



Chèque emploi service et personne handicapée

Par Visiteur

Nous avons à notre charge, une personne handicapée mentale à 80% qui réside à notre domicile. Le conseil général lui a octroyé 54 heures par mois.

Mon épouse est tutrice. Nous employons une aide ménagère avec un contrat hebdomadaire de 8 heures par semaine (4 heures le lundi et jeudi) au nom de la personne handicapée. Cette employée est enceinte depuis octobre 2010 et veut absolument que nous la licencions par une rupture conventionnelle du contrat de travail. Nous avons refusé car le code du travail l'interdit. Le contrat est au nom de la personne handicapée et il est stipulé dans la description du poste: "aide et surveillance", dans l'emploi: "aide à domicile". De ce fait, elle ne veut plus faire que de la surveillance et les tâches qui concernent la personne handicapée. A-t-elle raison? Pouvons-nous continuer à l'employer pour effectuer les tâches ménagères de la maison et la surveillance de la personne handicapée pendant que nous travaillons, comme auparavant. Aujourd'hui, elle ne fait que de la surveillance, des mots croisés, et le nettoyage de la chambre de la personne handicapée.

Que pouvons-nous faire?

Par Visiteur

Bonjour Monsieur

Avez-vous sollicité auprès du conseil général sa fiche de poste précise pour connaître l'étendue de son contrat de travail?

Cordialement

Par Visiteur

Bonjour,
la personne que nous employons, veut nous obliger à faire une rupture conventionnelle.
est-ce possible et comment.
Merci

Par Visiteur

Bonjour Monsieur

Afin de répondre au mieux à votre question:
est-ce que cette personne est en CDI?

est-ce que vous êtes d'accord sur le principe de la rupture du contrat de travail, sachant que vous devrez verser des indemnités légales de licenciement?

Cordialement

Par Visiteur

Bonjour,
Cette personne est en CDI et je suis d'accord pour l'indemnité = 1/5 du salaire mensuel* années travaillées (salaire mensuel = moyenne la plus favorable entre les 10 ou 3 derniers mois).

Ce qui me pose problème, c'est le code du travail.

Il est indiqué qu'on ne peut pas licencier une personne en période de grossesse.

Notre salarié ne veut plus travailler et elle oblige à une rupture conventionnelle pour toucher le chômage.

Une assistance sociale lui a conseillé cette solution et elle nous persécute avec ça. Donc je n'ai pas le choix.

Mais je ne veux pas faire n'importe quoi.

Si c'est possible, pouvez-vous m'indiquer la marche à suivre et surtout les précautions à prendre vu qu'elle est en période de protection.

Merci

Par Visiteur

Bonjour Monsieur

Ce qui me pose problème, c'est le code du travail.

Il est indiqué qu'on ne peut pas licencier une personne en période de grossesse.

Notre salarié ne veut plus travaillé et elle oblige à une rupture conventionnelle pour toucher le chômage.

Une assistance sociale lui a conseillé cette solution et elle nous persécute avec ça. Donc je n'ai pas le choix.

Mais je ne veux pas faire n'importe quoi.

Si c'est possible, pouvez-vous m'indiquer la marche à suivre et surtout les précautions à prendre vu qu'elle est en période de protection.

En fait le législateur est muet sur la question de la rupture conventionnelle du contrat de travail avec une salariée enceinte. Autrement dit rien ne vous interdit de conclure cet accord pour la rupture.

Cependant vous savez que la rupture conventionnelle doit être homologuée par la direction régionale du travail et je crains un refus de leur part de l'homologation.

cordialement

En fait

Quant à conclure une rupture conventionnelle avec une salariée enceinte ou un salarié suite à un accident du travail, rien n'est moins sûr. En effet, la loi est silencieuse et les juges déclarent nulle toute rupture d'un commun accord ,conclue avec ces salariés.