



Problème Nounou suite Loi El Khomri

Par **HERNANDEZ Norbert**, le **23/08/2017** à **13:06**

Bonjour à tous,

Je suis là pour soumettre un casse-tête qui nous préoccupe ma compagne et moi même et qui est lié à une mesure censé être protectrice et à priori très bonne introduite par la loi El Khomri. Il s'agit du passage à 10 semaine de la protection d'une salariée suite à son congés maternité.

Nous faisons garder notre fils de 2 ans par une assistante maternelle (AM) à plein temps (il s'agit d'un contrat en CDI avec heures mensualisées de 45h/semaine).

Il se trouve que notre AM est tombée enceinte et nous avons du en trouver une en remplacement pendant son absence.

Un petit peu de contexte :

Avec cette AM tout se passait bien, mais il se trouve qu'il y a eu une sorte de "déclic" entre notre fils et la nouvelle AM et il s'est quasiment du jour au lendemain beaucoup plus tourné vers les autres et s'est mis à jouer avec les autres enfants (au relais d'assistantes maternelles ou notre nouvelle AM est beaucoup plus présente également) alors qu'il était assez introverti.

Après des longs moments de réflexion, nous avons décidé de poursuivre avec cette nouvelle AM. Nous partions du principe que les AM font un métier où l'affect est très important et peu avoir une incidence sur le développement de notre fils.

Et c'est là que le bas blesse, nous allons bien faire cela, pour notre fils, mais nous ne pouvons retirer notre enfant (ce qui correspond à un licenciement) du fait que l'AM est protégée pour 10 semaines après son congés maternité.

Nous l'avons rencontrée, elle est au courant du changement radical de comportement de notre fils (via le relais d'AM), elle avait réfléchi au problème et ne voyait que 2 solutions ; ou on continue delà payer, où elle démissionne (ce qu'elle ne veut pas).

Nous lui avons proposé une rupture conventionnelle. Elle l'a refusé après réflexion.

Quelles solutions avons nous ?! Nous allons nous retrouver à payer 2 AM alors que l'une d'elle n'a pas la garde effective de notre fils !!

Merci pour votre aide.

Norbert.

Par **P.M.**, le **23/08/2017** à **16:16**

Bonjour,
Vous ne pouvez que respecter les dispositions légales...

Par **DRH juriste**, le **23/08/2017** à **16:21**

Bonjour,
Il semble que vous avez la réponse : payer les deux jusqu'à la fin du préavis de licenciement que vous pourrez notifier à l'issue de la période de protection.
Désolé, bien cordialement.

Par **P.M.**, le **23/08/2017** à **16:27**

Il ne s'agit pas d'un licenciement mais du droit au retrait de l'enfant s'il s'agit bien d'une assistante matérielle sinon, je me demande bien comment il pourrait être motivé...

Par **HERNANDEZ Norbert**, le **23/08/2017** à **20:34**

Bonsoir à tous et merci pour vos réponses. Effectivement après de multiples renseignements pris, on s'en doutait un peu mais on avait toujours espoir d'une éventuelle "faille".
Il nous reste une option finalement, essayer de lui faire comprendre qu'il vaut mieux pour tout le monde (financièrement pour nous et moralement pour elle), n'ayant pas la garde effective, de faire un avenant au contrat de travail avec la réduction du nombre d'heures de garde ... si elle accepte !

Par **P.M.**, le **23/08/2017** à **20:43**

A moins aussi qu'elle accepte finalement une rupture conventionnelle en augmentant l'indemnité...

Par **HERNANDEZ Norbert**, le **23/08/2017** à **22:32**

Le problème, c'est que si on fait la somme de tout (indemnité de rupture + préavis + congés) on est légèrement en dessous de ce qu'on va lui payer (c'était aussi un de nos arguments et on lui paye en une fois - avec le fait que là cela lui "bloque" un agrément). Si c'est pour donner exactement la même somme ; aucun intérêt pour nous !

Je sais bien que la loi est plus générale et comme je l'ai dit en préambule, cela part d'une très bonne intention mais nous ne sommes ni une PME, ni une multinationale ; proportionnellement à nos revenus, cela va nous demander un effort énorme !!

Par **P.M.**, le **23/08/2017** à **22:56**

Sauf que l'indemnité de rupture conventionnelle ne supporte pas les cotisations sociales...