



Litige avec une assistante maternelle et précisions

Par Visiteur

-En date du 29 déc. 2010, signature d'un engagement réciproque suivant le modèle que m'a communiqué l'AM il stipule « il est convenu d'une promesse d'embauche avec signature de contrat à compter du 1er mars 2011 ». Il n'y est pas fait mention d'indemnité de quelque nature que ce soit. Enfin, l'AM ne m'en a pas fait mention oralement lorsque nous avons signé cet accord.

-En date du 31 janv. 2011, signature du contrat de travail pour un début au 1er mars 2011. Il s'agit d'un contrat de travail « type » (La durée de la période d'essai est fixée à 2 mois, une période d'adaptation est prévue (2H le 1er mars, 4H le 2 mars, 8H le 3 mars)

-le 23 fév. à 17H30 rendez vous à la crèche pour l'obtention d'une place.

-Le 24 fév. à 9H36, j'informe par téléphone l'AM que nous avons une place en crèche et que nous ne donnerons pas suite au contrat de travail. Pour des raisons d'honnêteté envers l'AM, nous n'avons pas suivi le conseil de nos proches qui nous conseillaient de ne pas la prévenir mais de nous présenter le 1er mars et de repartir au bout d'une heure en disant que la garde ne nous convenait pas.

-Le 25 fév, je reçois une LR/AR daté du 23 en recommandé dont l'objet est « demande de réparation ». Ce courrier stipule que l'AM a « refusé de nombreuses propositions depuis deux mois. C'est pourquoi, elle demande à titre de réparation du préjudice économique subi de verser la somme de 726,75 ? soit un mois de salaire.

-En date du 2 mars, je réponds par LR/AR en confirmant que notre fille a obtenu une place en crèche et que nous ne donnerons pas suite au contrat de travail. Je précise que l'engagement réciproque ne mentionne pas l'existence d'une quelconque indemnité mais convient d'une promesse d'embauche, que le contrat de travail stipule « au cours de la période d'essai, l'employeur ou le salarié peut rompre librement le contrat sans procédure particulière » ; c'est seulement après la période d'essai qu'un préavis est à effectuer.

-Le 14 mars je reçois un courrier m'invitant à une médiation conventionnelle.

-Le 15 mars je reçois une LR AR me convoquant devant le bureau de conciliation aux prud'hommes. Le chef de la demande est dommages et intérêts pour rupture abusive 500 ?.

Dernières précisions, les AM agréées sont une « denrée rare », j'ai passé plus d'une trentaine de coup de fils, avant de trouver celle-ci qui était la seule disponible.

Je voudrais savoir comment me défendre, et ce que je risque.

En vous remerciant par avance pour votre retour

Par Visiteur

Chère madame,

-En date du 2 mars, je réponds par LR/AR en confirmant que notre fille a obtenu une place en crèche et que nous ne donnerons pas suite au contrat de travail. Je précise que l'engagement réciproque ne mentionne pas l'existence d'une quelconque indemnité mais convient d'une promesse d'embauche, que le contrat de travail stipule « au cours de la période d'essai, l'employeur ou le salarié peut rompre librement le contrat sans procédure particulière » ; c'est seulement après la période d'essai qu'un préavis est à effectuer.

-Le 14 mars je reçois un courrier m'invitant à une médiation conventionnelle.

-Le 15 mars je reçois une LR AR me convoquant devant le bureau de conciliation aux prud'hommes. Le chef de la demande est dommages et intérêts pour rupture abusive 500 ?.

Dernières précisions, les AM agréées sont une « denrée rare », j'ai passé plus d'une trentaine de coup de fils, avant de trouver celle-ci qui était la seule disponible.

Je voudrais savoir comment me défendre, et ce que je risque.

Lorsque, en présence d'une promesse formelle d'embauche, l'une ou l'autre partie se rétracte, elle peut être condamnée à verser des dommages et intérêts en raison du préjudice matériel et moral qu'elle cause à l'autre partie.

Néanmoins, ce droit à dommages et intérêts est exclu lorsque l'employeur invoque un motif légitime.

Par exemple, a été considéré comme légitime le désir d'un père, qui a régulièrement avisé le salarié un mois à l'avance, d'élever lui-même ses enfants (Cass. soc. 15 janvier 1981 n° 79-41.291 (n° 89), Vassent c/ Corbo : Bull. civ. V n°34).

Je n'ai pas trouvé de jurisprudence sur votre cas précis, mais le fait d'avoir obtenu une place en crèche (chose toute aussi rare que le fait de trouver une assistante maternelle) pourrait être considéré comme un motif légitime.

En outre, l'octroi des dommages et intérêts se justifie par le fait que l'auteur de la rupture a agi avec une légèreté blâmable, mettant la partie lésée dans une situation morale et financière difficile ou en raison des précautions que cette dernière avait prises pour honorer son engagement (démission, déménagement...). Or, dans votre cas, vous ne semblez pas avoir fait l'objet d'une quelconque légèreté. Comme l'ont souligné vos amis, vous aurez très bien pu attendre et rompre le contrat pendant la période d'essai.

A tout le moins, je ne vois pas comment l'assistante justifie un préjudice aussi élevé. Rien ne l'empêchait de trouver rapidement du travail après votre annonce, ni même de prendre un travail pour les mois de janvier et février.

Je suis donc pour ma part optimiste sur votre dossier, mais l'issue n'est jamais certaine.

Très cordialement.

Par Poupi

Bonjour,

La convention collective nationale des assistante maternelle, prévoit une indemnité équivalent à 1/2 mois de salaire brut lorsque l'une des deux parties n'est pas en mesure de respecter l'engagement réciproque.

Il en est de même lorsqu'il s'agit d'un contrat signé sans que l'accueil ai débuté car cela equivaut à un engagement réciproque.

Votre assmat se trompe en vous réclamant un mois entier.

Cependant vous lui devez bien un 1/2 mois de salaire brut et elle peut prétendre aux prud'hommes à des indemnités de retard.

Cordialement