



## La rupture de contrat

Toute rupture après la fin de la période d'essai est soumise aux règles suivantes :

### a) 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 du travail.

L'employeur qui décide de ne plus confier son enfant à l'Assistant(e) Maternel(le) 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.

### b) Démission

Le contrat de travail peut être rompu à l'initiative du salarié. La démission résulte d'une volonté sérieuse et non équivoque, exprimée clairement par écrit.

Le salarié en informe obligatoirement le particulier employeur par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. La date de première présentation de la lettre recommandée ou de la remise en main propre constitue le point de départ du préavis.

### c) 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, un préavis est à effectuer. Sa durée est au minimum de :

- 8 jours calendaires lorsque l'enfant est accueilli depuis moins de 3 mois ;
- 15 jours calendaires si l'enfant est accueilli depuis 3 mois et jusqu'à moins 1 an ;
- 1 mois si l'enfant est accueilli depuis 1 an et plus

La période de préavis ne se cumule pas avec 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.

La date de première présentation de la lettre recommandée ou la date de remise de la lettre en main propre contre décharge fixe le point de départ du préavis.

### d) Régularisation :

Si l'accueil s'effectue 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 les heures rémunérées tel que prévu dans le contrat.



---

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.

e) **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**. Pour déterminer l'indemnité compensatrice de congés payés, le particulier employeur applique la méthode du maintien de salaire ou la méthode du dixième

f) **Indemnité de rupture :**

En cas de retrait d'enfant, le particulier employeur verse une indemnité de rupture à l'assistant maternel qui accueille l'enfant depuis au moins **9 mois**

Cette indemnité n'est pas due :

- lorsque le retrait de l'enfant est causé par la faute grave ou lourde de l'assistant maternel,

- en cas de modification ou de suspension ou de retrait d'agrément.

Le montant de l'indemnité est égal à **1/80ème du total des salaires bruts** perçus pendant la durée du contrat, hors indemnités non soumises à contributions et cotisations sociales telles que l'indemnité kilométrique, l'indemnité d'entretien et les frais de repas. Cette indemnité n'a pas le caractère de salaire. Elle est exonérée de contributions et cotisations sociales dans les limites fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur, ne doit pas être déclarée sur le volet Pajemploi, mais doit figurer sur le reçu pour solde de tout compte et sur l'attestation Pôle Emploi.

g) **Rupture pour suspension ou retrait de l'agrément : actuellement réserve de la FEPEM**

L'employeur n'est pas responsable de la rupture du contrat.

La suspension ou le retrait de l'agrément s'impose au salarié et à l'employeur ;

Celui-ci ne peut plus confier son enfant au salarié, et lui signifie le retrait forcé de l'enfant entraînant la rupture du contrat de travail par lettre, avec avis de réception, à la date de notification de la suspension ou du retrait de l'agrément par le Conseil Général.

Dans ce cas le contrat se trouve rompu sans préavis, du seul fait de la suspension ou du retrait de l'agrément.

h) **Documents à remettre au salarié en cas de rupture de contrat :**

Par principe, à la date de fin du contrat de travail, le particulier employeur remet obligatoirement au salarié :



- Un certificat de travail précisant les nom, prénom et adresse du particulier employeur, les nom et prénom du salarié, la date d'effet de l'embauche, la date de fin du contrat de travail, la nature de l'emploi occupé ou, le cas échéant, les emplois successivement occupés et les périodes correspondantes, la portabilité de la prévoyance, le cas échéant, la mention précisant que le salarié est libre de tout engagement à l'égard du particulier employeur.
- l'attestation pour présenter une demande d'indemnisation auprès de l'organisme Pôle emploi ;
- un reçu pour solde de tout compte détaillant les sommes versées au salarié

Dans le cas d'une rupture de contrat, les services de la Protection Maternelle et Infantile doivent être avertis.

*Cette fiche pratique donne une information synthétique. Les informations fournies n'ont pas de valeur légale ou réglementaire.*