



## rupture contrat nounou garde partagée

Par **chris3392**, le **12/05/2010** à **19:28**

Nous avons décidé de participer à une garde à domicile partagée avec une autre famille. Nous avons fait 2 contrats à la nounou qui a commencé le 19/04/2010. Elle est en période d'essai jusqu'au 18/05.

Le jeudi 29/04 matin la nounou demande son vendredi 30/04 que nous lui refusons (car prévenus au dernier moment).

Très bizarrement, la nounou appelle à midi l'autre famille pour dire qu'elle s'est blessée dans la cuisine (double entorse) et qu'elle est en "accident du travail".

Le lundi 03/05, elle porteson arret de travail chez la famille et demande à ce que les "papiers" soient faits. Elle a un arrêt pour toute la semaine. (seule l'autre famille a eu l'arrêt). Nous n'avons reçu aucun arrêt de notre côté. Afin de régler l'administratif, chaque famille remplit l'attestation de salaire. Je suis sceptique, étant donné que j'ai été prévenu par la famille et pas d'arrêt papier de la nounou (pour moi, elle a failli dans son contrat avec moi, puisqu'elle est sensée me prévenir dans les 48h sinon motif de rupture)...je remplis l'attestation de salaires. Aucune nouvelles de la semaine...

Lundi, date où elle est sensée reprendre...personne, pas d'appel, pas de prolongation...mardi, la famille m'appelle..prolongation pour 1 semaine de + (elle n'a toujours pas appelé)sauf que nous, on a toujours pas d'arrêt...

On souhaite rompre le contrat car nous avons besoin urgent d'une personne fiable...

- Pb comme elle ne revient pas, on ne peut pas rompre la période d'essai tant qu'elle est en arrêt...

- D'un autre côté, officiellement, il n'y a que l'autre famille qui est prévenue...pas nous donc il me semble que je peux lui envoyer un recommandé pour rompre la période d'essai puisqu'elle ne s'est présentée ni lundi, ni mardi + pas d'arrêt \_pour moi, elle est fautive\_(sauf qu'il ne faut pas motiver la ruture d'une période d'essai???) . et donc par ricochet, comme l'autre famille est solidaire, ça devrait rompre de fait l'autre contrat, non???

Dans notre contrat nous avons noté que nous sommes liés que c'est une clause substantielle.

L'autre pb:

Vus nos déboires, on passe par une asso pour le recrutement. Mais, pourras-t-on refaire un CDI avec cette nouvelle nounou??Pour moi, on ne peut faire qu'un CDD de "remplacement" puis un CDI quand le 1er sera rompu.

Comment sortir de cette situation? le compteur des CP tourne également il me semble??

Merci pour vos réponses

Par **miyako**, le **13/05/2010** à **11:46**

Bonjour,

C'est la convention collective des salariés du particulier employeur (n°3180) qui s'applique. Code naf 95-OZ garde d'enfant

Vous êtes dans la période d'essai, l'un des parents peut rompre cette période à tout moment et sans avoir à justifier sa décision, en respectant un délai de prévenance. Même en maladie, la période d'essai peut être rompue, sans motif. Vous faites immédiatement une lettre recommandée AR suivie numérotée. En la postant aujourd'hui, elle aura la notification SAMEDI, vous serez dans le délai d'un mois.

Néanmoins les articles 11 et 12 de la CC précisent qu'en cas de rupture d'un des contrats de travail par un des parents, il y a obligatoirement modification SUBSTANTIELLE du contrat de travail restant, il faut faire un avenant, et c'est l'autre parent qui assurera la totalité du salaire prévu dans le contrat initial; à défaut, il faudra transformer le contrat restant en contrat unique à temps partiel.

Afin d'éviter toute discussion et conflit avec la nounou, je vous conseille de rompre les deux contrats en même temps. C'est beaucoup plus simple.

Amicalement vôtre

suji KENZO conseiller RH

Par **chris3392**, le **13/05/2010** à **20:41**

Merci pour votre réponse. Le pb est q la nounou est en arrêtée pour accident du travail et non arrêt maladie...je pense qu'elle est quand même protégée...qu'en pensez-vous??

Par **Paul PERUISSET**, le **13/05/2010** à **21:17**

Bonsoir,

Je ne suis pas d'accord avec suji KENZO.

En cas d'accident de travail, vous ne pouvez pas licencier la salariée, même pendant la période d'essai (Cassation sociale du 05 juin 1990, pourvoi n° 85-44.522 et du 12 mai 2004, pourvoi n° 02-44.325).

Cordialement,  
Paul PÉRUISSET.

Par **chris3392**, le **13/05/2010** à **21:49**

Oui il est sûr que la rupture d'une période d'essai pour accident de travail n'est pas possible. Le pb est qu'une seule famille a reçu l'arrêt de travail et pas nous. Or le contrat de la nounou précise qu'elle doit envoyer son doc d'arrêt de travail AUX employeurs sous 48h, ce qu'elle n'a pas fait avec nous. Pour moi, elle a failli à son contrat avec nous car elle a 'oublié' qu'elle a 2 employeurs. Qu'en pensez-vous? Merci encore pour vos réponses. Christelle

Par **miyako**, le **14/05/2010** à **02:32**

Bonsoir,

Effectivement ,j'avais pas fait attention que vous aviez rempli les papiers d'attestation de salaire avec l'autre famille ;

Si vous n'aviez pas rempli aucun papier ,il n'y avait aucun problème pour rompre la période d'essai ,meme sans l'aval de l'autre famille,puisque officiellement vous n'étiez pas prévenu. Malheureusement,vous êtes sensés avoir eu connaissance de l'arrêt ,puis que vous avez fait les papiers requis.

Néanmoins ,en considérant que l'arret AT suspend le contrat de travail,et par conséquence la période d'essai,vous pouvez rompre la période d'essai ,à la reprise ;mais il faut néanmoins être prudent .

Si vous rompez le CT durant la période d'essai prolongée par l'AT ,ne le faites pas dès la reprise ,attendez quelques jours (délais raisonnable) ,afin d'éviter tout recours devant le CPH. Ce que ,vous pouvez faire ,c'est lui envoyer immédiatement une lettre d'observation ,lui rappelant son obligation de prévenir les deux familles ,conformément à son contrat,**SANS AUTRE COMMENTAIRES.**

Entre les nounous et les ASSMAT ,il y a en effet pas mal de problèmes dont les familles se passeraient volontiers.

Merci à Paul Peruisset d'avoir rectifié et toutes mes excuses pour cette omission.

Amicalement vôtre  
suji Kenzo