



Licenciement abusif

Par leska

Bonjour,

En septembre dernier, je suis arrivée en France dans le cadre du regroupement familial. En janvier 2023, j'ai été recrutée en CDI comme Educatrice de jeunes enfants dans une crèche sachant que j'ai passé un entretien puis 2 mois de période d'essai qui se sont avérés concluants. Récemment, le 28 juillet soit le dernier jour avant les congés, je me suis entretenue avec la responsable RH pour lui demander des aménagements dans mes horaires de travail pour que je ne fasse pas les ouvertures et les fermetures vu qu'à la reprise je serai à plus de 7 mois de grossesse et c'est là que cette dernière m'a surpris en me m'expliquant que mon diplôme est étranger et que la fonction est réglementée. Elle m'a expliqué qu'elle ne comptait pas me garder sauf si j'acceptais de retrograder en auxiliaire puériculture sinon rupture conventionnelle ou licenciement.

Je me demande comment la RH ne s'est pas rendu compte que mon diplôme est étranger qu'après 7 mois de travail? ou si elle s'est servi de cet argument pour justifier son intention de me licencier.

Pour ce qui est de mes compétences: En plus de mon diplôme d'EJE obtenu en Algérie, je suis diplômée d'un Master 2 en communication. J'ai travaillé deux années en crèches en Algérie en plus des 7 mois que je viens de passer dans cette crèche.

Je suis désespérée, je ne sais pas quoi faire. A un mois de mon congé de maternité, je risque un licenciement et avec ma grossesse, je risque de ne pas trouver du travail.

La responsable RH m'a invité verbalement à me présenter devant elle au siège le 02 août dernier, en période de congé, pour en discuter et comme je n'étais pas prête et que je voulais me renseigner d'abord, j'ai décliné l'invitation en lui envoyant une lettre recommandée lui demandant de reporter cette entrevue pour des raisons d'indisponibilité.

Je souhaite connaître si elle peut me licencier juste parce que mon diplôme est étranger. Que dois-je répondre aux propositions qu'elle m'a faites et qu'elle sont les démarches à faire auprès des prud'hommes et qu'elles sont mes chances pour toute action devant les prud'hommes.

Merci d'avance pour vos conseils.

Par kang74

Bonjour

Le poste d'éducateur de jeunes enfants est en effet réglementé : vous ne pouvez plus exercer à ce poste .

Par de là, on ne peut pas forcément reprocher une négligence de la part de l'employeur puisque le candidat doit savoir s'il a les qualifications nécessaires ou pas .

Certains employeurs font aussi confiance à l'employé qui postule à cette fonction : cela n'empêche pas les contrôles à posteriori .

Suivant l'annonce pour laquelle vous avez répondu, suivant la preuve de la transmission dudit diplôme (ou pas) l'employeur a la possibilité de vous licencier pour faute (ou pas)

Si vous prouvez sa négligence, il ne peut pas vous licencier, mais il a le devoir de vous diriger vers un autre poste compatible (ce qu'il a fait)

Vous pouvez passer votre diplôme en VAE, vous pouvez aussi vérifier dans vos accords ses obligations d'action de formation .

Pour le moment il ne peut pas vous licencier et là aussi, il doit appliquer le cadre légal de la convention collective en ce qui concerne de potentiels aménagement de poste.

Par leska

Bonjour,

Et pourquoi on m'a acceptée et ce n'est qu'après 7 mois de travail qu'on soulève le fait que mon diplôme est étranger? j'ai été recrutée avec l'attestation de comparabilité délivrée par "ENIC-NARIC" sur laquelle est mentionné "cette attestation ne constitue pas une autorisation d'exercer une profession réglementée en France" et puisqu'il y a eu négligence de la part de l'employeur, Est ce que je peux l'obliger à me faire une VAE car si on m'avait pas recrutée j'aurais cherché à faire une VAE.

Par kang74

Une VAE est une démarche de la seule volonté de l'employé.
Et il faut voir si c'est possible pour votre diplôme .
Les actions de formation qui sont de l'ordre de l'obligation de la part de l'employeur sont dans votre CCN .
Quelle est elle ?

Par Isadore

Bonjour,

Non sauf si un texte conventionnel ou contractuel vous y oblige. Vous pourriez éventuellement tenter de faire valoir le caractère abusif d'un licenciement (mais vous avez aussi votre responsabilité au sens juridique dans cette situation).
Vous êtes protégée contre le licenciement pendant votre grossesse et votre congé maternité.

Mais l'employeur qui vous a recrutée par erreur pour un poste que vous n'êtes pas autorisée à occuper n'a pas l'obligation de vous former.

Il vous appartient de vous mettre en règle, ou à défaut il faudra en passer par un licenciement ou un reclassement.

Je vous conseille de vous faire aider d'un syndicat.

Ayez conscience qu'au vu de votre ancienneté, votre employeur ne risquera pas grand-chose à vous licencier une fois votre congé maternité terminé. Même si le licenciement est reconnu abusif, l'indemnité ne sera pas lourde.

Peut-être devriez vous accepter un reclassement le temps de faire une VAE.

Par leska

La convention collective est 3127 mais je n'ai rien trouvé sur les obligations de formation de la part de l'employeur. en plus je n'y comprends pas grand choses. Pourriez-vous me conseiller car à la reprise le 22 aout prochain je serai sûrement convoquée pour en décider si j'accepte d'être rétrogradée, ou de rompre le contrat avec rupture conventionnelle ou bien va t'elle me licencier?

Par Isadore

Votre convention ne semble pas avoir de dispositions particulières concernant la formation.

Vous n'avez pas les qualifications requises pour occuper votre poste à l'heure actuelle. Vous ne semblez pas non plus pouvoir exiger de votre employeur une formation pour vous permettre de rester à ce poste (mais vous pouvez toujours demander). Votre employeur semble ouvert à la discussion.

Si vous ne savez pas quelle décision prendre, je vous conseille de contacter une permanence syndicale.

Mais si vous tenez à conserver un emploi, acceptez le reclassement. Vous aurez le temps de vous former pour obtenir le diplôme nécessaire.

Par kang74

Vous dépendez de la convention collective de service à la personne ? Vous faites partie d'un gros groupe ?
Pour les actions de formations, vous n'avez pas l'ancienneté nécessaire mais vous pouvez anticiper et vous renseigner vous même auprès de centre de formation pour une VAE (si possible) ou une professionnalisation (accès , devis , durée, etc)

[url=https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000027084096]https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KA

LICONT000027084096[url]

Par contre je ne comprends pas bien pourquoi vous êtes allée parler d'aménagement du temps de travail pour votre état de grossesse .

Car , il n'y a absolument rien de prévu en ce sens dans votre CCN .