



licenciement nourrice faute

Par **lianea**, le **08/01/2012** à **22:47**

Bonjour,

Je suis employeur d'une nourrice pour mes enfants depuis 2 ans en garde partagée. Il y a quelques jours, j'ai du revenir en urgence à mon domicile parce qu'elle devait aller voir sa soeur à l'hopital.

Je l'ai alors vu arriver à mon domicile à l'arrière de la voiture de son mari, avec les deux enfants (18 mois et 2 ans et demi)l'un dans un siège non adapté à son age et l'autre directement sur la banquette.

Sur son contrat de travail il est noté ceci - « L'usage par la salariée des transports en commun ou d'un moyen de transport n'est pas autorisé pendant le temps de garde, excepté en cas d'urgence, à la demande de l'une des familles. En cas de transport en voiture dans l'un des cas ci-dessus, celle-ci devra être correctement équipée (siège-bébé, rehausseur). »

Nous ne souhaitons plus confier nos enfants à cette personne et voudrions la licencier.

Pouvons nous le faire pour cela ?et si oui, quel motif devons nous invoquer, cause réelle et sérieuse, faute légère ou faute grave ?

JE vous remercie de votre aide

Par **P.M.**, le **08/01/2012** à **23:30**

Bonjour,

De toute façon, vous avez toujours la possibilité de rompre le contrat de travail par retrait de l'enfant sans avoir à vous justifier suivant l'[art. 18 de la Convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur](#)

Par **lianea**, le **09/01/2012** à **07:42**

Bonjour,

merci pour votre réponse mais ma salariée ne dépend pas de cette convention collective mais de celle des salariés du particulier employeur. Nous ne pouvons donc appliquer cet article et devons justifier d'un motif valable.

Je pense que le fait de transporter mes enfants sans autorisation en est un mais je ne sais pas si cela constitue une faute légère ou grave.

Je vous remercie par avance de votre aide

Par **P.M.**, le **09/01/2012** à **11:27**

Bonjour,

Effectivement, en relisant votre exposé, il s'agit d'une garde partagée à domicile...

Il faudrait en tout cas que vous ayez la preuve des faits reprochés...

Vous pourriez aussi essayer de conclure avec elle une rupture conventionnelle pour éviter le licenciement...