous êtes pas présentée à l'heure de prise de poste habituelle, s'il invoque une faute grave.

Là où la difficulté peut s'installer c'est si l'employeur est de mauvaise foi au point de dire que vous ne vous êtes pas présentée et qu'il vous licencie pour cause réelle et sérieuse. Dans ce cas, le conseil de prud'hommes pourrait estimer que c'est à vous de prouver que vous vous êtes présentée à votre poste de travail.

Par **BARRERO CLAUDINE**, le 10/12/2017 à 10:10

Bonjour,

Je vous remercie pour votre réponse.

pmtedforum le problème c'est que l'inspection du travail lui a dit une fois que ça passait et une autre fois non. Il ne semble pas au courant de comment calculer les indemnités de licenciement. Il m'a dit que c'était un calcul trop compliqué et qui doit être vérifié par un comptable.

chatoon merci pour votre réponse. Le plus difficile pour lui c'est que j'habite dans le même lotissement et la maison juste en face de chez lui. Le seul problème c'est qu'il a modifié les horaires de la nounou qui me remplace pendant mon congé maternité. DU coup, il doit me représenter son enfant sur mes horaires avant congé ou sur celles de la nouvelle nounou ?

Je vous remercie par avance de l'intérêt que vous portez à ma réponse.

Bien cordialement

Par **chatoon**, le 10/12/2017 à 11:45

Si l'employeur ne vous a pas dit de venir selon les nouveaux horaires, alors considérez que vous êtes toujours engagée selon les anciens.

Par **P.M.**, le 10/12/2017 à 17:57

Bonjour,

Il est très étonnant que l'Inspection du Travail ait pu répondre cela et je vous conseillerais de vous renseigner vous-même...

Le calcul de l'indemnité est d'une facilité enfantine puisqu'elle est de 1/5 ème de mois de

salaire mensuel brut par année de présence, le congé maternité comptant et l'année incomplète étant au prorata temporiser, aucune obligation de vérification par un comptable...