



Auxiliaire de vie par cesu

Par **maat11**, le **09/12/2010** à **08:24**

Bonjour,

je suis auxiliaire de vie chez plusieurs particuliers employeurs par cesu; actuellement, je suis en arrêt de travail depuis le 23 novembre suite à une névralgie cervico dorso lombaire aigue causée durant la manipulation d'une personne presque invalide que je devais maintenir debout pendant que ma collègue lui faisait la toilette; il y a 3 jours, j'ai reçu une lettre d'un de mes employeur me disant textuellement : ""devant l'impossibilité à assure chez nous un travail continu, nous avons été dans l'obligation de trouver une autre personne; pourriez vous nous rendre le trousseau de clé et le seau" (matériel dont je disposais pour le nettoyage d'appartement en location durant la période estivale); j'ai commencé à travailler chez eux en juin 2008, et cela, toutes les semaines jusqu'a maintenant, nous n'avons pas établi de contrat et nous nous étions mis d'accord sur le taux horaire de 9 euros; est ce qu'après 2 ans et demi, je suis considéré comme en cdd ou cdi chez eux, malgré le manque de contrat? Que suis je en droit de leur demander suite à "ce licenciement" durant mon arrêt maladie? Devaient-ils me payer 10 pour cent de congé payé en plus de mon salaire de 9 euros (étant donné que d'après le centre de cesu le montant horaire est libre et à définir avec l'employeur (soit 9 euros)? Merci d'avance pour vos réponses.

Par **pepelle**, le **10/12/2010** à **22:30**

Bonjour

Je pense que vous avez eu des réponses assez complètes sur un autre forum (NI)

Par **P.M.**, le **11/12/2010** à **08:30**

Bonjour,

Sans contrat de travail écrit, vous êtes en CDI...

L'employeur doit respecter le SMIC horaire et si ce n'est pas le cas, vous pouvez demander une régularisation y compris pour les congés payés qui dans le cadre d'un CESU sont effectivement inclus mais viennent en plus...

Je vous conseillerais de vous rapprocher d'une organisation syndicale ou même d'un avocat spécialiste éventuellement dans le cadre d'une permanence gratuite...

Par **Cornil**, le **11/12/2010** à **23:16**

Bonsoir maat11

Alors, je ne connais pas les réponses faites sur un autre forum; mais

1) le montant en CSEU de 9 euros NET par heure dépasse très largement le SMIC (8,86€ BRUT), même en incluant les congés payés, comme d'usage constant pour les particuliers employeurs, et de règle avec le CESU

2) le SMIC n'est de toute façon pas applicable aux employés de maison, voir article 7221-2 du CT, mais la convention collective du particulier employeur est applicable, qui fixe dans son avenant

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichIDCC.do;jsessionid=22126DE11C2462C7FC4D8E81FAB0D7C8.tpdj>

des salaire minimaux supérieurs au SMIC.

3) Cette même convention impose une procédure de licenciement en gros analogue à celles du Code du Travail: motif réel et sérieux, entretien préalable, indemnité de licenciement, préavis etc. faute de quoi le "licenciement" apparemment opéré sans aucun respect de ces textes pourra être jugé abusif en justice avec dommages et intérêts .

Bon courage et bonne chance.

Cornil :Vieux syndicaliste de droit privé, vieux "routier" bénévole du droit du travail, et des forums à ce sujet, mais qui n'y reste que si la discussion reste courtoise et argumentée. Ne répond plus du coup activement sur ce forum (vu les insutes non supprimées par l'administrateur et les abus de certains "superviseurs "modifiant ou supprimant mes messages) ,et surtout avec la mention "membre du club" , qui lui a été imposée, mais uniquement surdes réponses lui paraissant trop erronées ou incomplètes. Fait parfois exception pour les collègues(Syntec) ou questions urgentes.

Par **P.M.**, le **11/12/2010** à **23:27**

Pour le salaire minimum conventionnel net, je propose [ce dossier](#)

Par **Cornil**, le **11/12/2010** à **23:41**

Ben voyons, après avoir prétendu que le SMIC s'appliquait, sans reconnaître son erreur (comme d'hab!) c'était bien le moins de donner cette information complémentaire

Par **P.M.**, le **11/12/2010** à **23:59**

Ce qui prouve que contrairement à vous je sais rectifier mes erreurs et apporter les informations complémentaires, je comprends que ça vous étonne et que vous cherchiez encore à polémiquer...

