

# La rupture de contrat

## Retrait de l'enfant ou démission

Les règles sont applicables à tous les contrats à durée indéterminée (CDI) en application de :

- la Convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur du 1<sup>er</sup> juillet 2004,
- la Loi n° 2005-706 du 27 juin 2005 relative aux assistants maternels et aux assistants familiaux.
- la Loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 relative à la modernisation du marché du travail.

### Au cours de la période d'essai :

	À l'initiative de l'employeur	À l'initiative du salarié
<b>Quand</b>	<p>À tout moment, avant la fin de la période d'essai mentionnée expressément dans le contrat de travail.</p> <p>Aucun délai de prévenance n'est à observer sous réserve de l'appréciation souveraine du Conseil de Prud'hommes (voir article 5 de la Convention Collective Nationale des assistants maternels du Particulier Employeur et l'article L423-25 du Code de l'Action sociale des familles).</p> <p><i>Rappel de la durée maximum de la période d'essai : 3 mois si l'accueil hebdomadaire de l'enfant s'effectue sur 1, 2 ou 3 jours calendaires par semaine, 2 mois si l'accueil s'effectue sur 4 jours et plus par semaine.</i></p>	
<b>Formalités</b>	<p>De préférence, envoyer un courrier recommandé avec accusé de réception, voire remise d'une lettre en mains propres contre décharge.</p>	

## Au-delà de la période d'essai :

	À l'initiative de l'employeur (retrait de l'enfant)	À l'initiative du salarié (démission)
<b>Quand ?</b>	À tout moment sauf pendant la maternité du salarié (art. 16-CCN) Retrait forcé en cas de suspension ou retrait de l'agrément du salarié (sans préavis)	À tout moment
<b>Formalités</b>	Notification par lettre recommandée avec accusé de réception. La date de première présentation de la lettre fixe le point de départ du préavis.	
<b>Durée du préavis</b>	Sauf faute grave ou lourde, suspension ou retrait de l'agrément, le préavis minimum est de : <ul style="list-style-type: none"><li>• 15 jours calendaires si moins d'un an d'ancienneté,</li><li>• 1 mois calendaire si plus d'un an d'ancienneté.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 15 jours calendaires si moins d'un an d'ancienneté,</li><li>• 1 mois calendaire si plus d'un an d'ancienneté.</li></ul>
<b>Préavis, spécificités</b>	Le préavis ne se cumule pas avec des congés payés. Sauf accord des parties, il doit être exécuté dans les conditions normales d'exécution du contrat. À défaut, la partie responsable de son inexécution doit verser à l'autre une indemnité équivalente au salaire net.	
<b>Régularisation</b>	En année incomplète, compte tenu de la mensualisation du salaire, il sera nécessaire de comparer les heures d'accueil réellement effectuées, avec celles rémunérées, sans remettre en cause les conditions définies à la signature du contrat.	
<b>Indemnité congés payés</b>	Lors de la rupture du contrat de travail, le salarié a droit à une indemnité compensatrice correspondant à la rémunération des congés dus.	
<b>Indemnité de rupture</b>	Sauf faute grave ou lourde, quand il y a plus d'un an d'ancienneté (du début du contrat à la notification de la rupture), une indemnité est versée à l'assistant maternel. Elle est égale à 1/120 <sup>e</sup> du total des salaires nets perçus pendant la totalité du contrat, hors indemnités (art. 18 de la Convention collective nationale).	Néant

## Dernières formalités nécessaires à la rupture au cours et au-delà de la période d'essai :

<b>Documents à remettre au salarié</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Le bulletin de salaire sera disponible sur le site du centre Pajemploi suite à la déclaration du parent employeur,</li><li>• Un reçu pour solde de tout compte (libératoire s'il n'est pas dénoncé dans les 6 mois suivant la signature),</li><li>• Un certificat de travail,</li><li>• Une attestation Pôle Emploi (<i>disponible par téléphone au 0970 820 105 ou sur le site de Pôle Emploi en créant un espace employeur</i>).</li></ul>
<b>Dernière déclaration Pajemploi</b>	<p>Déclarer :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- dans la case « salaire net total » : le salaire et/ou l'indemnité de préavis, l'indemnité compensatrice de congés payés, le montant de l'éventuelle régularisation de salaire.</li><li>- dans la case « nombre d'heures normales », pensez à convertir les sommes versées en nombre d'heures travaillées (salaire net total - rémunération des heures complémentaires (et/ou supplémentaires) / salaire horaire net).</li><li>- dans la case « nombre de jours d'activité », pensez à convertir les heures « normales » en nombre de jours (nombre « d'heures normales » / nombre d'heures moyen par jour).</li></ul> <p><b>ATTENTION :</b> l'indemnité de rupture n'est pas soumise aux cotisations sociales et n'est pas imposable.</p> <p>La déclaration de cette indemnité est facultative, elle permet de faire figurer son montant sur le bulletin de salaire. Pour plus d'information, voir le site Pajemploi.</p>

**Attention :**  
l'employeur doit signer la fiche de liaison que l'assistant maternel enverra à la PMI.





*Ce dépliant est un document simplifié.  
Il fait référence aux textes législatifs et réglementaires,  
ainsi qu'aux instructions applicables en la matière.*

**Ce document a été élaboré par  
les Relais assistants maternels du Cher  
en partenariat avec le Département du Cher  
et la caisse d'Allocations familiales du Cher**

*Mise à jour le 3 mai 2021.*