



Licenciement CDI

Par Audrey23

Bonjour,

Ce post concerne le cas de ma mère :

Ma mère travaille en tant que nounou auprès d'une famille dans le 16^{ème} arrondissement de Paris, depuis presque 2 ans. Elle se charge de récupérer les enfants à la sortie d'école puis de les déposer à la maison et s'en occuper jusqu'au retour des parents. Les mercredis sa mission inclue également les trajets maison / activités/ maison. Pas de ménage ou autres , parfois il peut lui arriver de cuisiner pour les enfants lorsque les parents risquent d'être pris dans les bouchons au risque d'arriver en retard.

Actuellement elle est en congé et devait reprendre le travail demain : Lundi 26 Août.

Jeudi, son employeur lui a envoyé un texto afin de savoir si Lundi a son retour , elle pouvait récupérer les enfants qui se trouvent à Tours et de les déposer ensuite chez leur grands-parents à Lyon puis de revenir sur Paris.

Ma mère a informé son employeur que cela ne faisait pas partie de ses missions et que ces trajets ne font pas parties des trajets mentionnés sur son contrat.

Son employeur lui a répondu que bien sûr elle était en droit d'effectuer ses trajets.

Ce matin dimanche 25 août , elle reçoit un coup de fil du mari de son employeur qui lui informe qu'ils mettaient fin à son contrat , et si elle pouvait venir ce lundi signer les documents ?

Mes questions sont les suivantes :

- Ont-il le droit de la licencier de cette manière ? Par téléphone qui plus est et un dimanche ?
- Quels sont ses droits ? Ses recours ?

Merci par avance pour toutes réponses qui me seront apportées.

Cordialement.

Par kang74

Bonjour

On parle de quel type de contrat ?

S'ils veulent la licencier , elle n'a rien à signer à part le solde de tout compte .

Pour le reste qu'elle garde précieusement les communications écrites .

S'il est prévu qu'elle vienne travailler le Lundi 26 Août elle doit de toutes manières se présenter demain tel son contrat .

Par Audrey23

Tout d'abord , Merci pour votre réponse.

Il s'agit d'un contrat CDI, son employeur lui a demandé de se présenter à 19h , sachant que normalement elle commence à 16h. Que doit - elle faire ?

Ne devait-il pas l'a convoquer pour un entretien préalable en lui informant par lettre recommandée ?

Un préavis n'est-il pas prévu dans ce cas ?

Il est inscrit dans les procédures de licenciement du syndicat national des parents auxiliaires et des salariés du particulier employeur qu'en cas de licenciement :

a) L'entretien préalable est un « entretien pouvant aboutir à un licenciement », toute preuve que le licenciement était déjà prévu avant le délai de 4 jours (cf. plus bas) rend la procédure nulle.

Par kang74

Oui , et l'employeur a le droit de faire des erreurs de procédures qui rend le licenciement abusif : d'ou le fait de garder toute communication .

La solution n'est pas de l'aider à la licencier proprement mais de contester le licenciement à postériori pour réclamer des indemnités .

Ce qui n'empêchera pas votre mère d'être licenciée ...

Par Audrey23

Bonsoir ,

Pour donner suite à cette histoire, ma mère vient de rentrer avec un projet de « rupture conventionnelle d'un contrat de travail à durée indéterminée et formulaire de demande d'homologation » ainsi que deux conventions de rupture conventionnelle que ces employeurs lui ont demandés de signer.

Il s'agit d'un licenciement et non d'une rupture conventionnelle. C'est tout de même très différent.

Elle n'a pas signé ces documents, doit-elle les renvoyer en refusant de les signer ?

A-t-elle plus intérêt à signer une rupture à l'amiable qu'un licenciement qui paraît tout de même abusif ?

Cordialement.

Par kang74

L'employeur a tout à fait le droit de lui proposer une rupture conventionnelle .

Pour un contrat avec si peu d'heures et une ancienneté relativement courte, je réfléchirai à deux fois avant de refuser . Une contestation au CPH est hasardeuse et même si l'abus est reconnu (pour le moment pas de licenciement donc pas d'abus : il peut mettre en place la procédure)et les dommages et interets en rapport avec son ancienneté et son salaire . Je rappelle que l'employeur peut lui modifier ses horaires, ses tâches, bref peut l'embêter suffisamment pour la faire démissionner .

Sachant que ce n'est pas évident de faire valoir un harcèlement quand on travaille chez un particulier employeur , qui peut aussi l'accuser de violence, de vol pour arriver à ses fins .

Je conseille la signature de la RC et la recherche d'un nouvel employeur .

Par Audrey23

Je vous remercie infiniment pour toutes ces informations, ceci est très clair désormais.

J'ai une toute dernière question , sur le projet de rupture il est indiqué des dates à la quelles ma mère aurait eu un premier entretien (en date du 12/08) sauf qu'elle était en congé et a l'étranger. Un droit de rétractation en date d'aujourd'hui , alors qu'on lui a notifiée son licenciement ce dimanche 25/08.

Et une fin de date de rupture du contrat de travail en date du 17/09 , ce qui paraît relativement tôt.

Dans l'encadré réservé à la signature, il est inscrit « date et signature précédé de la mention « lu et approuvé » avec déjà une date d'inscrite au 12/08/2024.

Cela me paraît tout de même vicieux de la part des employeurs.

Par kang74

Cela l'est, effectivement .

Ce pourquoi je pense qu'il est préférable que votre mère parte rapidement d'ici car ils peuvent faire plus vicieux .

Après oui, on peut jouer les Don Quichotte devant le Conseil des prud'hommes pour demander des dommages et interets .

Déjà ce sera à elle de se débrouiller, seule ou avec un avocat, ce sera long, et l'issue sera incertaine (en justice il ne faut pas dire mais prouver).

Et au mieux elle aura le droit à 2 mois de salaire en plus (et la moyenne c'est plutôt 1)

Par de là, y a un moment, il faut surtout se demander ce qu'il sera dans son interet : ce n'est pas compliqué d'invoquer une faute à un salarié du particulier employeur, ce n'est pas très compliqué de le faire démissionner .

Avec la RC elle a au minimum une indemnité .