Par **Cornil**, le **12/12/2010** à **16:04**

[citation]Ce qui prouve que contrairement à vous je sais rectifier mes erreurs et apporter les informations complémentaires, je comprends que ça vous étonne et que vous cherchiez encore à polémiquer...

[/citation]

Qui polémique en prétendant maintenant que c'est moi qui ait fait des erreurs dans cet échange? OU? .

Mais moi je ne m'étonne pas qu'on veuille en rajouter, pour refaire un peu de pub à son forum.

Par **P.M.**, le **12/12/2010** à **16:34**

Bonjour,

Il devrait comme il le fait sur certains forums simplement écrire des "up" uniquement pour faire tourner le compteur plutôt que prétendre que j'ai dit qu'il avait fait des erreurs dans cet échange alors que je parlais évidemment en généralités sur ses habitudes désagréables...

Mais c'est sa manière permanente de tromper le lecteur...

Par **Cornil**, le **12/12/2010** à **18:15**

On parle de ce que l'on connaît, et Pm ne connaît pas les bugs des forums qu'il ne fréquente apparemment que pour m'y espionner.

Ce qui lui permet, sans que ceci n'ait rien à voir avec l'échange actuel, de continuer à m'insulter.

Mais je ne répondrai plus puisque ce n'est qu'un prétexte pour lui à "faire tourner le compteur" de ses pubs pour son propre forum.

Par **P.M.**, le **12/12/2010** à **18:40**

Le simple fait d'imaginer que je puisse aller sur d'autres forums uniquement pour l'espionner

en dit long sur son état d'esprit car je ne le considère pas pour le centre du monde et il m'indiffère...

En tout cas, il ne nie pas écrire des "up" uniquement pour faire tourner le compteur en prétextant un bug...

Comme si c'était ses oignons que figure dans mon identifiant un forum et que ça ait un rapport avec mes contributions aux sujets...

Par **Cornil**, le **12/12/2010** à **21:47**

Cf mon message précédent

Comme si cela intéressait les internautes sur ce forum des accusations personnelles totalement erronées d'ailleurs de PM concernant mes messages sur autres forums!

Par **P.M.**, le **12/12/2010** à **22:31**

Tiens il fait encore un "up" déguisé, histoire de faire tourner le compteur...

Par **Cornil**, le **12/12/2010** à **23:02**

Tiens il fait encore un "up" déguisé, histoire de faire tourner le compteur de ses pubs pour son forum ...

Mérite pas plus de réponse.

Par **maat11**, le **13/12/2010** à **10:52**

merci pour vos réponses à tous, je suis d'accord d'être payé au dessus du smic, mais en tant qu'auxiliaire de vie diplômée, nous nous sommes entendus avec tout mes employeurs pour un taux horaire net de 9 euros, auxquels, d'après les 2 contrats que je possède chez d'autres employeurs, sous le taux horaire inscrit (soit 9 euros) il est bien noté qu'ils doivent rajouter 10 pour cent de congés payés chaque mois; or aucun ne l'a respecté!!! suis-je en droit de les leur réclamer? MERCI D'AVANCE

Par **P.M.**, le **13/12/2010** à **11:07**

Bonjour,

Il faudrait savoir si vous avez une preuve écrite que le taux de 9 € était **hors congés payés**, sinon vous aurez du mal à le faire valoir...

En revanche, si c'est le cas, vous pourriez demander un rappel...

Par **maat11**, le **13/12/2010** à **13:42**

j'ai 2 contrats sur lesquels il est noté que mon salaire horaire net est de 9 euros l'heure, et au dessous, il est écrit qu'il faut rajouter 10 pour cent au titre des congés payés

Par **Cornil**, le **13/12/2010** à **14:32**

Bonjour "maat11"

Alors effectivement les paiements CESU, qui comprennent toujours les CP auraient dû être faits sur la base de 9,90€ de l'heure.

Et tu es en droit d'en obtenir le rappel, en justice le cas échéant.

Mais je te rappelle aussi tes droits concernant la rupture des contrats de travail, prévus par la CCN du particulier employeur

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichIDCC.do?idConvention=KALICONT000005635792&fastReqId=3017>

Bon courage et bonne chance.

