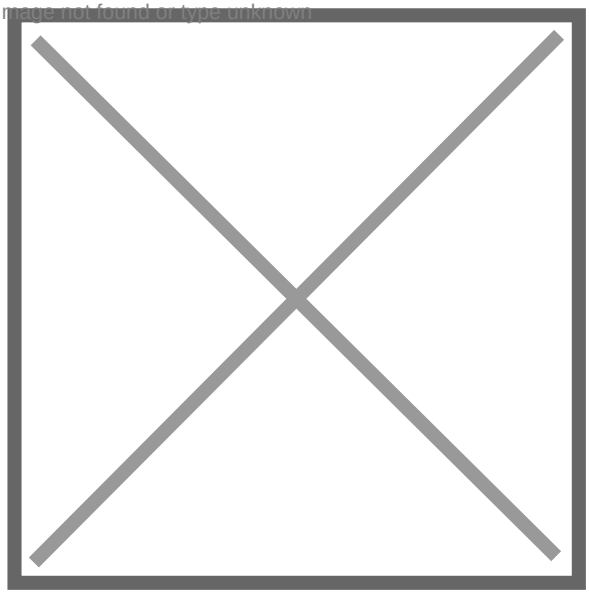
Image not found or type unknown



Rupture du contrat et indemnites

Par **milloustef**, le **06/04/2012** à **11:29**

Bonjour,

Je suis particulier employeur et j'ai procédé au licenciement de mon assistante maternelle (envoi du courrier de rupture du contrat le 13/03/2012 avec un préavis de 1 mois - 13/04/2012) suite à la non justification de son absence pour maladie. Arrêt médical jusqua'au 28/02/2012 mais je n'ai jamais reçu sa prolongation. Elle me l'a envoyé le 17/03/2012 après avoir reçu mon courrier de licenciement et me réclame aujourd'ui le paiement du mois de préavis comme le prévoit l'article 18 de la convention collective des assisatnet maternelle. suis-je obligée de le lui payer étant donné qu'elle me l'a transmis hors délai ?
De plus, elle me réclame 5 semaines de congé payés à lui indemniser alors qu'elle a pris 3 semaines sans soldes la première année. Dois-je les lui payer ?

Merci pour votre réponse.
Cordialement,
Mme LEFEUVRE

Par **pat76**, le **06/04/2012** à **17:06**

Bonjour

C'est une assitante maternelle ou une nounou à domicile que vous aviez embauchée? ou une assistante maternelle dans une crêche?

L'assistante maternelle est agrée et garde à son domicile et moyennant rémunération de un à

trois enfant.

La nounou à domicile est une personne directement employée par les parents pour garder le/les enfants à leur domicile selon des conditions définies par le contrat de travail. Aucune formation particulière n'est requise contrairement à l'assistante maternelle.

Donc, assistante maternelle ou nounou à domicile votre salariée?

Je suppose que vous avez respecté tous les articles du Code du travail qui suivent si votre salariée est une nounou à domicile, surtout si vous l'avez licenciée alors qu'elle est en arrêt maladie.

Article R 7214-1 du Code du travail
Créé par Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V)

La création et la constitution d'un service de santé au travail interentreprises destiné uniquement à assurer la surveillance médicale des gardiens d'immeubles à usage d'habitation et des employés de maison, sont soumises aux règles applicables aux services de santé au travail interentreprises en ce qui concerne tant la définition de leur compétence territoriale que leur agrément.

Article R 7214-5 du Code du travail
Créé par Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V)

Lorsqu'il ne dispose pas d'un service autonome de santé au travail, l'employeur d'un gardien d'immeubles à usage d'habitation ou d'un employé de maison adhère à un service de santé au travail interentreprises habilité à faire assurer la surveillance médicale.

Article R7214-6 du Code du travail
Créé par Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V)

L'adhésion à un service de santé au travail interentreprises habilité est demandée dans le délai d'un mois à compter de l'engagement du premier salarié.

Article R7214-7 du Code du travail
Créé par Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V)

Les frais de transport du salarié pour se rendre au service de santé au travail interentreprises et pour en revenir sont à la charge de l'employeur.

Article R7214-8 du Code du travail
Créé par Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V)

Le temps passé par le salarié pour satisfaire aux obligations de la surveillance médicale est assimilé à une période de travail. Ce temps ne peut justifier une réduction de la rémunération.

Article R 7214-11 du Code du travail
Créé par Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V)

L'examen médical d'embauche et les visites médicales périodiques ont pour finalité de

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

s'assurer que l'emploi n'est pas incompatible avec l'état de santé du salarié et que celui-ci n'est pas atteint d'une affection contagieuse ou dangereuse pour l'entourage.

Article R7214-12
Créé par Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V)

L'examen médical d'embauche a lieu avant l'engagement du salarié ou, au plus tard, dans les quinze jours ouvrables qui suivent cet engagement.
Dans le cas prévu à l'article R. 7214-6, le délai de quinze jours ne court qu'à partir de l'admission de la demande d'adhésion par le service interentreprises.

Article R7214-13 du Code du travail
Créé par Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V)

L'examen médical d'embauche n'est pas obligatoire si une attestation, délivrée par un médecin du travail à la suite d'une visite pratiquée au cours des six mois précédant l'embauche, conclut à la compatibilité de l'état de santé de l'intéressé avec l'emploi alors occupé et si le nouvel emploi est de la même nature.
La fiche médicale d'aptitude prévue à l'article R. 7214-20 équivaut à l'attestation mentionnée au premier alinéa lorsqu'elle répond aux conditions de ce même alinéa.

Article R7214-14 du Code du travail
Créé par Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V)

La visite médicale de reprise du travail a pour finalité de s'assurer que les circonstances qui ont entraîné l'interruption du travail n'ont pas modifié l'état de santé du salarié et ne l'ont pas rendu inapte à reprendre son emploi.

Article R7214-15 du Code du travail
Créé par Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V)

La visite médicale de reprise du travail est obligatoire après un congé de maternité ou lorsque l'interruption du travail pour raisons médicales a dépassé trois semaines.

Article R7214-16 du Code du travail
Créé par Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V)

La visite médicale périodique est réalisée au moins une fois par an. La fréquence de cette visite peut être augmentée par le médecin du travail en raison :

1° De l'âge du salarié lorsque celui-ci a moins de dix-huit ans ;

2° Des constatations faites lors de visites antérieures.

Par ailleurs si votre salariée est une nounou à domicile et non pas une assistante maternelle, vous l'aviez convoquée à un entretien préalable avant de lui envoyer la lettre de licenciement?

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés