



Licenciement d'une femme enceinte?

Par **VIRGINIE**, le **30/12/2009** à **16:53**

Bonjour, je me permets de vous contacter car j'emploie à ce jour une jeune fille à domicile pour garder mes enfants le soir après l'école. Cette jeune fille souhaite rompre son contrat sachant qu'elle est enceinte de 3 mois et qu'elle n'est pas encore arrivée à la date de son congé maternité. Par contre elle ne souhaite pas faire de lettre de démission de peur de ne pas toucher l'Assédic mais de mon côté je ne peux la licencier du fait qu'elle est enceinte y a-t-il une alternative pour rompre le contrat de travail au plus vite sachant qu'elle n'est plus motivée pour garder mes enfants et je ne souhaite pas continuer dans ce contexte. J'attends vos conseils en retour *cordialement

Par **jeetendra**, le **30/12/2009** à **18:40**

La rupture conventionnelle du CDI
Un contrat de travail à durée indéterminée (CDI) peut dorénavant être rompu d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, y compris pour un salarié protégé. Cet accord amiable, appelé rupture conventionnelle, est distinct du licenciement et de la démission, et ne peut pas être imposé par l'une ou l'autre des parties.
L'employeur et le salarié peuvent convenir des conditions de la rupture du contrat de travail, qui donne lieu à la signature d'une convention. Celle-ci doit mentionner le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, qui ne peut être inférieur à celui de l'indemnité légale de licenciement. Ces deux indemnités doivent être supérieures à 1/5e de mois de salaire par année d'ancienneté, montant auquel s'ajoutent 2/15e de mois par année après 10 ans d'ancienneté.
Cette indemnité bénéficie des mêmes exonérations fiscales et sociales que l'indemnité de licenciement, sauf si le salarié est « en droit de bénéficier d'une pension de retraite d'un régime légalement obligatoire » (Code général des impôts art. 80 duodecies 6°).
La convention fixe également la date de rupture du contrat de travail, qui ne

peut intervenir avant le lendemain du jour de l'homologation. À compter de la date de la signature de la convention, chacune des parties dispose d'un délai de 15 jours calendaires pour exercer son droit de rétractation.

À l'issue de ce délai, une demande d'homologation doit être adressée au directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP), ou à l'inspecteur du travail pour les salariés protégés. Le DDTEFP dispose de 15 jours ouvrables, à compter de la réception de la demande, pour s'assurer du respect des conditions et de la liberté de consentement des parties. À défaut de notification dans ce délai, l'homologation est acquise. La validité de la convention est subordonnée à son homologation.

Un recours juridictionnel reste possible jusqu'à 12 mois après la date d'homologation de la convention. Au-delà, le recours est irrecevable.

Bonsoir, la solution pourra être une [fluo]rupture conventionnelle [/fluo] de son contrat de travail (lire ci-dessus), bonne fête de fin d'année à vous.