



Licenciement garde enfant à domicile

Par VDE

Bonjour,

Contexte:

Nous souhaitons nous séparer de notre garde d'enfant à domicile (qui n'est pas une assistante maternelle).

Dans un premier temps, probablement par erreur, nous lui avons fait part de notre décision par lettre recommandée avec AR en précisant le motif : "retrait de garde d'enfant", et avons engagée la période de préavis dans la foulée.

Aujourd'hui, nous arrivons pratiquement au terme du préavis (1 mois) et nous nous sommes rendus compte que le motif de retrait de garde d'enfant n'était pas applicable à notre cas (car notre garde d'enfant n'a pas la qualification d'assistante maternelle).

Question(s):

- quelle est la démarche à suivre pour régulariser la situation ? Doit-on relancer une procédure de licenciement "classique" (entretien préalable + lettre de licenciement + nouveau préavis)?
- la période de préavis déjà effectuée est-elle perdue ? ou peut-on simplement régulariser la situation par courrier en expliquant notre erreur et en indiquant qu'il s'agit d'un licenciement (motif = perte de confiance quand nous avons découvert qu'elle enregistrait (sur son téléphone) à notre insu toutes nos conversations ?

Merc d'avance

Par yapasdequoi

Bonjour,

Sur le droit du travail, je m'abstiens, attendez d'autre réponses.

Ceci relève certainement d'un licenciement pour faute, peut-être une mise à pied immédiate.

Et aussi vous pouvez porter plainte contre elle pour atteinte à la vie privée cf code pénal :

Article 226-1

Modifié par LOI n°2024-247 du 21 mars 2024 - art. 4

Est puni d'un an d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende le fait, au moyen d'un procédé quelconque, volontairement de porter atteinte à l'intimité de la vie privée d'autrui :

1° En captant, enregistrant ou transmettant, sans le consentement de leur auteur, des paroles prononcées à titre privé ou confidentiel ;

2° En fixant, enregistrant ou transmettant, sans le consentement de celle-ci, l'image d'une personne se trouvant dans un lieu privé.

3° En captant, enregistrant ou transmettant, par quelque moyen que ce soit, la localisation en temps réel ou en différé d'une personne sans le consentement de celle-ci.

etc

Par kang74

Bonjour

Le mieux serait d'arriver avec elle à un accord : une rupture conventionnelle a un intérêt .

Quel est le vrai motif du licenciement ?

Ce n'est pas la peine d'aller vers un motif contestable si vous avez un motif valable qui rentre dans le cadre d'un motif économique .

Quelle est sa position à elle , puisqu'elle semble vouloir contester, à raison, ce licenciement ? (ce pourquoi elle enregistre, je suppose)

Enfin il faut respecter la forme de tout licenciement : envoi d'une convocation en AR, respect des délais entre celle ci et l'entretien, respect du délai entre l'entretien et la notification , puis ensuite le préavis .