



Licenciement de notre nourrice

Par ludo72

bonjour, on a pris une nourrice en cdi pour notre fille en février 2017 et financièrement on a plus à y gagner en prenant une nourrice à domicile ce qui éviterai aussi la séparation de nos 2 enfants. Donc nous sommes sur le point de la licencier, le problème c'est qu'elle est enceinte et elle nous dit que comme elle est enceinte depuis 2 mois on à pas le droit de la licencier alors que nos démarches vers la nourrice à domicile avait été engagées avant de savoir qu'elle était enceinte.

Quelqu'un pourrait il nous dire si nous sommes dans nos droits svp ?

Par florian15

Bonjour,

Les articles L1225-1 & L1225-4 du Code du travail répondent à votre question :

-L'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher, pour rompre son contrat de travail au cours d'une période d'essai ou, sous réserve d'une affectation temporaire réalisée dans le cadre des dispositions des articles L. 1225-7, L. 1225-9 et L. 1225-12, pour prononcer une mutation d'emploi.

Il lui est en conséquence interdit de rechercher ou de faire rechercher toutes informations concernant l'état de grossesse de l'intéressée".

"-Aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté, pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit au titre du congé de maternité, qu'elle use ou non de ce droit, et au titre des congés payés pris immédiatement après le congé de maternité ainsi que pendant les dix semaines suivant l'expiration de ces périodes.

Toutefois, l'employeur peut rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée, non liée à l'état de grossesse, ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement. Dans ce cas, la rupture du contrat de travail ne peut prendre effet ou être notifiée pendant les périodes de suspension du contrat de travail mentionnées au premier alinéa".

Par ludo72

Même en aillant signé le devis avec un prestataire de garde à domicile avant de savoir qu'elle était enceinte?

Par florian15

Le problème est que selon l'article L1225-2 du Code du travail :

"La femme candidate à un emploi ou salariée n'est pas tenue de révéler son état de grossesse, sauf lorsqu'elle demande le bénéfice des dispositions légales relatives à la protection de la femme enceinte".

Reste de savoir si votre motif est suffisant pour vous permettre cette démarche s'agissant d'un cas peu commun par sa coïncidence, en vous rapprochant de l'inspection du Travail.

Par ludo72

En fait ce qui est bizarre c'est que quand elle à su qu'on allait prendre une nourrice à domicile, une dizaine de jours plus tard nous apprenions qu'elle était enceinte par courrier recommandé.

Par florian15

D'où cette coïncidence que j'évoquais. En ce qui me concerne, je ferais un retour à cette LRAR lui disant votre surprise de cette nouvelle 10 jours seulement après qu'elle ait eu connaissance de votre intention de la remplacer par une nourrice à domicile, ajoutant en prendre acte ne doutant pas de sa sincérité mais qui par défaut ferait l'objet d'une poursuite à son encontre pour annonce mensongère vous ayant causé un préjudice financier. Et vous verrez.

Par ludo72

Pourquoi annonce mensongère ?

Par florian15

Si cela n'était pas le cas que votre nourrice soit en enceinte.

Par ludo72

C'est un certificat médical prouvant qu'elle est enceinte malheureusement.
Mais nous avons entendus parlé que si ça n'avait rien à voir avec sa grossesse , le licenciement était possible

Par florian15

Bonjour,

Précision utile qui empêche toute suspicion.

Quant à la possibilité de licencier une femme enceinte pour tout autre motif que son état dont vous dites en avoir entendu parler, relisez le deuxième alinéa de l'article 1225-9 du Code du travail précité que je vous ai soumis pour lecture.

Par ludo72

Merci Florian15 de votre collaboration.

Nous avons été à l'inspection du travail, donc le fait qu'elle soit enceinte n'empêche pas le licenciement vu qu'elle n'est pas dans sa période de congé de maternité et comme c'est un licenciement qui n'est pas lié à sa grossesse , il y à aucun problème.
ce qui dit , affaire résolue.