



Contrat de garde d'enfant a domicile

Par Visiteur

Bonjour

J'ai actuellement une personne pour la garde a domicile de ma fille (garde partagé avec une autre famille). Depuis quelques temps nous avons un problème de confiance. Nous avons fait avec elle deux entretiens depuis septembre afin de lui en faire part. Entre autre le matin quand elle garde ma fille seule, elle se rend quand meme dans l'autre famille (ou il n'y a jamais personne) alors que nous lui avons déjà dit de ne pas le faire. En effet chez moi, mes grands enfants ou mes parents passent sans prévenir. Et d'ailleurs tout est parti de là le jour ou ma mère est passée à l'improviste à 11H, ma fille était en pygama devant la télé! De plus je lui demande m'emmener ma fille le matin aux activités organisées par la mairie. J'ai la preuve qu'elle n'y va pas ou 30 min seulement. J'ai un écrit de la crèche. Je la soupçonne d'avoir un autre travail au noir en parallèle et de le faire le matin quand elle garde seulement ma fille. Je voudrai savoir si en procédant à un licenciement pour faute, je suis dans mon droit. Sur son contrat il est bien noté entre autre : 1/ FAIRE JOUER ET DORMIR LES ENFANTS LE TOUT COMPTE TENU DES DIRECTIVES DES PARENTS 2/ LA NATURE DE CET EMPLOI IMPLIQUE UNE PLEINE CONFIANCE ENTRE L EMPLOYEUR ET LE SALARIE; LE NON RESPECT D UN DE SES ENGAGEMENTS EST UNE CLAUSE DE RUPTURE DE CONTRAT.

Merci de vos réponses,

Par Visiteur

Chère madame,

Et d'ailleurs tout est parti de là le jour ou ma mère est passée à l'improviste à 11H, ma fille était en pygama devant la télé! De plus je lui demande m'emmener ma fille le matin aux activités organisées par la mairie. J'ai la preuve qu'elle n'y va pas ou 30 min seulement. J'ai un écrit de la crèche. Je la soupçonne d'avoir un autre travail au noir en parallèle et de le faire le matin quand elle garde seulement ma fille. Je voudrai savoir si en procédant à un licenciement pour faute, je suis dans mon droit. Sur son contrat il est bien noté entre autre : 1/ FAIRE JOUER ET DORMIR LES ENFANTS LE TOUT COMPTE TENU DES DIRECTIVES DES PARENTS 2/ LA NATURE DE CET EMPLOI IMPLIQUE UNE PLEINE CONFIANCE ENTRE L EMPLOYEUR ET LE SALARIE; LE NON RESPECT D UN DE SES ENGAGEMENTS EST UNE CLAUSE DE RUPTURE DE CONTRAT.

Merci de vos réponses,

Deux solutions sont ici envisageables, mais j'ai néanmoins une lourde préférence pour la première.

Cette première solution consiste à faire valoir "le retrait de l'enfant". C'est une forme de licenciement sans faute. L'avantage d'une telle rupture est qu'elle est simple (lettre recommandée AR), rapide (délai de préavis de 15 jours si l'assistante a moins d'un an d'ancienneté. un mois au delà) et aucune indemnité de licenciement n'est due (là encore si l'assistante a moins d'un an d'ancienneté).

Surtout, cette procédure est sans aucun risque. En effet, vous n'avez même pas à avancer un quelconque motif.

Vous pouvez également engager une procédure de retrait de l'enfant pour faute grave. Vous économisez ainsi le préavis et l'éventuelle indemnité de rupture (1/120ème du total des salaires nets perçus au cours du contrat si salarié a plus d'un an). Mais non seulement ces motifs doivent être précisément détaillés ce qui semble bien être le cas pour vous, mais vous prenez aussi le risque d'une action de l'assistante maternelle pour "licenciement" abusif et les sanctions afférentes.

En conséquence: Selon l'ancienneté du salarié, une procédure de retrait sans faute peut être préférable. Évidemment, la décision vous appartient.

Très cordialement.

Par Visiteur

Bonsoir

Avez vous bien vu qu'il ne s'agit pas d'une assistante maternelle mais d'une Employée de maison pour garder des enfants a domicile. L'article 773/8 s'applique t'il à ce statut ? de plus j'ai vue sur internet qu'il fallait un motif licite ? voir copie d'écran ci-joint.

"Si la rupture du contrat de travail n'est pas un retrait d'enfant disciplinaire (parce qu'il est reproché au salarié une faute sérieuse, grave ou lourde), il convient donc de :

fonder la rupture du contrat sur un motif licite, même si celui ci n'est pas exposé dans l'avis de rupture du contrat"

merci de votre reponse

Par Visiteur

Chère madame,

Avez vous bien vu qu'il ne s'agit pas d'une assistante maternelle mais d'une Employée de maison pour garder des enfants a domicile. L'article 773/8 s'applique t'il à ce statut ? de plus j'ai vue sur internet qu'il fallait un motif licite ? voir copie d'écran ci-joint.

"Si la rupture du contrat de travail n'est pas un retrait d'enfant disciplinaire (parce qu'il est reproché au salarié une faute sérieuse, grave ou lourde), il convient donc de :

fonder la rupture du contrat sur un motif licite, même si celui ci n'est pas exposé dans l'avis de rupture du contrat"

Non, je n'avais point vu que ce n'était point une assistante maternelle. Ma réponse sera donc toute autre puisque la convention collective applicable n'est pas la même.

Dans le cas d'un employé de maison:

Quel que soit le motif du licenciement, à l'exception du décès de l'employeur, ce dernier est tenu d'observer la procédure suivante :

- convocation à un entretien préalable par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Cette convocation indique l'objet de l'entretien (éventuel licenciement) :

- entretien avec le salarié : l'employeur indique le ou les motifs de la décision envisagée et recueille les explications du salarié ;

- notification de licenciement : s'il décide de licencier le salarié, l'employeur doit notifier à l'intéressé le licenciement par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

La lettre de licenciement doit préciser clairement le ou les motifs de licenciement.

La lettre ne pourra être expédiée moins de 1 jour franc après la date prévue pour l'entretien préalable.

La date de la première présentation de la lettre recommandée de licenciement fixe le point de départ du préavis.

Dans ce cas, l'indemnité de licenciement est accordé, en dehors du cas de faute grave ou lourde, aux salariés licenciés avant l'âge de 65 ans et ayant au moins 2 ans d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur.

En conséquence, si l'employé de maison a moins de deux ans d'ancienneté, autant éviter la qualification de faute grave et plutôt justifier par une succession de fautes simples. Vous devrez laisser votre employé faire le préavis dans ce cas, mais comme il est réduit:

- 1 semaine pour le salarié ayant moins de 6 mois d'ancienneté de services continus chez le même employeur ;
- 1 mois pour le salarié ayant de 6 mois à moins de 2 ans d'ancienneté de services continus chez le même employeur ;
- 2 mois pour le salarié ayant 2 ans ou plus d'ancienneté de services continus chez le même employeur.

Très cordialement.

P.S: Je maintiens pour les assistantes maternelles que hors cas de procédure disciplinaire, le retrait de l'enfant ne nécessite aucun motif précis.