

## **LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

La loi de modernisation du marché du travail n'a pas exclu les assistants maternels, sans que soit remis en cause le dispositif spécifique de retrait de l'enfant qui continue à s'appliquer.

Par contre, la possibilité d'assistance par un conseiller salarié ne peut s'appliquer aux assistant(e)s maternels employés par un particulier.

La rupture du contrat de travail peut se faire :

- à l'initiative des parents, il s'agit d'une rupture par retrait de l'enfant,
- à l'initiative de l'assistant maternel, il s'agit alors d'une démission.

Toute rupture **après la fin de la période d'essai** est soumise aux règles suivantes (article 18 de la convention collective).

### **Rupture à l'initiative de l'employeur - retrait de l'enfant**

L'employeur peut exercer son droit de retrait de l'enfant. Ce retrait entraîne la rupture du contrat de travail.

L'employeur qui décide de ne plus confier son enfant au salarié, quel qu'en soit le motif, doit lui notifier sa décision par lettre recommandée avec avis de réception. La date de première présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du préavis.

### **Rupture à l'initiative du salarié - démission**

Le salarié qui décide de ne plus accueillir l'enfant confié peut rompre le contrat de travail.

Il doit faire connaître sa décision à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception. La date de première présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du préavis.

### **Préavis**

Hors période d'essai, en cas de rupture, à l'initiative de l'employeur (pour motif autre que la faute grave ou la faute lourde) ou à l'initiative du salarié, la convention collective prévoit le respect d'un préavis dont la durée varie en fonction de l'ancienneté avec l'employeur :

- **15 jours calendaires pour un salarié ayant moins d'un an d'ancienneté avec l'employeur,**
- **1 mois calendaire pour un salarié ayant plus d'un an d'ancienneté avec l'employeur.**

**La période de préavis ne peut pas s'exercer pendant une période de congés payés.**

Si le préavis n'est pas effectué, la partie responsable de son inexécution doit verser à l'autre partie une indemnité égale au montant de la rémunération qu'aurait perçue le salarié s'il avait travaillé. Les frais correspondant à l'entretien de l'enfant et les indemnités repas ne sont pas dus dans la mesure où le préavis n'ayant pas été exécuté ils n'ont pas été engagés par l'assistant maternel.

### **Rupture pour suspension ou retrait de l'agrément**

La suspension ou le retrait de l'agrément s'impose au salarié et à l'employeur. Le particulier employeur qui ne peut plus confier d'enfant à une assistante maternelle qu'il employait depuis trois mois au moins, en raison de la suspension ou du retrait d'agrément de celui-ci, tels qu'ils sont prévus par les dispositions du code de l'action sociale et des familles doit notifier à l'intéressé la rupture du contrat de travail par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

**Le préavis n'est cependant pas requis dans le cas où la rupture est liée à l'impossibilité de confier ou d'accueillir l'enfant compte tenu de la suspension ou du retrait de l'agrément de l'assistant maternel tels qu'ils sont prévus par les dispositions du code de l'action sociale et des familles.**

## Régularisation

En cas d'accueil sur une année incomplète, compte tenu de la mensualisation du salaire, il sera nécessaire de comparer les heures d'accueil réellement effectuées (sans remettre en cause les conditions définies à la signature du contrat) avec celles rémunérées. S'il y a lieu, l'employeur procède à une régularisation. Le montant versé à ce titre est un élément du salaire, il est soumis à cotisations.

## Indemnité compensatrice de congés payés

Lors de la rupture du contrat de travail, qu'elle soit à l'initiative du salarié ou de l'employeur, le salarié a droit, sauf en cas de faute lourde, à une indemnité compensatrice correspondant à la rémunération des congés dus.

## Indemnité de rupture

En cas de rupture du contrat, par retrait de l'enfant, à l'initiative de l'employeur, celui-ci verse, sauf en cas de faute grave, une indemnité de rupture au salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté avec lui.

**L'indemnité fixée par la convention collective nationale des assistants maternels, (article 18) est égale à 1/120ème du total des salaires nets perçus pendant la durée du contrat.**

Cette indemnité n'a pas le caractère de salaire. Elle est exonérée de cotisations et d'impôt sur le revenu dans les limites fixées par la loi.

**En cas de rupture pour suspension ou retrait de l'agrément, le contrat se trouve rompu sans préavis du seul fait de la suspension ou du retrait d'agrément. Les charges liées à la rupture du contrat ne peuvent être supportées par l'employeur.**

## Documents à remettre au salarié en cas de rupture du contrat

A l'expiration du contrat, quel que soit le motif de la rupture et même au cours de la période d'essai, l'employeur doit délivrer au salarié :

- un certificat de travail mentionnant les dates de début et de fin du contrat ainsi que la nature de l'emploi,
- un reçu pour solde de tout compte,
- l'attestation Pôle Emploi pour lui permettre de faire valoir ses droits.

Pour se procurer l'attestation : [www.pole-emploi.fr](http://www.pole-emploi.fr) ou Tel. 3949

Dorénavant les pouvoirs publics ont rendu obligatoire de **délivrer l'attestation Pôle emploi au salarié et d'en transmettre en même temps un exemplaire de celle-ci à Pôle emploi.**

Pour les employeurs qui utilisent le service en ligne sur le site [pole-emploi.fr](http://pole-emploi.fr), la transmission de l'attestation au Pôle Emploi est automatique. Il n'est pas nécessaire de transmettre un exemplaire.

Pour les employeurs qui utilisent les attestations papier (par courrier), vous devez transmettre un exemplaire à l'adresse suivante : **Centre de traitement - BP 80069 - 77213 AVON Cedex**

## Litiges

En cas de litiges la section «activités diverses » des conseils de prud'hommes est compétente pour connaître des différends nés entre les assistants maternels et les particuliers (litiges introduits après le 28 juin 2005).