Par **maat11**, le **13/12/2010** à **20:19**

merci beaucoup, cornil pour tes précieux conseils car effectivement, je ne compte pas en rester là et compte bien faire appel à un conseiller juridique d'un syndicat, merci encore, bonne soirée

Par **maat11**, le **17/12/2010** à **15:34**

je viens vous exposer la suite de mon problème; après avoir reçu la lettre de mon employeur dont vous pouvez voir un extrait au début de cette discussion, le 9 décembre, j'ai envoyé une lettre à cet employeur en recommandé avec accusé de réception, lui réclamant la lettre de licenciement, les indemnités de licenciement, l'indemnité de préavis (vu qu'elle m'a déjà remplacé) ainsi que la régularisation de mes congés payés. Aujourd'hui, je viens de recevoir une lettre en recommandée pour une convocation à l'entretien préalable le 23 décembre à son domicile; or, je tiens à rappeler que cette personne a déjà pris depuis 3 semaines une autre personne à ma place et que je suis en prolongation d'accident de travail jusqu'au 3 janvier (début de l'accident de travail le 23 novembre pour problème de dos et cervicale ainsi que bras droit), que dois je faire?Merci d'avance

Par **P.M.**, le **17/12/2010** à **18:06**

Bonjour,

De toute façon, vous pourriez vous rendre à l'entretien préalable s'il a lieu pendant vos heures de sortie autorisées et vous aviseriez une fois que vous auriez reçu la notification du

licenciement auquel normalement l'employeur l'employeur ne peut pas procéder tant que vous êtes en accident de travail...

Par **Cornil**, le **17/12/2010 à 18:07**

Bonsoir "maat11"

Que l'employeur t'ait remplacé, on ne peut pas le lui reprocher si c'est un contrat temporaire (de toute façon fréquent en CESU). Les termes de la lettre initiale que tu cites n'impliquaient pas décision de te licencier.

Il entame une procédure de licenciement, ce qu'il peut légalement faire même en arrêt de travail.

Tu peux te rendre à l'entretien préalable si ton état de santé te le permet pendant les heures d'absence prévues par ton arrêt de travail.

Sinon, tu demandes un report de l'entretien.

Bon courage et bonne chance.

Par **Cornil**, le **17/12/2010 à 18:15**

D'accord avec PM si l'accident du travail a été reconnu et communiqué à tous ses employeurs, ce que l'internaute n'a jamais mentionné, parlant "d'arrêt-maladie".

Par **maat11**, le **17/12/2010 à 18:23**

il faisait état de licenciement ; je cite : "devant l'impossibilité à assurer chez nous un travail continu, nous avons été dans l'obligation de trouver une autre personne; aussi, si vous pouviez passer quand vous le pourrez vous pourriez récupérer votre chèque de novembre et par la même occasion nous rendre les 2 trousseaux de clés et le seau (ces clés et ce seau ne servent que durant la période estivale pour nettoyer les appartements qu'ils louent aux estivants); pour moi, c'est donc bien clair qu'il était question de licenciement; ils ont simplement agi ainsi car ils ne pensaient pas que n'ayant pas établi de contrat écrit, je me trouvais après 2 ans et demie en CDI chez eux (l'inspecteur du travail me l'a confirmé) De plus, vu mes problèmes de santé, je dois éviter les trajets en voiture

Par **maat11**, le **17/12/2010 à 18:27**

effectivement, au départ, ça a été déclaré en arrêt maladie, mais suivant les conseils de ma kiné, j'ai appelé la CPAM afin de savoir si dans mon cas il était possible de changer l'arrêt de travail en accident de travail (vu que je me suis blessée en manipulant un de mes employeurs), le médecin conseil que j'ai vu hier me l'a confirmé, tous les papiers ont donc été envoyés à Carcassonne pour déclarer l'accident de travail

Par **P.M.**, le **17/12/2010** à **18:55**

Le fait que l'intéressée ait indiqué que : [citation]je suis en arrêt de travail depuis le 23 novembre suite à une névralgie cervico dorso lombaire aigue causée durant la manipulation d'une personne presque invalide que je devais maintenir debout pendant que ma collègue lui faisait la toilette[/citation] ne doit pas être interprété abusivement comme étant un arrêt-maladie...

