



## Garde partagée : procédures communes ou séparées?

Par **Miranda**, le **26/07/2011** à **20:04**

Bonjour,

Je travaille en tant que nounou depuis 11 mois chez deux employeurs particuliers dans le cadre d'une garde partagée.

Mon ancien employeur est parti volontairement voir mon nouvel employeur pour me dénigrer et leur faire part du motif pour lequel il m'avait licencié. Le fait qu'il soit volontairement parti voir mon employeur démontre que ses intentions étaient clairement de me nuire et il est parvenu à ses fins. Suite à ça, mes deux employeurs souhaitent aujourd'hui me licencier à cause des propos tenus par mon ancien employeur. Je n'ai pas de preuve écrite, ils m'en ont fait part oralement pendant l'entretien de licenciement.

J'ai deux contrats de travail distincts. Un seul employeur m'a remis en main propre le courrier à l'entretien préalable de licenciement sur lequel est stipulé le nom de mes 2 employeurs.

1) L'entretien préalable au licenciement a déjà eu lieu, mes deux employeurs étaient présents. Ont-ils le droit de me remettre un courrier commun pour l'entretien préalable de licenciement ?

2) Certes, les nounous n'ont pas le droit de se faire assister pour l'entretien de licenciement, mais les deux employeurs ont-ils le droit de procéder ensemble à cet entretien ou devaient ils effectuer séparément cet entretien préalable au licenciement ?

Je me suis retrouvée face à 4 personnes (2 couples) qui ont procédé chacun à leur tour à mon lynchage, je n'ai pas eu le temps de répondre ni de me faire entendre. Je me suis sentie dans une situation de dominants/dominé.

3)La Notification de licenciement doit-elle être commune ou séparée?

En vous remerciant par avance.

Bien cordialement

Par **julius**, le **29/07/2011** à **23:17**

Bonsoir,

Vous avez le moyen de vous défendre.

Les contrats de travail étant individuels (chacun est votre employeur) , il ne peut y avoir un entretien collectif des employeurs , et un courrier collectif pour vous licencier.

Vous pouvez donc faire valoir vos droits.

concernant l'employeur qui vous a dénigré , vous dites que lors de l'entretien , les employeurs vous l'ont dit!

Il suffit de fair un courrier LAR relatant l'entretien (compte rendu des propos , personnes présentes , dates , lieu , etc... ) et l'envoyer à chacun de vos employeurs.

S'ils ne le dénoncent pas vous aurez un début de preuve de licenciement abusif.

Concernant celui qui vous dénigre , je vous invite à porter plainte contre lui afin que les forces de l'ordre l'oblige à cesser ses agissements.

Je vous invite cependant à vous faire aider pour votre défense , car quelques conseils sur un blog ne suffira pas à tout faire.

Je vous invite à contacter un syndicat ou un avocat pour prendre conseil.