



**Direction Régionale des Entreprises de la Concurrence
de la Consommation du Travail et de l'Emploi de
Bourgogne Franche-Comté (DIRECCTE)**

**Unité Départementale de Côte d'or
B.P. 81110
21011 DIJON CEDEX
Service Renseignement en droit du travail
Téléphone : 03 80 45 75 29**

**FICHES ASSISTANTS MATERNELS
2018**

1/1

**FICHE N°5 :
LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL
(article 18 de la Convention Collective)**

I. Rupture à l'initiative de l'employeur

L'employeur, dans le cadre de l'exercice de son **droit de retrait de l'enfant**, peut décider de ne plus confier son enfant à l'assistant maternel quel qu'en soit le motif. Il doit alors lui notifier sa décision par LRAR. La date de la première présentation par la poste de cette lettre fixe le point de départ du préavis (article L 423-24 du code de l'action sociale et des familles) qui sauf faute grave ou faute lourde, est de :

- 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.
(article L 423-25 du code de l'action sociale et des familles)

La période de préavis ne se confond pas avec une période de congés payés (sauf accord des parties). Si l'employeur dispense l'assistant maternel d'effectuer son préavis, il devra néanmoins le rémunérer. A l'inverse, si l'employeur accepte la demande du salarié de dispense du préavis, celui-ci ne sera pas rémunéré. Un écrit devra formaliser la demande et la réponse.

Que le contrat ait été conclu en année complète ou incomplète, l'employeur devra procéder à une régularisation afin de payer, le cas échéant, la différence entre les heures rémunérées et les heures effectivement travaillées (cf fiche n° 5 bis exemples chiffrés).

D'autre part, le salarié a droit, sauf en cas de faute lourde, à une indemnité compensatrice correspondant à la rémunération des congés payés « acquis non pris » ou en cours d'acquisition (cf fiche n°5 bis).

Enfin, il lui est dû (sauf faute grave ou lourde, en cas d'ancienneté inférieure à 1 an ou en cas de suspension / retrait d'agrément - article L 423-24 du CASF) à une indemnité de rupture égale à 1/120^{ème} du total des salaires nets perçus pendant la durée du contrat (hors indemnités d'entretien et de repas). Cette indemnité n'a pas le caractère de salaire. Elle est exonérée de cotisations sociales.

Nb : L'indemnité légale de licenciement (1/5^{ème} du salaire mensuel brut de référence par année d'ancienneté) n'est pas applicable aux assistantes maternelles, conformément aux dispositions de l'article L 423-2 du Code de l'action sociale et des familles et de l'article 18 de la Convention Collective (arrêt de la cour de cassation du 31 mai 2012 n°10-24497).

II. Rupture à l'initiative du salarié - démission :

Le salarié qui décide de démissionner doit faire connaître sa décision à son employeur par LRAR. La date de première présentation de la lettre par la poste fixe le point de départ du préavis dont la durée est identique à celui applicable en cas de rupture à l'initiative de l'employeur (cf ci-dessus).

Mis à part la régularisation le cas échéant des heures travaillées non payées et le paiement de l'indemnité compensatrice de congés payés (voir fiche n°5 bis), aucune indemnité de rupture n'est due.

III. Document à remettre au salarié en cas de rupture du contrat de travail (y compris en période d'essai)

- Bulletin de paie sur lequel apparaissent toutes les sommes dues.
- Certificat de travail
- Attestation Pôle Emploi (à réclamer auprès de Pôle Emploi)

Nb : si le reçu pour solde de tout compte n'est pas obligatoire il est vivement conseillé, en vue d'éviter tout litige, d'en établir un afin de faire apparaître l'inventaire des sommes dues et le mode de calcul correspondant.