Image not found or type unknown

licenciement assistante maternelle

Par **nathandrine**, le **17/10/2012** à **10:04**

bonjour,

J'emploie une assistante maternelle depuis le 1/04/2011.
Celle-ci vient de déposer un arrêt de travail dans la boite aux lettres de chez ma mère (pas de cachet de la poste faisant foi). Il faut savoir que je n'habite pas la même commune que ma mère.

L'assistante maternelle le sait bien puisque que sur son arrêt de travail, elle note correctement mon adresse. C'est ma mère qui sert d'intermédiaire. Je ne suis donc pas censée être au courant de toutes les démarches que cette nourrice entreprend.

Elle est enceinte de 2,5 mois. Je n'ai pas de certificat médical concernant sa grossesse.

Je sais que je n'ai pas le droit de licencier pour cause de grossesse mais je voudrais savoir est ce que je peux quand même faire une rupture du contrat pour retrait de l'enfant sans donner de motif ? vu qu'elle est en arrêt maladie.

ou vu qu'elle n'envoie pas les papiers à la bonne adresse, est ce que je peux la licencier pour non information en tant et en heure ? Vu qu'elle a 24h pour me le signaler.

Je le sais juste oralement parce que je lui ai téléphoné.
Elle m'a annoncé qu'elle allait continuer ainsi jusqu'à son congé maternité puis prendre un congé parental (3 ans)après l'accouchement de son 2ème enfant.

Il faut savoir aussi qu'elle fait une formation de photographe amateur à domicile en parallèle et qu'elle a nullement envie de reprendre son activité d'assistante maternelle.
Est ce que je peux lui reprocher de ne pas être attentive à l'éducation de mon enfant pendant sa formation à domicile?

Je ne tiens pas à être "emprisonnée" avec elle pendant 3 ans.
Risque t-elle de me poser problème pour embaucher une autre nourrice?
Elle ne veut pas démissionner pour pouvoir toucher ses indemnités.

Je vous remercie pour votre aide.

Par **P.M.**, le **17/10/2012** à **13:53**

Bonjour,
Le contrat de travail est exécuté de bonne foi donc si vous avez connaissance de l'arrêt-maladie, cette règle s'applique...
Suivant l'art. L1225-4 du Code du Travai[/url aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté et 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, ainsi que pendant les quatre semaines suivant l'expiration de ces périodes, il suffirait donc à la salariée dans les 15 jours de vous en faire part officilllementpour que la rupture pour retrait de l'enfant se trouve annulée...
En revanche, vous pourriez lui propposer une rupture conventionnelle...

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés