

FICHE N° 6 : LA RUPTURE DU CONTRAT RETRAIT DE L'ENFANT OU DEMISSION

Règles applicables à tous les contrats à durée indéterminée (CDI).

En application de :

- Convention Collective Nationale du 15 Mars 2021.
- Loi n°2005-706 du 27 juin 2005 relative aux assistants maternels et aux assistants familiaux
- Jurisprudence de la Cour de Cassation du 31 mai 2012 arrêt 1350FS-P+B pourvoi J10-24.497

AU COURS DE LA PERIODE D'ESSAI		
	A l'initiative de l'employeur (retrait de l'enfant)	A l'initiative du salarié (démission)
Quand ?	À tout moment, sans préavis , avant la fin de la période d'essai mentionnée expressément dans le contrat de travail. Rappel de la durée max de la période d'essai : 3 mois pour 1 à 3 jours d'accueil/semaine, 2 mois pour 4 jours d'accueil/semaine ou plus.	
Formalités	Remise d'une lettre de rupture écrite.	
Documents à remettre	<ul style="list-style-type: none"> - Un bulletin de salaire pour la partie effectuée - Le salaire pour la partie effectuée - Indemnité de CP - Eventuelle régularisation - Un certificat de travail - Une attestation d'assurance chômage (France Travail) - Le reçu pour solde de tout compte 	

A L'ISSU DE LA PERIODE D'ESSAI		
	A l'initiative de l'employeur (retrait de l'enfant)	A l'initiative du salarié (démission)
Quand	A tout moment sauf motif illicite	A tout moment.
Formalités	Notification par LRAR ou lettre remise en main propre contre décharge. La date de première présentation de la LRAR ou date de remise contre décharge fixe le point de départ du préavis.	
Durée du préavis	Sauf faute grave ou lourde, suspension ou retrait de l'agrément, préavis minimum de : <ul style="list-style-type: none"> - 8 jours calendaires si l'enfant est accueilli depuis moins de 3 mois. - 15 jours calendaires si l'enfant est accueilli depuis moins d'1 an. - 1 mois si accueil depuis plus d'1 an. 	<ul style="list-style-type: none"> - 8 jours calendaires si l'enfant est accueilli depuis moins de 3 mois. - 15 jours calendaires si l'enfant est accueilli depuis moins d'1 an. - 1 mois si accueil de plus d'1 an.
Préavis, spécificités	En cas de faute grave ou lourde il n'y a pas de préavis. Sauf accord des parties, le préavis doit être exécuté dans les conditions normales d'exécution du contrat. Il est suspendu en cas d'arrêt de travail lié à un accident ou maladie professionnel, de congés maternité ou adoption, et de prise de congés payés (dans ce dernier cas les CP et préavis peuvent se cumuler si accord écrit des parties). En cas d'inexécution imposée par l'employeur, il doit verser au salarié une indemnité égale au montant de la rémunération brut qu'il aurait perçu s'il avait travaillé (pris en compte pour CP). En cas d'inexécution à la demande du salarié, si l'employeur accepte le contrat prend fin au dernier jour travaillé. A défaut d'accord entre les parties, le salarié devra verser à l'employeur une indemnité égale au montant de la rémunération nette qu'il aurait versé au salarié.	

Régularisation	Pour les contrats de 46 semaines ou moins, 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 celles rémunérées (cf fiche n°7)	
Indemnités de congés payés	Lors de la rupture du contrat de travail, le salarié a droit, à une indemnité compensatrice correspondant à la rémunération des congés acquis (cf fiche n°4)	
Indemnité de rupture Exonéré de cotisations sociales dans les limites fixées par les dispositions légales en vigueur.	Sauf faute grave, lourde ou modification/suspension d'agrément. Elle est due à partir de 9 mois d'ancienneté et correspond à 1/80^{ème} du total des salaires bruts perçus durant la totalité du contrat (hors indemnités non soumises à contributions et cotisations sociales)	NEANT
Documents à remettre obligatoirement au salarié	<ul style="list-style-type: none"> - Un bulletin de salaire - Le salaire pour la partie effectuée - Régularisation s'il y a lieu - Congés Payés restant dus - Indemnité de rupture si due - Un certificat de travail - Une attestation d'assurance chômage (France Travail) - Reçu pour solde de tout compte 	

La date de fin de contrat correspond à la date effective ou prévue de fin du préavis sauf dans le cas où l'initiative d'inexécution du préavis est prise par le salarié ou en cas de faute grave ou lourde. Dans ce cas la fin de contrat correspond au dernier jour travaillé.

Si la rupture du contrat de travail s'impose aux parties (retrait ou suspension d'agrément, décès du salarié ou de l'enfant accueilli), il n'y a pas de préavis.

Certificat de travail : le certificat de travail doit impérativement préciser :

- Nom, prénom, adresse du particulier employeur
- Nom, prénom du salarié
- Date d'effet de l'embauche
- Date de fin du contrat de travail
- Nature de l'emploi occupé
- Portabilité de la prévoyance
- Mention précisant que le salarié est libre de tout engagement à l'égard du particulier employeur

Reçu pour solde de tout compte : reçu établi par l'employeur, il fait l'inventaire des sommes versées au salarié au moment de la rupture du contrat. Il est ensuite signé et remis par le salarié à l'employeur. Il peut être dénoncé dans les 6 mois suivant sa signature. Au-delà il devient libératoire pour l'employeur à l'égard des sommes qui y sont mentionnées.

Attestation France Travail (assurance chômage) : l'employeur doit se créer un espace employeur sur le site de France Travail et remplir le document en ligne.

Une fois renseignée par l'employeur, l'attestation est délivrée à l'assistant maternel avec le dernier bulletin de paie.

Ces fiches pratiques donnent une information synthétique. Les informations fournies n'ont pas de valeur légale ou réglementaire