PROPOSITION DE MODELE DE COURRIER

Attention : *veillez à garder un ton neutre.*

Évitez la polémique. Cela ne peut que vous desservir. Il convient de réunir et de garder précieusement tous les moyens de preuve. Gardez une copie de tous les courriers que vous envoyez, ainsi que le récépissé de dépôt de la lettre recommandée avec accusé de réception et l'avis de passage.
En cas de conflit sérieux, le Juge tranche en droit, au vu des preuves qui lui sont présentées par les parties, et de la valeur qu'il attribue à ces preuves en cas d'action devant un Tribunal.

CONTESTATION – RUPTURE DU CONTRAT PENDANT LA GROSSESSE

Si vous êtes salariée, vous n'êtes pas tenue de révéler votre état de grossesse à votre employeur. Ni au moment de votre embauche (même pour un CDD), ni pendant l'exécution de votre contrat de travail.

Vous pouvez prévenir votre employeur de votre grossesse au moment où vous le souhaitez, par écrit ou verbalement (idéalement par courrier recommandé avec accusé de réception). Cependant, tant que vous n'avez pas informé votre employeur et justifié par certificat médical de l'état de grossesse, vous ne pouvez pas bénéficier des droits légaux et conventionnels liés à cet état de grossesse.

La salariée enceinte, en congé de maternité et après la naissance est protégée contre le licenciement.

Lorsque l'employeur n'a pas connaissance de la grossesse, la salariée n'est pas protégée contre le licenciement. Pour bénéficier de la protection, la salariée envoie à son employeur un certificat médical justifiant de l'état de grossesse et indiquant la date présumée de l'accouchement.

Avant le Congé de Maternité :

Le licenciement est possible uniquement en cas de faute grave ou si l'employeur est dans l'impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à la maternité.

En l'absence de mention de l'un de ces 2 motifs, le licenciement pourra être annulé par le juge.

Pendant le Congé de Maternité :

La salariée ne peut pas être licenciée pendant le congé de maternité et la période de congés payés pris immédiatement après. L'employeur ne peut pas rompre son contrat de travail même en cas de faute grave ou d'une impossibilité de maintenir le contrat.

La salariée est également protégée pendant un arrêt de travail en raison de son état pathologique de grossesse attesté par un certificat médical.

Après le Congé de Maternité :

La salariée ne peut pas être licenciée pendant la période de **congés payés qui suit immédiatement la fin du congé maternité**. L'employeur ne peut pas rompre son contrat de travail même en cas de faute grave ou d'une impossibilité de maintenir le contrat.

Pendant les 10 semaines qui suivent la fin du congé de maternité ou les congés payés pris immédiatement après celui-ci, le licenciement est possible uniquement en cas de faute grave ou si l'employeur est dans l'impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à la maternité.

En l'absence de mention de l'un de ces 2 motifs, le licenciement pourra être annulé par le juge.

Si l'employeur est dans l'impossibilité de maintenir le contrat de travail, la lettre de licenciement doit obligatoirement préciser les raisons qui rendent impossible ce maintien.

Ce courrier de contestation doit être envoyé par lettre recommandée avec avis de réception (ou courrier remis en main propre contre signature) dans les 15 jours à compter de la date de notification du licenciement.

Textes de référence :

- Articles L.1225-1 à L.1225-6 du Code du Travail : Embauche, mutation et licenciement
- Article 48-1-2 de la Convention Collective Nationale des particuliers employeurs et emploi à domicile

Ces informations sont données à titre indicatif et n'engagent aucune responsabilité de l'auteur dans leur utilisation ou interprétation.

PROPOSITION DE MODELE DE COURRIER

Attention : *veillez à garder un ton neutre.*

Évitez la polémique. Cela ne peut que vous desservir. Il convient de réunir et de garder précieusement tous les moyens de preuve. Gardez une copie de tous les courriers que vous envoyez, ainsi que le récépissé de dépôt de la lettre recommandée avec accusé de réception et l'avis de passage.
En cas de conflit sérieux, le Juge tranche en droit, au vu des preuves qui lui sont présentées par les parties, et de la valeur qu'il attribue à ces preuves en cas d'action devant un Tribunal.

CONTESTATION – RUPTURE DU CONTRAT PENDANT LA GROSSESSE

Nom Prénom du salarié(e)
Votre adresse
Ville et code postal
Téléphone :
Profession : Assistant Maternel Agréé

Nom Prénom de votre employeur
Adresse
Ville et code postal

Lieu
Date

Objet : Contestation – Rupture du Contrat de Travail
Lettre recommandée avec accusé de réception n° ……
(Ou Courrier remis en main propre contre signature)

Madame, (*et ou*) Monsieur,

Nous avons conclu un contrat de travail le *(date)*, pour une embauche en qualité d'Assistant(e) Maternel(le) du Particulier Employeur.

En date du (date), j'ai pris connaissance de votre courrier dans lequel, vous m'informez de votre décision de rompre le contrat de travail qui nous lie.

Je souhaite par la présente contester cette rupture du contrat de travail en vertu de l'article 48-1-2 de la Convention Collective Nationale des Particuliers Employeurs et de l'Emploi à Domicile et de l'article L.1225-4 du Code du Travail se rapportant à la période de protection dont je bénéficie en raison de mon état de grossesse médicalement constaté.

Je vous rappelle à ce propos mon courrier du …… (à compléter), dans lequel je vous avisais de mon état de grossesse, lettre à laquelle était annexé un certificat médical du …… (à compléter).

OU

Conformément à l'Article L.1225-5 du Code du Travail, vous trouverez ci-joint mon certificat médical justifiant de mon état de grossesse.

En conséquence, je vous remercie de prendre les mesures nécessaires pour mettre fin à la procédure de rupture du contrat que vous venez d'engager à mon encontre.

Faute de réponse de votre part dans les meilleurs délais, et si vous mainteniez votre décision, je me verrais dans l'obligation de faire valoir mes droits auprès de la juridiction compétente.

Je vous prie d'agréer, (*Madame et ou Monsieur)*, l'expression de mes salutations distinguées.

Signature

Si vous remettez cette lettre en main propre ne pas oublier d'y inscrire ceci :

Accusé de réception :

Document établi en 2 exemplaires, dont 1 pour accusé de réception et remis en main propre au destinataire : Le …… / …… /202…

Signature de

Signature du salarié :

Ces informations sont données à titre indicatif et n'engagent aucune responsabilité de l'auteur dans leur utilisation ou interprétation.