Depuis elle nous a apporté la précision dans son message du 17/12/2010 15:34 : [citation]je tiens à rappeler que cette personne a déjà pris depuis 3 semaines une autre personne à ma place et que je suis en prolongation d'accident de travail jusqu'au 3 janvier (début de l'accident de travail le 23 novembre pour problème de dos et cervicale ainsi que bras droit), [/citation]

Par **P.M.**, le **17/12/2010** à **18:58**

Vous pourriez effectivement prétendre que le licenciement a été notifié sans respect de la procédure et abusivement pendant un arrêt pour accident de travail si l'employeur en a été avisé de sa qualification...

Par **maat11**, le **17/12/2010** à **19:04**

que dois je donc faire concrètement, le médecin conseil vu hier m'a dit textuellement " il est interdit de procéder à un licenciement pendant un arrêt de travail, quel qu'il soit; car en fait cette lettre m'est parvenue la semaine qui a suivi mon arrêt initial qui allait du 23 nov au 1 déc

Par **P.M.**, le **17/12/2010** à **19:11**

C'est faux, il n'y a que pendant un arrêt pour accident de travail ou maladie professionnelle que le licenciement est interdit...

Il faudrait savoir si l'employeur en question a été avisé par la Sécurité Sociale de sa requalification en accident de travail si le certificat initial n'en faisait pas allusion ou de votre démarche...

Par **Cornil**, le **17/12/2010** à **22:47**

[citation]C'est faux, il n'y a que pendant un arrêt pour accident de travail ou maladie professionnelle que le licenciement est interdit...

Il faudrait savoir si l'employeur en question a été avisé par la Sécurité Sociale de sa requalification en accident de travail si le certificat initial n'en faisait pas allusion ou de votre démarche...

[/citation]

Qu'est-ce que je disais? exactement la même chose! Si la requalification avait effectivement été faite, ce qui ne me semble pas le cas puisque la procédure à ce sujet n'a été engagée qu'hier 16 décembre!

[citation]Le médecin conseil que j'ai vu hier me l'a confirmé, tous les papiers ont donc été envoyés à carcassonne pour déclarer l'accident de travail

[/citation]

[citation]Vous pourriez effectivement prétendre que le licenciement a été notifié sans respect de la procédure et abusivement pendant un arrêt pour accident de travail si l'employeur en a été avisé de sa qualification...

[/citation]

Les termes plus complets de la lettre reçue rapportés par "maat11" ne me semblent pas constitutifs d'une décision de rupture: "remise du chèque de novembre", "remise des clefs" c'est assez logique et normal.

Pour moi, en l'état, aucune irrégularité de la part de l'employeur, non avisé d'un arrêt accident du travail non reconnu et n'engageant pas une procédure de licenciement avant que maat 11 ne le lui demande.

Ce qu'est qu'un avis personnel, les juges apprécieraient.

Pour maat11, concernant la remise des clefs et du seau, tu peux répondre à l'employeur que tu ne peux te déplacer et qu'ils sont à sa disposition chez toi , idem pour le chèque novembre à t'expédier, mais ce dans l'hypothèse où tu ne te rends pas à l'entretien du 23 décembre sinon c'est contradictoire.

Bon courage et bonne chance.

Par **P.M.**, le **17/12/2010** à **23:03**

Je signale que si la salariée a prévenu l'employeur qu'elle demande la requalification en accident du travail ou maladie professionnelle, il doit en tenir compte avant de procéder au licenciement mais il faudra de toute façon, plutôt que d'apporter une contribution, il présente ça comme une réplique ou une contradiction en interpellant ou citant voire en invectivant... Enfin je lui laisserai le dernier mot s'il n'y a rien à répondre sur le fond puisque c'est à cela qu'il joue en permanence...

Par **Cornil**, le **17/12/2010** à **23:17**

[citation]Je signale que si la salariée a prévenu l'employeur qu'elle demande la requalification en accident du travail ou maladie professionnelle, il doit en tenir compte avant de procéder au licenciement mais il faudra de toute façon, plutôt que d'apporter une contribution, il présente ça comme une réplique ou une contradiction en interpellant ou citant voire en invectivant... Enfin je lui laisserai le dernier mot s'il n'y a rien à répondre sur le fond puisque c'est à cela qu'il joue en permanence...

[/citation]

Bon, pied à pied ,je réponds sur le fond : accident du travail non apparemment acquis, avis sur un licenciement qui ne m'apparaît pas avoir été notifié, etc.

