Image not found or type unknown

nounou enceinte, rupture ou aménagement contrat possible ?

Par **eowyn**, le **22/12/2010** à **00:35**

Bonjour.
J'emploie une nounou (depuis 4 ans) pour garder mes deux enfants. Le plus jeune est entré à la maternelle en septembre.
Nous avons gardé notre nounou aux mêmes conditions très contraignantes pour nous (payée temps plein, travail temps partiel) pour gérer la transition, mais nous avons déjà discuté avec elle de la recherche d'une garde partagée avec une famille qui l'emploierait plus d'heures (nous avons rencontré des candidats) ou à terme de la cessation de son contrat.

Or, elle vient de nous annoncer qu'elle est enceinte.

Cela va devenir difficle économiquement pour nous. Quels sont ses droits, nos devoirs et nos droits à nous ?
Sommes nous en tort si nous lui maintenons un contrat, mais aux seules heures dont nous avons besoin ?(mercredis, sorties d'école, vacances...et rémunération proportionnelle)
Merci par avance pour votre réponse
eowyn

Par **loe**, le **23/12/2010** à **17:55**

Bonjour,

Vous êtes en droit de proposer un temps partiel à cette personne en motivant avec les arguments que vous écrivez (enfants à l'école).
Si elle refuse, vous pourrez la licencier en respectant la convention collective des assistants maternels. Car je suppose que vous lui avez fait un contrat, et qu'elle est régulièrement déclarée.

Par **P.M.**, le **23/12/2010** à **18:39**

Bonjour,
je pense qu'il faudrait tenir compte que la salariée est enceinte...

Par **loe**, le **24/12/2010** à **14:42**

Voici l'extrait de la convention collective sur lequel je m'appuie :

IDCC 2395

** Texte de base*

** Convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur du 1er juillet 2004. Etendue par arrêté du 17 décembre 2004 JORF 28 décembre 2004.*

Maternité. - Adoption. - Congé parental. - Congé de paternité

Article 16
En vigueur étendu

a) Dispositions générales

Les salariés employés par des particuliers bénéficient des règles spécifiques prévues par le code du travail.

Pendant les congés de maternité, d'adoption, parental ou de paternité, le salaire n'est pas versé par les employeurs.

b) Dispositions particulières

La maternité de la salariée ne peut ^etre le motif du retrait de l'enfant.

Pendant le congé de maternité, dans l'intér^et de l'enfant et compte tenu des spécificités de la profession, notamment celles liées à l'agrément, employeur et salarié s'informent de leurs intentions quant à la poursuite du contrat, avec un délai de prévenance de 1 mois au minimum avant la fin du congé de maternité de la salariée (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions du premier alinéa de l'article L. 122-25-2 du code du travail (arrêté du 17 décembre 2004, art. 1er).

Par **P.M.**, le **24/12/2010** à **17:23**

Bonjour,
C'est bien pourquoi, j'ai indiqué qu'il fallait tenir compte que la salariée est enceinte ce que fait la Convention Collective pendant le congé maternité et je n'y vois pas de disposition concernant un temps partiel et la possibilité de licenciement d'autant plus que l'art. L122-25-2 du Code du Travail abrogé est devenu pour partie l'art. L1225-4

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **eowyn**, le **08/01/2011** à **13:58**

je vous remercie pour vos réponses. Mais il semble qu'elles sont contradictoires :
l'un de vous dit que je peux proposer un temps partiel, l'autre non, du fait que la salariée est enceinte et protégée.

Qu'en est-il finalement ?
Merci encore pour votre aide.
eowyn

Par **P.M.**, le **08/01/2011** à **14:19**

Bonjour,
En proposant un temps partiel, vous apportez une modification essentielle au contrat de travail que la salariée n'est pas forcée d'accepter et comme elle est enceinte, vous aurez beaucoup de mal à justifier un licenciement pendant cette période...
Je vous conseillerais de contacter une association ou fédération de particuliers employeurs...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés