

Les différents modes de rupture du contrat de travail pour les assistants maternels



Les différents modes de rupture



Rupture pendant la période d'essai (art. 44-1-3 et 69 de la CCN particuliers employeurs) :

L'assistant maternel recruté par un particulier employeur est engagé le plus souvent en CDI. La période d'essai doit être prévue au contrat et est au maximum de 3 mois.

Durant la période d'essai prévue au contrat de travail, l'employeur ou le salarié peut rompre librement le contrat, sans procédure particulière.

L'employeur délivre pour autant au salarié :

- o -un certificat de travail
- o -un reçu pour solde de tout compte
- o -une attestation Pôle emploi

Rupture du contrat à l'initiative du particulier employeur (art. 119-1 à 3 CCN) :

Le code de l'action sociale et des familles et la CCN prévoient 2 hypothèses de rupture dans ce cadre :

1. *Le particulier employeur peut exercer son droit de retrait de l'enfant. Ce retrait entraîne la rupture du contrat de travail.*

Le particulier employeur qui décide de ne plus confier son enfant à l'assistant maternel, quel qu'en soit le motif, notifie sa décision par lettre recommandée avec avis

de réception ou par lettre remise en mains propres contre décharge.

Le retrait de l'enfant ne peut être fondé sur un motif discriminatoire ou illicite

2. *la rupture du contrat en raison de la suspension ou du retrait d'agrément.*

Rupture du contrat de travail du fait du décès (art 63-3-2 CCN) :

✓ **Décès du salarié**

Le décès du salarié entraîne de plein droit la rupture du contrat de travail. Cette rupture intervient à la date du décès du salarié.

✓ **Le décès de l'enfant du particulier employeur**

Il entraîne la rupture de plein droit du contrat de travail au jour du décès.

Le particulier employeur ou, à défaut, un tiers, informe dès que possible par écrit l'assistant maternel de la date du décès de l'enfant (un modèle de lettre est proposé dans les fiches et documents pédagogiques. Ces derniers présentent une nature indicative et non conventionnelle).

La rupture du contrat de travail entraîne le versement au salarié :

- o du dernier salaire dû au jour du décès ;
- o d'une indemnité égale à l'indemnité compensatrice de préavis définie, qui ne peut être exécuté du fait du décès de l'enfant ;
- o d'une indemnité dont le montant est calculé de la même manière que l'indemnité de rupture en cas de retrait d'enfant;
- o d'une indemnité compensatrice pour les congés payés acquis, non rémunérés, le cas échéant.)

☐ Mise à la retraite du salarié :

Le particulier employeur peut mettre fin au contrat de travail par la mise à la retraite du salarié en respectant les dispositions légales et réglementaires de droit commun.

Lorsque le salarié n'a pas atteint l'âge de la mise à la retraite d'office fixé par les dispositions légales et réglementaires de droit commun, son accord est nécessaire pour procéder à sa mise à la retraite. En cas d'acceptation, le contrat de travail est rompu moyennant le versement de l'indemnité de mise à la retraite prévue à l'article 163-2 du présent socle spécifique.

Lorsque le salarié a atteint l'âge de la mise à la retraite d'office susvisé, le particulier employeur peut le mettre à la retraite sans son accord.

Le particulier employeur informe le salarié de sa décision par lettre recommandée avec accusé réception ou remise en main propre contre décharge.



☐ Départ volontaire à la retraite (art. 63-3-2)

Dès lors qu'il atteint l'âge légal d'ouverture du droit à une pension de retraite, sans nécessairement bénéficier d'une pension de retraite à taux plein, le salarié peut notifier son départ à la retraite au particulier employeur, par écrit, dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires de droit commun.

☐ Démission (art 63-2-1 CCN) :

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

☐ Rupture conventionnelle :

Le ministère du travail précise que la rupture conventionnelle individuelle n'est pas ouverte aux assistantes maternelles, prenant ainsi acte de la jurisprudence de la Cour de cassation et de l'accord conclu par les partenaires sociaux.

☐ Cessation du CDD :

En application de l'article L. 423-2 de code de l'action sociale et des familles, les dispositions du code du travail relatives au CDD sont expressément applicables aux assistants maternels.

Préavis relatif à la rupture du contrat de travail

La rupture du contrat de travail à l'initiative du particulier employeur ou du salarié peut être assortie ou non d'un préavis, en dehors de la période d'essai, des cas de faute grave et faute lourde et de retrait imposé aux parties.

La date de fin du contrat de travail correspond :

- o à la date de fin du préavis, en cas d'exécution totale de celui-ci par le salarié ;
- o à la date prévue de fin du préavis, en cas d'inexécution totale ou partielle du préavis à l'initiative du particulier employeur ;
- o au dernier jour travaillé, en cas d'inexécution totale ou partielle du préavis à l'initiative du salarié.



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.

L'ancienneté nécessaire pour déterminer la durée du préavis est appréciée au jour de la date d'envoi de la lettre recommandée ou de sa date de remise en main propre contre décharge.

Exécution du préavis :

La période de préavis est un délai préfixé commençant à courir à compter de la date de la première présentation de la lettre recommandée avec accusé réception notifiant la rupture du contrat de travail ou de la date de remise en mains propres contre décharge.

Le préavis ne peut être interrompu ou suspendu.

Par exception, le préavis peut être suspendu en cas :

- o d'arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ;
- o de suspension du contrat de travail consécutive à un congé de maternité ou d'adoption ;
- o de prise de congés payés.

Par exception, les périodes de préavis et de congés payés peuvent se cumuler en cas d'accord écrit et signé des parties.

En cas d'exécution totale du préavis par le salarié, la date de fin du contrat de travail correspond à la date de fin du préavis prorogé, le cas échéant, de la durée correspondant aux trois cas de suspension précédemment énoncés intervenus durant la période de préavis.

Sa durée fixée par l'article 120 de la CCN des particuliers employeurs est au minimum de :

- o 8 jours calendaires lorsque l'enfant est accueilli depuis moins de trois mois ;
- o 15 jours calendaires si l'enfant est accueilli depuis trois mois et jusqu'à moins d'un an ;
- o 1 mois si l'enfant est accueilli depuis un an et plus.

❑ Inexécution du préavis :

L'inexécution totale ou partielle du préavis imposée par le particulier employeur donne droit à une indemnité compensatrice de préavis jusqu'à la date prévue de fin du contrat de travail.

Cette indemnité, soumise à contributions et cotisations sociales, est égale au montant de la rémunération brute correspondant à la durée du préavis prévue. La période d'inexécution du préavis est prise en compte pour la détermination du droit à congés payés et au titre de l'ancienneté.

L'inexécution de la totalité ou d'une partie du préavis, à la demande du salarié, peut être acceptée par le particulier employeur. Dans ce cas, le contrat de travail prend fin au dernier jour travaillé. A défaut d'accord entre les parties, l'inexécution totale ou partielle du préavis imposée par le salarié ouvre droit, au profit du particulier employeur, à une indemnité égale au montant de la rémunération nette correspondant à la durée non exécutée du préavis.

❑ Absence de préavis en cas de faute grave ou de faute lourde :

En cas de faute grave et de faute lourde, la date de la rupture du contrat de travail est fixée à la date d'envoi de la notification de la rupture du contrat de travail par le particulier employeur

Indemnités liées à la rupture du contrat de travail



❑ Indemnité de rupture en cas de retrait de l'enfant :

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 un quatre-vingtième 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 règlementaires en vigueur.

Indemnité de départ volontaire à la retraite (art. 86 et annexe 4 CCN) :

A compter du 1^{er} janvier 2023, une indemnité de départ volontaire à la retraite conventionnelle sera due à l'assistant maternel :

L'assistant maternel qui part volontairement à la retraite peut bénéficier d'une indemnité de départ à la retraite :

- 1 mois de salaire brut de référence à compter de 10 années de périodes d'emploi

- 1 mois et demi de salaire brut de référence à compter de 15 années de périodes d'emploi
- 2 mois de salaire brut de référence à compter de 20 années de périodes d'emploi
- 2 mois et demi de salaire brut de référence à compter de 30 années de périodes d'emploi.

Indemnité compensatrice de préavis :

Si le préavis se termine en cours de mois, le particulier employeur tient compte de la déduction d'absence pour calculer l'indemnité compensatrice de préavis.

Le montant de l'indemnité compensatrice de préavis correspond à la rémunération due au salarié jusqu'à la date de fin du contrat de travail.

Indemnité compensatrice de congés payés (art. 125 CCN) :

Le particulier employeur doit verser à l'assistant maternel une indemnité compensatrice de congés payés acquis, non rémunérés à la date de la rupture du contrat de travail. L'indemnité de congés payés est calculée par comparaison entre les méthodes suivantes, étant précisé que le montant le plus avantageux pour le salarié sera retenu :

- la rémunération brute que le salarié aurait perçue pour une durée de travail égale à celle du congé payé ;
- le dixième de la rémunération totale brute perçue par lui au cours de la période de référence pour l'acquisition des congés payés à rémunérer, y compris celle versée au titre des congés payés pris au cours de ladite période

Régularisation des salaires en cas d'accueil de l'enfant 46 semaines ou moins (art. 124 CCN) :

En cas d'accueil de l'enfant 46 semaines ou moins, le particulier employeur procède à la régularisation définitive du salaire en fin de contrat.

Cette régularisation effectuée à la date de fin du contrat de travail tient compte des conditions prévues au contrat de travail et des

régularisations prévisionnelles réalisées chaque année à la date anniversaire du contrat.

A la fin du contrat de travail, il est procédé à une liquidation et une compensation des régularisations annuelles et prévisionnelles, au crédit et au débit de l'assistant maternel.



Pour tout renseignement en droit du travail, un numéro unique : 0 806 000 126
DREETS | PRENDRE RENDEZ-VOUS (smartagenda.fr)