

# 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 (retrait de l'enfant)	À l'initiative du salarié (démission)
<b>Quand</b>	À tout moment, avant la fin de la période d'essai mentionnée expressément dans le contrat de travail. <i>Rappel de la durée maximum de la période d'essai : 3 mois si l'accueil 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>	
<b>Délais de prévenance</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 24h pour moins de 8 jours d'emploi</li><li>• 48h entre 8 jours et un mois d'emploi</li><li>• 2 semaines au-delà d'un mois d'emploi</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 24h pour moins de 8 jours d'emploi</li><li>• 48h pour 8 jours de garde et plus</li></ul>
<b>Formalités</b>	De préférence, remise d'une lettre en mains propres contre décharge ou envoyée en recommandé avec accusé de réception. La date de première présentation de cette lettre fixe le point de départ du délai de prévenance.	

## Au-delà de la période d'essai :

	À l'initiative de l'employeur (retrait de l'enfant)	À l'initiative du salarié (démission)
Quand ?	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
Formalités	Notification par lettre recommandée avec accusé de réception. La date de première présentation de la lettre fixe le point de départ du préavis.	
Durée du préavis	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>
Préavis, spécificités	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.	
Régularisation	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.	
Indemnité congés payés	Lors de la rupture du contrat de travail, le salarié a droit à une indemnité compensatrice correspondant à la rémunération des congés dus.	
Indemnité de rupture	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 0 970 820 105 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 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 2 février 2018.*