



Licenciement CDI PARTICULIER

Par **Ioulla**, le **26/06/2015 à 16:18**

Bonjour,

J'ai encore besoin de vos éclairages...

Je suis en CDI depuis moins d'un an (ça aurait fait un an en août 2015). J'exerce les fonctions d'assistance auprès d'un enfant avec handicap dans le cadre scolaire à l'école et un peu au domicile des parents qui sont mes employeurs. Le contrat est régi par les dispositions de Convention collective nationale des salariés du particulier employeur. Je suis payé par CESU a raison de 17h semaine..

Ce matin, l'employeur ma dit qu'elle me dispensait de revenir la semaine prochaine elle me licencie.. pour le motif que je fais très bien mon travail auprès de son enfant, mais je dit pas tout le temps oui à ses exigences, ou oui à toutes les critiques qu'elle émet sur tous les professionnels qui essaient de rentrer en contact avec cette famille (c une boutade mais je pense que ces parents sont plus "autistes" que leurs enfants...)

Ma question :

Comment puis je me protéger : salaires, est ce que je dois faire une lettre envers eux pour matérialiser ce qui vient de se passer aujourd'hui ? Ils sont très très procéduriers..

Quels sont mes intérêts : accepter une rupture conventionnelle ? Si ils me licencient, vais je perdre des droits assedic. Est qu'ils doivent respecter un préavis ? Puis je contester ce licenciement et combien de temps ça prends ? (En sachant que cette famille est vraiment toxique pour tous les employés qui sont passer par eux (je dois être la nième personne qu'ils insultent, qu'ils licencient...)

J'ai le soutien de l'école et de l'équipe qui reconnaissent le travail effectué auprès de ce petit garçon, c déjà ça mais bon.

Merci de votre attention et pour vos éclairages précieux

Par **P.M.**, le **26/06/2015 à 17:36**

Bonjour,

Déjà, il faudrait exiger un écrit par lequel l'employeur vous dispense de venir travailler...

Une rupture conventionnelle ne vous ferait pas perdre l'indemnisation par Pôle Emploi mais ne vous permettrait pas de contester éventuellement le motif du licenciement si vous laissiez faire la procédure avec paiement du préavis hormis pour faute grave...

D'autre part, la rupture conventionnelle après signature doit respecter deux délais successifs, le premier de 15 jours calendaires puis le second de 15 jours ouvrables après réception de la demande d'homologation par la DIRECCTE à la plus diligente des deux parties...

Par **loulla**, le **27/06/2015** à **11:53**

merci pour vos éclairages..

Dernières nouvelles, ce matin je viens de recevoir en recommandé avec AR une lettre de licenciement me priant de me présenter que jeudi 2 juillet à 14h pour cet entretien préalable de licenciement d'une part mais comment puis je faire puisqu'elle ne m'a pas fait d'écrit disant que j'étais dispensée a partir de lundi 29 juin.

Et puis elle parle de licenciement et non de rupture conventionnelle ?

Voilà pour le moment...

merci pour votre réponse

Par **P.M.**, le **27/06/2015** à **12:02**

Bonjour,

Je vous conseillerais de vous présenter à votre travail pour exiger un écrit vous dispensant de venir travailler...

C'est bien ce que vous avait dit l'employeur qu'elle avait l'intention de vous licencier et apparemment, c'est vous qui avez évoqué la rupture conventionnelle...

Il est à noter que le délai entre la réception de la lettre de convocation et celle du rendez-vous aurait dû être de 5 jours ouvrables pleins, que donc, vous pourriez invoquer ultérieurement un vice de procédure lequel ne remettrait pas forcément en cause à lui seul la validité du licenciement...

Par **loulla**, le **27/06/2015** à **12:43**

Oui disons qu'elle m'a dit a la cantonade, que ce serait une sorte de rupture conventionnelle et là je lis : "licenciement"

Ensuite 5 jours a partir de la date de réception donc samedi, lundi, mardi, mercredi et jeudi (vous voulez dire que j'aurais du être convoquée vendredi je pense. ?)

1/ Lui demander lundi un écrit manuscrit signé est t-il valable juridiquement ?

2/ Et le fait qu'elle n'est pas indiqué" dans la lettre de convocation la possibilité de me faire assister par un conseillé est il quand même sanctionnable (a défaut dans ce cas une indemnité d'un mois de salaire), en sachant que je travaille pour un particulier et non pour une entreprise ?

merci

Par **P.M.**, le **27/06/2015** à **12:57**

L'employeur ne peut de toute façon pas décider seule que ce serait une rupture conventionnelle puisqu'il faut l'accord des deux parties...

Si vous la première présentation de la lettre recommandée avec AR a eu lieu aujourd'hui, les 5 jours ouvrables pleins commencent lundi pour se finir vendredi donc l'entretien préalable ne

pouvait avoir lieu avant le samedi 4 juillet au plus tôt...

Un écrit manuscrit de la main de l'employeur est valable...

L'entretien préalable devant avoir lieu au domicile du particulier-employeur, la possibilité d'assistance n'existe pas...

Si l'employeur entendait un arrangement amiable ou une transaction, je vous conseillerais de refuser...

Par **loulla**, le **27/06/2015** à **13:43**

D'abord un autre merci P.M pour vos réponses, ça fait du bien d'avoir quelqu'un qui répond présent dans ces moments là...

Quand vous dites : arrangement amiable ou transaction, vous pensez a quelle situation ? (excusez moi mais c un monde tellement hostile, que j'en perd mon latin..)

Que devrais-je choisir pour ne pas perdre mes droits assedic ? Je n'ai jamais été licenciée, et de plus je vis ça comme une injustice, puisque j'ai rempli les conditions d'emploi...

Je pensais m'arranger avec elle pour une rupture conventionnelle (car j'ai bien peur que si je continuais à bosser pour elle, elle me referait un coup dans le dos). Par contre, si elle me licencie et que j'ai droit à rien, alors là je sais plus.....à part que j'ai envie de me battre pour mes droits..

Merci

Par **P.M.**, le **27/06/2015** à **16:33**

L'arrangement amiable pourrait être une rupture conventionnelle pour vous permettre d'être indemnisée par Pôle Emploi mais normalement, elle n'a pas lieu d'être puisque la procédure de licenciement est lancée...

Une transaction vous interdisant d'exercer un recours ensuite ne pourrait être négociée et conclue qu'après la réception de la notification du licenciement...

Le Droit du Travail n'est pas spécialement hostile aux salariés, au contraire...

Maintenant vous savez pratiquement que vous n'aurez pas vraisemblablement à travailler pour cet employeur puisque c'est le licenciement qui se profile, il vous suffirait donc de ne pas trop vous défendre lors de l'entretien préalable pour qu'elle n'y renonce pas, ce qui vous permettrait ensuite de le contester et en tout cas de réclamer tout ce qui vous est dû...

Par **loulla**, le **27/06/2015** à **18:32**

Merci beaucoup P.M de votre éclairage qui m'a été très précieux. Il ne me reste plus qu'à trouver un autre travail et j'attends lundi avec impatience puisque je vais devoir aller à sa rencontre pour qu'elle me fasse cet écrit me demandant de ne plus venir.

Je vous tiens au courant

Merci encore