Image not found or type unknown

licenciée sans raisons et sans être prévenue

Par **mininath**, le **25/07/2012** à **10:57**

bonjour,

je vous expose ma situation, je suis enfin j'étais employée chez une personne âgée de 97 ans depuis plus de 2 an en cesu. Cette personne n'a pas de famille qu'un couple d'ami. Je m'y rendais 3 fois par semaine + 1 week end sur deux pour les courses, le coiffeur et les sortes. J'ai une collègue depuis 1 an qui s'en occupe avec moi et elle y allait tout les midi et le lundi mercredi et jeudi après midi. Ma collègue c'est rendu samedi après midi chez cette personne quand elle est repartie la l'amie de cette personne lui a téléphoné en lui disant que l'on finissaient le soir même, que je ne devais pas y allait le lendemain, sans lui dire pourquoi. J'ai reçu le même coup de téléphone. Je me suis permise d'envoyer un mail en leurs disant que nos salaire étaient du, comme ils ne voulaient pas que l'on fasse notre préavis que ce dernier était également du, plus notre prime d'ancienneté. Je pense que cela ne leur a pas plus, la dame de ce couple m'a renvoyé un mail en me disant que l'on devaient rendre nos clefs sinon elle portait plainte. Nous avons rendez vous ce soir pour cela a 18h. j'ai appris que cette personne âgée avait fait un chèque de 150€ à ma collègue et que cette dernière l'avait utilisé tel quel pour acheter des jeux dans un bureau de tabac.
Pourriez vous me dire si j'ai des recours pour pouvoir toucher mon argent et surtout comment faire. aurais des soucis a cause de l'acte de ma collègue?

Par **Paul PERUISSET**, le **25/07/2012** à **11:53**

Bonjour,

Il faudra faire valoir vos droits en saisissant le Conseil de Prud'hommes, mais avant essayez d'éviter d'en arriver là compte tenu de l'age de l'employeur, en essayant de faire comprendre raison au couple qui la conseille très mal.

Le couple d'amis n'a aucun rapport juridique avec votre employeur, sauf si la dame de ce couple agit en qualité de tuteur...

Par ailleurs, vous n'êtes pas responsable des agissements de votre collègue.

Cordialement,
Paul PÉRUISSET

Par **mininath**, le **25/07/2012** à **12:09**

Merci beaucoup de ces information, je sais que je vous ennuis mais pourriez vous me donner quelque texte de loi pour que ce soir je puisse me défendre, et leurs faire comprendre que ce qu'ils font n'est pas bien. Merci

Par **Paul PERUISSET**, le **25/07/2012** à **13:11**

Bonjour Mininath,

Voici les textes relatifs au licenciement prévus par votre convention collective:

IDCC 2111 Texte de base
Convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999.
Etendue par arrêté du 2 mars 2000 (JO du 11 mars 2000)
Rupture du contrat à durée indéterminée à l'initiative de l'employeur

Article 12 En savoir plus sur cet article...
En vigueur étendu
a) Licenciement du salarié

Le contrat de travail peut être rompu par l'employeur pour tout motif constituant une cause réelle et sérieuse.

La rupture consécutive au décès de l'employeur fait l'objet de l'article 13.

1. Procédure de licenciement :

Le particulier employeur n'étant pas une entreprise et le lieu de travail étant son domicile privé, les règles de procédure spécifiques au licenciement économique et celles relatives à l'assistance du salarié par un conseiller lors de l'entretien préalable ne sont pas applicables.

En conséquence, l'employeur, quel que soit le motif du licenciement, à l'exception du décès de l'employeur, est tenu d'observer la procédure suivante :

- convocation à un entretien préalable par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Cette convocation indique l'objet de l'entretien (éventuel licenciement) :

- entretien avec le salarié : l'employeur indique le ou les motifs de la décision envisagée et recueille les explications du salarié ;

- notification de licenciement : s'il décide de licencier le salarié, l'employeur doit notifier à

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

l'intéressé le licenciement par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

La lettre de licenciement doit préciser clairement le ou les motifs de licenciement.

La lettre ne pourra être expédiée moins de 1 jour franc après la date prévue pour l'entretien préalable.

La date de la première présentation de la lettre recommandée de licenciement fixe le point de départ du préavis.

2. Préavis :

Le préavis doit être exécuté dans les conditions de travail prévues au contrat.

La durée du préavis à effectuer en cas de licenciement pour motif autre que faute grave ou lourde (1) est fixée à :

- 1 semaine pour le salarié ayant moins de 6 mois d'ancienneté de services continus chez le même employeur ;

- 1 mois pour le salarié ayant de 6 mois à moins de 2 ans d'ancienneté de services continus chez le même employeur ;

- 2 mois pour le salarié ayant 2 ans ou plus d'ancienneté de services continus chez le même employeur.

