



Licensiement de mon assistante maternelle

Par **guillaume**, le **06/08/2011** à **20:50**

Bonjour, mon assistante maternelle a fait l'objet d'un contrôle le 26/11/08 (elle gardait plus d'enfant que son agrément ne l'autorisait) après deux mois de garde de mon enfant. Le jour même, elle se met en arrêt maladie pour des problèmes de dos (?). Elle ne m'a pas communiqué son arrêt maladie dans les délais légaux. Elle a fait l'objet d'une suspension d'agrément à la suite de ce contrôle. Elle a fait croire à mon épouse qu'elle ne pouvait pas la licencier car elle était en arrêt maladie.

Lors de notre déménagement, j'ai voulu clarifier la situation et j'ai envoyé une lettre de licenciement pour suspension d'agrément, accompagnée de tous les papiers nécessaires. Entre temps, son agrément lui a été restitué mais elle est toujours en arrêt maladie. (nous n'avons été mis au courant que de la suspension).

Elle me demande de modifier le motif de licenciement en "Maladie professionnelle" et non pas "suspension d'agrément", et de payer des indemnités (qui ne doivent pas l'être en cas de licenciement pour suspension d'agrément), et me menace de faire appel aux prud'hommes et à son syndicat le cas échéant.

Je pense être dans mon bon droit, mais l'inertie de l'affaire qui a débuté le 26/11/08 après deux mois de garde de mon enfant (le licenciement date du 23/06/11 à cause de la crédulité de mon épouse) m'inquiète.

Pour information, la notification de son arrêt maladie m'a été effectuée en août 2011, à ma demande, soit 1 an et demi après le début de l'arrêt. (Elle m'affirme l'avoir déposé dans ma boîte au lettres dans les délais légaux, nous n'avons évidemment rien eut à l'époque!). Suis-je dans mon bon droit? Si je vais aux prud'hommes, me faut-il un avocat? combien cela me coutera-t-il?

Merci

Par **julius**, le **07/08/2011** à **15:36**

Bonjour la suspension de son agrément est une clause de rupture du contrat avec l'assistante maternelle.

Je pense que vous pouvez évoquer ce moyen pour rompre définitivement la salariée.

La salariée n'a pas à vous demander de modifier la raison de la rupture d'autant si vous avez la preuve écrite de cette suspension.

Concernant les tarifs des avocats , il sera de votre ressort de les contacter pour de plus amples informations sur ce sujet.

Vous pouvez aussi vous défendre seul.(si vous vous en sentez capable)