On appelle cela non réponse sur le fond mais "invectives" alors qu'on ne répond pas sur la

question cruciale du licenciement acquis selon "on".
Bon puisque qu'on me laisse le dernier mot, je n'en dirai pas plus.

Par **P.M.**, le **17/12/2010** à **23:28**

Alors puisqu'il m'interpelle sur le fond je vais citer moi aussi deux de ses interventions :

- la première du 11/12/2010 23:16 :

[citation]Cette même convention impose une procédure de licenciement en gros analogue à celles du Code du Travail: motif réel et sérieux, entretien préalable, indemnité de licenciement, préavis etc. faute de quoi **le "licenciement" apparemment opéré sans aucun respect de ces textes pourra être jugé abusif en justice avec dommages et intérêts**.[/citation]

- la deuxième du 17/12/2010 22:47 :

[citation]Les termes plus complets de la lettre reçue rapportés par "maat11" ne me semblent pas constitutifs d'une décision de rupture: "remise du chèque de novembre", "remise des clefs" c'est assez logique et normal.

Pour moi, en l'état, aucune irrégularité de la part de l'employeur, non avisé d'un arrêt accident du travail non reconnu et n'engageant pas une procédure de licenciement avant que maat 11 ne le lui demande. [/citation]

Et il va tenter de nous dire encore que ce n'est pas contradictoire...

Par **maat11**, le **18/12/2010** à **07:54**

le fait qu'elle m'a envoyé cette lettre à peine 1 semaine après mon premier arrêt de travail en maladie, si l'on part de là, est ce légal? Si je la préviens que je ne compte pas aller à cet entretien, qu'est ce que je risque? Contrairement à ce que vous me dites, le fait de me réclamer les clés (qui ne sont pas celles de leur maison, mais celles des appartements qu'ils louent et qui ne sont JAMAIS occupés l'hiver, je considère bien ça comme un licenciement!! lors de mon arrêt de travail de l'année dernière qui se trouvait être en septembre, donc durant l'occupation de ces appartements, elle ne m'avait pas demandé les clés (elle en possède 2 de chaque appartements)
?

Par **P.M.**, le **18/12/2010** à **10:46**

Bonjour,

On peut effectivement se poser des questions mais pour l'instant vous avez peut-être intérêt à ne pas faire allusion à cela et envoyer une lettre recommandée avec AR indiquant que vous ne vous présenterez pas à l'entretien puisque vous êtes toujours en arrêt suite à votre accident de travail...

Par **Cornil**, le **18/12/2010** à **22:26**

[citation]Et il va tenter de nous dire encore que ce n'est pas contradictoire...

[/citation]

Bon effectivement j'ai changé d'avis entre le premier message de l'internaute, où je pensais qu'il POUVAIT s'agir d'un licenciement, en étant cependant réservé d'où l'utilisation du terme "apparemment" et les messages ultérieurs, et je l'ai dit. Il n'y a que les imbéciles qui ne changent pas d'avis après des éléments complémentaires sur le sujet.

Maintenant en sens inverse, "on" dit maintenant:

[citation]On peut effectivement se poser des questions [citation]

après avoir dit:

[citation]Vous pourriez effectivement prétendre que le licenciement a été notifié sans respect de la procédure et abusivement pendant un arrêt pour accident de travail si l'employeur en a été avisé de sa qualification...

[/citation]

Notification d'un licenciement par la lettre d'août 2010 donc!

Passons...

Par **P.M.**, le **18/12/2010 à 23:39**

Mais je n'ai jamais dit que cela s'entendait par rapport à la lettre d'août 2010 puisque les deux messages sont postérieurs au message de l'intéressée du 17/12/2010 15:34 par laquelle elle nous dit qu'elle est convoquée maintenant à un entretien préalable...

Oui, passons, ça vaut mieux pour lui...

Par **maat11**, le **19/12/2010 à 10:11**

s'il vous plait, merci de régler vos comptes ailleurs car ça ne me permet aucunement d'avoir les véritables réponses à mes questions

Par **P.M.**, le **19/12/2010 à 16:59**

Bonjour,

En tout cas, moi j'ai essayé de vous répondre sur le fond et de vous donner quelques avis et conseils mais si vous le souhaitez, je m'abstiendrai donc dorénavant sur ce sujet...

Bonne continuation...

Par **Cornil**, le **19/12/2010 à 22:29**

Bonsoir maat11

Je maintiens pour ma part intégralement ce que je t'ai écrit :Cornil

Messages : 852 Hérault, Le 17/12/2010 22:47 .

Mon contradicteur semble abandonner toute contradiction à ce sujet.

Bon courage et bonne chance.

Par **maat11**, le **20/12/2010** à **07:37**

merci à vous 2, je ne vous demande pas de ne pas me répondre, simplement de ne pas vous contredire car sinon, je ne sais plus où j'en suis, déjà que je ne sais pas trop, car cette histoire me dépasse; ce matin, je vais lui envoyer une lettre en recommandé avec accusé de réception, pour lui dire que je n'irai pas à l'entretien (vu que je suis en arrêt (je joint la dernière prolongation qui va jusqu'au 4 janvier inclus et que je ne peux pas faire de voiture), d'autant plus qu'après avoir reçu la lettre "de licenciement" si on peut dire, je ne vois pas l'avantage de cet entretien qui arrive un peu tard, je lui demande : le certificat de travail, l'attestation pour pole emploi, l'indemnité de licenciement ainsi que la régularisation des 10 pour cent de congé payé depuis mai 2008, le document que je dois renvoyer à l'ircem (pour complément de salaire durant mon arrêt) et l'indemnité de préavis, je vous remercie du fond du cœur pour tous vos conseils, merci encore, désolé, je ne voulais pas vous vexer mais je suis un peu "à cran" en ce moment, désolé

Par **P.M.**, le **20/12/2010** à **10:06**

Bonjour,

Comme cela vous a été indiqué, c'est vous qui interprêtez la première lettre comme étant une notification de licenciement, mais le doute est permis...

Cet entretien a pour but que l'employeur respecte la procédure de licenciement...

De plus que vous avez sûrement intérêt à ce que le contrat ne soit pas encore rompu pour avoir le maintien du salaire par la prévoyance si cela va au-delà du préavis...

Je vous conseillerais de bien indiquer dans la présente lettre que vous êtes en prolongation de l'arrêt pour **accident de travail**...

Pour la petite histoire je n'ai abandonné aucune contradiction puisqu'il n'y en avait pas...

Les différents documents devront être mis à votre disposition après le délai du préavis que vous ne pouvez donc pas accomplir pour l'instant et qui donc ne doit pas vous être payé tant que vous serez en arrêt...

Mais encore une fois, l'employeur n'a pas le droit de vous licencier pendant un arrêt consécutif à un accident de travail **à condition qu'il en soit mis au courant**...

Par **Cornil**, le **20/12/2010** à **14:18**

Maat11

As-tu reçu de la SS le courrier de requalification en accident du travail?

Ou au moins une confirmation orale que ceci est acquis.

Si tu es enregistrée sur le site web de l'assurance maladie (ameli.fr), tu devrais pouvoir obtenir une attestation de droits.

Si rien d'officiellement enregistré à ce sujet, cela complique les choses.

Bon courage et bonne chance.

Par **P.M.**, le **20/12/2010** à **15:11**

[citation]Les règles protectrices applicables aux victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle s'appliquent dès lors que l'inaptitude du salarié ou les réserves affectant son aptitude, quel que soit le moment où elle est constatée et invoquée, a, au moins partiellement, pour origine cet accident ou cette maladie et que l'employeur a connaissance de cette origine professionnelle au moment du licenciement.[/citation]

Cette règle de principe figurant à l'[Arrêt 00-40436 de la Cour de Cassation](#) reprise à l'[Arrêt 09-41040](#) même si elle est appliquée en l'occurrence dans le cadre d'inaptitude ou d'aptitude avec réserve(s) s'impose en toutes circonstances lors d'un licenciement...

Par **Cornil**, le **20/12/2010** à **16:05**

Oui, mais dans les deux arrêts cités les salariés avaient eu un premier arrêt reconnu en accident du travail, et le problème s'est posé suite à des arrêts de travail ultérieurs non reconnus en rechute...

En l'absence de toute reconnaissance en accident du travail, je maintiens que cela complique les choses.

Mais bon, rien n'empêche maat11 de faire de l'esbrouffe à ce sujet vis à vis de l'employeur.

Par **P.M.**, le **20/12/2010** à **18:22**

Que cela complique les choses, n'est pas le propos, mais que l'intéressée doive faire valoir l'accident de travail pour rendre son licenciement abusif même si la Sécurité Sociale ne l'a pas encore reconnu l'est et sans esbrouffe mais en se référant à la Cour de Cassation, il y a même d'autres Arrêts allant dans le même sens où la Juridiction prud'homale est souveraine pour décider d'un accident du travail mais je n'est pas envie de polémiquer, moi...

Par ailleurs, si elle prévient l'employeur qu'elle a demandé une reconnaissance en accident du Travail et que l'employeur la licencie quand même, nous aviserons à ce moment là et je lui fournirai tous les éléments jurisprudentiels...

Par **Cornil**, le **20/12/2010** à **19:24**

[citation]Que cela complique les choses, n'est pas le propos, mais que l'intéressée doive faire valoir l'accident de travail pour rendre son licenciement abusif [/citation]

Il faudrait savoir enfin , soit "on" considère le licenciement acquis, ce qui n'est pas mon cas, soit il n'est nullement acquis, ce qui est mon avis, mais dans ce cas il est bien trop tôt pour parler de "licenciement abusif".

Je n'avais pas voulu relever une réponse précédente où à ma citation:

[citation][fluo]Vous pourriez effectivement prétendre que le licenciement a été notifié [/fluo]sans respect de la procédure et abusivement pendant un arrêt pour accident de travail si l'employeur en a été avisé de sa qualification...

[/citation]

Et où je jugeais que donc "on" considérait la lettre d'aout 2010 comme notifiant un licenciement

"on" répondait:

[citation]Mais je n'ai jamais dit que cela s'entendait par rapport à la lettre d'août 2010 puisque les deux messages sont postérieurs au message de l'intéressée du 17/12/2010 15:34 par laquelle elle nous dit qu'elle est convoquée maintenant à un entretien préalable...

[/citation]

Licenciement considéré donc comme notifié avant même la tenue de l'entretien préalable!

Mais maintenant, je le fais, car "on" est toujours dans ses avis en pleine contradiction!

Excuse maat11, moi je m'en tiens à mes messages précédents, sans contradiction, avec seulement un léger changement d'avis par rapport à la lettre d'aout où je suis passé du doute positif "licenciement apparemment notifié à un avis négatif: ce n'était pas une lettre de licenciement.

Donc, pour te donner plus d'indications sur la marche à suivre, il me faudrait que tu éclaircisses la situation actuelle face à la reconnaissance Accident du travail par la Sécu. Bon courage et bonne chance à toi.

Par **P.M.**, le **20/12/2010** à **19:49**

Juste une mise au point, si vous ne savez pas lire un message quand il est au conditionnel, ce n'est pas la peine de vous en servir pour tenter systématiquement de détruire l'argumentation surtout quand elle est étayée mais j'ai dit que je ne polémiquerai pas et par respect de l'intéressée qui en plus nous l'a demandé, je ne répondrai qu'à elle ne vous en déplaie...

Par **Cornil**, le **20/12/2010** à **23:18**

[citation]j'ai dit que je ne polémiquerai pas et par respect de l'intéressée qui en plus nous l'a demandé, je ne répondrai qu'à elle ne vous en déplaie...

[/citation]

Bonne nouvelle car ce serait une nouveauté, à vérifier!

Par **maat11**, le **21/12/2010** à **11:17**

jeudi, suite à la visite auprès du médecin conseil à narbonne, une personne a enregistré les documents attestant l'accident de travail ainsi que les 2 prolongations

Par **Cornil**, le **21/12/2010** à **15:55**

[citation]jeudi, suite à la visite auprès du médecin conseil à narbonne, une personne a enregistré les documents attestant l'accident de travail ainsi que les 2 prolongations [/citation]

Bonjour "maat11"

Alors, si je comprends bien, tu n'as pas encore de confirmation officielle.

Je suppose que tu as envoyé la LRAR que tu indiquais vouloir faire pour ne pas assister à l'entretien préalable du 23/12.

Je ne sais pas si tu y as parlé d'accident du travail comme "on" te le suggérait.

Si oui, il se peut que l'employeur abandonne sa procédure de licenciement (pour lui, la lettre d'aout n'était pas une lettre de licenciement, et je partage cet avis) et te demande de reprendre le travail en janvier à la fin de ton arrêt.

Si non, vraisemblablement il te reconvoquera à un nouvel entretien à la fin de ton arrêt et nous pourrons alors discuter s'il est opportun d'invoquer l'accident du travail.

Nous verrons la suite, mais je pense que tu prends un risque à t'arc-bouter sur ta position lettre d'aout= licenciement. Même si, finalement la justice te donnait raison sur ce point, cela ne serait que dans de nombreux mois, avec toute une période où tu ne bénéficieras pas des ASSEDIC faute d'attestation.

Par bien des côtés (ancienneté, prise en compte de l'accident du travail qu'on ne peut invoquer vis à vis de l'employeur en aout 2010, situation claire pour les ASSEDI, etc.) un licenciement plus tardif présenterait des avantages pour toi que ne compenseraient pas forcément d'éventuels dommages et intérêts obtenus tardivement en justice pour licenciement abusif en aout 2010.

Bon courage et bonne chance.

Par **P.M.**, le **21/12/2010** à **17:19**

Bonjour,

Alors voilà qu'une fois de plus, après avoir polémique inutilement, il prétend reprendre à son compte ce qu'on avait expliqué à l'intéressée qui peut bien sûr m'interroger si elle a besoin de conseils et d'explications fiables...

Par **Cornil**, le **21/12/2010** à **23:24**

Ah oui, je pensais qu'il ne me répondrait plus sur cet échange!

Ceci dit il suffit de consulter en détail les échanges pour constater que je'ai toujours eu ma propre opinion sur le sujet sans avoir besoin de "copier quiconque".

Je note cependant qu'"On" n'a rien à dire sur le fond à ma dernière intervention qui comporte des points plus complets.

Par **P.M.**, le **21/12/2010** à **23:41**

Et dans cette intervention, il a quelque chose à ajouter sur le fond...

Je suis quand même bien libre de répondre et proposer mes services complémentaires à l'intéressée alors que lui précédemment indiquait notamment [citation]Si rien d'officiellement enregistré à ce sujet, cela complique les choses.[/citation]

Par **Cornil**, le **22/12/2010** à **22:15**

Bien entendu cela complique les choses, et je confirme!
Maintenant Marre de répondre aux attaques personnelles incessantes de "on" .
Je m'en vai en voyage pour les fêtes demain.

Par **P.M.**, le **23/12/2010** à **00:46**

J'espère que c'est à cause de moi, joyeuses Paques et il n'est même pas forcé de revenir après...

Par **maat11**, le **27/12/2010** à **18:51**

comment calculer l'indemnité de licenciement, s'il vous plait? SACHANT QUE LA rémunération brute des 12 derniers mois travaillés est de 966, 10 euros? Merci d'avance car je n'y comprends rien

Par **P.M.**, le **27/12/2010** à **19:06**

Bonjour,
L'indemnité de licenciement est fixée en l'occurrence à [l'art12 - 3. de la Convention collective nationale des salariés du particulier employeur](#) mais il est souvent recommandé aux employeurs de respecter clee légale qui est de 1/5° de mois de salaire par année de présence + 2/15° à partir de la 10° année (soit le double)...

Par **maat11**, le **27/12/2010** à **19:10**

soit pour moi qui ai travaillé de mai 2008 à novembre 2010? Quel serait le montant, s'il te plait? La base est de 2 h de travail par semaine le double en saison estivale, merci d'avance pour ton aide

Par **P.M.**, le **27/12/2010** à **19:14**

Il faudrait que vous confirmiez si 966.10 € est le total des salaires des 12 derniers mois ou si c'est le salaire moyen mensuel...

Par **maat11**, le **27/12/2010** à **20:00**

c'est le montant des 12 derniers salaires

Par **P.M.**, le **27/12/2010** à **20:19**

Donc l'indemnité de licenciement conventionnelle est de $966.10 \text{ €} : 12 = 80.51 \times 1/10 = 8.05 \times 2 = 16.10 + (8.05 \times 7/12 =) 4.70 = 20.80 \text{ €}$ si présence de début mai 2008 à fin novembre 2010 et l'indemnité légale est de 41.60 €...

Par **maat11**, le **27/12/2010** à **20:35**

merci beaucoup pour ton aide