En cas d'inobservation du préavis, la partie responsable de son inexécution devra verser à l'autre partie une indemnité égale au montant de la rémunération correspondant à la durée du préavis.

3. Indemnité de licenciement :

Une indemnité distincte de l'éventuelle indemnité de préavis sera accordée, en dehors du cas de faute grave ou lourde, (1) aux salariés licenciés avant l'âge de 65 ans et ayant au moins 2 ans d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur.

Cette indemnité non soumise à cotisations et contributions sociales sera calculée comme suit :

- pour les 10 premières années d'ancienneté : 1/10 de mois par année d'ancienneté de services continus chez le même employeur ;

- pour les années au-delà de 10 ans : 1/6 (1/6 = 1/10 + 1/15) de mois par année d'ancienneté de services continus chez le même employeur, au-delà de 10 ans.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant la date de notification du licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1/3 des 3 derniers mois précédant la date de fin de contrat (étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification à caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que pro rata temporis).

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Cette indemnité de licenciement ne se cumule avec aucune indemnité de même nature.

4. Heures de liberté pendant le temps de préavis :

Pour la recherche d'un nouvel emploi, les salariés à temps complet auront droit, sans diminution de salaire :

- s'ils ont moins de 2 ans d'ancienneté chez le même employeur, à 2 heures par jour pendant 6 jours ouvrables ;

- s'ils ont plus de 2 ans d'ancienneté chez le même employeur, à 2 heures par jour pendant 10 jours ouvrables.

Ces 2 heures seront prises alternativement un jour au choix de l'employeur, un jour au choix du salarié, à défaut d'accord entre les parties. Employeur et salarié pourront s'entendre pour bloquer tout ou partie de ces heures avant l'expiration du préavis.

Le salarié qui trouve un nouveau travail pendant le temps de préavis n'est pas tenu d'effectuer la totalité du préavis. Il pourra, sur présentation du justificatif d'un nouvel emploi, cesser le travail après avoir effectué 2 semaines de préavis dans la limite du préavis restant à courir. Salarié et employeur seront alors dégagés de leurs obligations en ce qui concerne l'exécution et la rémunération du préavis non exécuté.

b) Mise à la retraite du salarié

L'employeur peut mettre fin au contrat de travail par la mise à la retraite du salarié si celui-ci peut bénéficier d'une pension à taux plein du régime général de la sécurité sociale et s'il a atteint l'âge minimum prévu par le régime d'assurance vieillesse.

Lorsque l'employeur peut procéder à la mise à la retraite :

- il informe le salarié de sa décision ;

- les règles en matière de préavis sont celles définies en cas de licenciement ;

- l'indemnité de mise à la retraite versée par l'employeur est équivalente à l'indemnité de licenciement prévue à l'article 12 a, paragraphe 3, quelle que soit l'ancienneté du salarié.

c) Inaptitude médicale du salarié

Lorsque le salarié est reconnu inapte partiellement ou totalement par la médecine du travail, l'employeur, qui ne peut reclasser le salarié dans un emploi différent pour lequel il serait apte, doit mettre fin par licenciement au contrat de travail dans un délai de 1 mois.

(1) La faute lourde est celle qui révèle une intention de nuire à l'employeur. Elle est privative de toutes indemnités, y compris de l'indemnité compensatrice de congés payés de l'année de référence en cours.

Cordialement,
Paul PÉRUISSET

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **mininath**, le **25/07/2012** à **15:28**

Merci beaucoup,

je vous tiens au courant demain des évènements de ce soir.

Par **mininath**, le **26/07/2012** à **16:11**

bonjour,

Excuser moi mais hier je n'ai pas eu le temps de vous écrire.

Voila j'ai rendu mes clefs contre un reçu signer de la main de la personne âgée.

Juste on m'a dit qu'ils avaient mis le solde de tout compte entre les mains d'un expert parce qu’ils ne savaient pas le faire.

Combien de temps on t ils pour me le donner?

merci pour les réponses.

Par **Paul PERUISSET**, le **26/07/2012** à **20:14**

Bonsoir Mininath,

L'employeur doit vous remettre les documents de rupture dès la fin des relations contractuelles.

L'employeur aurait donc dû vous les remettre lors de la remise des clés. Vous pouvez néanmoins attendre une semaine, mais ensuite, il faudra leur mettre la pression pour les obtenir.

Par ailleurs, votre licenciement est automatiquement abusif, du fait qu'il est oral.

Cordialement,
Paul Péruisset.

Par **mininath**, le **27/07/2012** à **06:58**

merci beaucoup je vous tiendrais au courant

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés