



Non retrait lettre recommandée licenciement assistante maternelle

Par **paris92**, le **02/04/2017** à **18:55**

Bonjour,

J'ai notifié à une assistante maternelle par lettre recommandée avec accusé de réception son licenciement pour faute grave pour abandon de poste, avec solde tout compte, Attestation Assedic et certificat de travail. La lettre m'a été retournée car non retirée en bureau de poste après 15 jours.

Comment cela se passe t-il pour le chèque de solde de tout compte qu'elle n'a pas encaissé puisque avec la lettre et qu'en est-il vis à vis de la procédure de licenciement?

Merci pour vos réponses!

Par **goofyto8**, le **02/04/2017** à **21:17**

bonsoir,

il faut renouveler la procédure en lui remettant la lettre et le chèque en main propre.

Par **ASKATASUN**, le **02/04/2017** à **22:02**

Bienvenue,

[citation]J'ai notifié à une assistante maternelle par lettre recommandée avec accusé de

réception son licenciement pour faute grave pour abandon de poste, avec solde tout compte, Attestation Assedic et certificat de travail. La lettre m'a été retournée car non retirée en bureau de poste après 15 jours. [/citation]

Gardez ce courrier de licenciement expédié en R.A.R très précieusement, car c'est à la date où vous avez posté cette lettre de rupture du contrat de travail de votre assistante maternelle qu'elle a été licenciée même si elle n'en a pas pris connaissance.

En effet, il ressort de la jurisprudence de la Chambre sociale de la Cour de Cassation, arrêts N°03-40650 et N°03-40651 du 11 mai 2005, que la date effective de la rupture du contrat de travail d'un salarié par un licenciement se situe le jour où l'employeur a manifesté sa volonté d'y mettre fin.

[citation]Comment cela se passe t-il pour le chèque de solde de tout compte qu'elle n'a pas encaissé puisque avec la lettre et qu'en est-il vis à vis de la procédure de licenciement?

[/citation]Expédiez un nouveau courrier R.A.R. à votre salariée l'informant de la date à laquelle elle a été licenciée et que vous tenez à sa disposition son dernier BS, son certificat de travail, son attestation POLE-EMPLOI et le chèque des sommes que vous lui devez. Voilà la rupture de la relation de travail est effective. Attendez qu'elle se manifeste auprès de vous pour organiser une remise en main propre.

Par **jos38**, le **02/04/2017** à **22:43**

bonsoir. j'ai été assistante maternelle et confirme ce qui est dit ci-dessus. mais qu'en est-il du préavis? est-ce que la faute grave est prouvée? je vous demande ça car beaucoup de nounous n'hésitent pas à saisir les prudhommes.

Par **Lag0**, le **02/04/2017** à **22:51**

Bonjour jos38,

Il n'y a pas de préavis pour un licenciement pour faute grave.

C'est l'employeur qui qualifie la faute, il n'a pas à prouver quoi que ce soit à ce niveau. Il appartiendrait au CPH s'il était saisi de confirmer ou d'infirmer.

Par **morobar**, le **03/04/2017** à **09:09**

[citation]En effet, il ressort de la jurisprudence de la Chambre sociale de la Cour de Cassation, arrêts N°03-40650 et N°03-40651 du 11 mai 2005, que la date effective de la rupture du contrat de travail d'un salarié par un licenciement se situe le jour où l'employeur a manifesté sa volonté d'y mettre fin. [/citation]

Je me tue à répéter que ce n'est pas la réception de la LR/AR qui acte de la décision.

Par **Lag0**, le **03/04/2017** à **09:37**

[citation]Je me tue à répéter que ce n'est pas la réception de la LR/AR qui acte de la décision.

[/citation]

Et personne ne vous a dit le contraire, en tout cas pas moi. Ce que je disais, c'est que le préavis commence à la première présentation de la LRAR et non à la date d'envoi (à moins que mon Tissot ne raconte des bêtises ?).

Ici, il n'y a pas de préavis, donc la question ne se pose pas.

Par **jos38**, le **03/04/2017 à 10:19**

bonjour Lag0. c'est bien pour ça que je demande si la faute grave est prouvée. paris92 parle d'abandon de poste . j'ai vu tant de collègues gagner aux prudhommes car le contrat n'était pas bien rédigé et que les parents -particuliers employeurs - ne se procurent pas la convention collective

Par **ASKATASUN**, le **03/04/2017 à 10:47**

[citation]Je me tue à répéter que ce n'est pas la réception de la LR/AR qui acte de la décision.[/citation]La vie est trop précieuse. Ne vous tuez pas pour ça,[smile4] surtout quand j'invoque des arrêts de cassation qui renversent les jurisprudence précédentes et qui exposent pour principe : *que la rupture d'un contrat de travail se situe à la date où l'employeur a manifesté sa volonté d'y mettre fin, c'est-à-dire au jour de l'envoi de la lettre recommandée avec demande d'avis de réception notifiant la rupture*

[citation]Ce que je disais, c'est que le préavis commence à la première présentation de la LRAR et non à la date d'envoi (à moins que mon Tissot ne raconte des bêtises ?). Ici, il n'y a pas de préavis, donc la question ne se pose pas.[/citation]

Effectivement, il s'agit d'un licenciement disciplinaire, l'employeur ayant retenu le motif de la faute grave, c'est à dire un fait ou un ensemble de faits rendant impossible la poursuite de la relation de travail, notamment pendant la période de préavis.

Il n'y a pas de préavis.

[citation]C'est bien pour ça que je demande si la faute grave est prouvée. paris92 parle d'abandon de poste . [/citation]Vous vous posez une question qui pour l'instant ne l'est pas par PARIS92.

[citation] J'ai vu tant de collègues gagner aux prudhommes car le contrat n'était pas bien rédigé et que les parents -particuliers employeurs - ne se procurent pas la convention collective[/citation]Les parents paticuliers/employeurs confondent souvent contrat de prestations de services et contrat de travail quand ils employent un (e) assistant (e) maternel (le).

Par ailleurs leur connaissance en Droit social est dans la majorité des cas très limitée, il n'est pas étonnant qu'en cas de procédure au CPH ils soient condamnés.

Le Droit du travail est dans l'ensemble un Droit protecteur pour le salarié qui rééquilibre un peu les rapports entre le salarié et son employeur.

Par **morobar**, le **03/04/2017 à 14:57**

Bonjour,

[citation]Le Droit du travail est dans l'ensemble un Droit protecteur pour le salarié qui rééquilibre un peu les rapports entre le salarié et son employeur.

[/citation]

Je le compare souvent avec le droit du logement.

Plus c'est protecteur pour le locataire, plus il est difficile de se loger.

Bientôt pour licencier un salarié il faudra auparavant lui retrouver un autre emploi.