

# FICHE TECHNIQUE N°4

## RUPTURE DE CONTRAT ENTRE L'EMPLOYE (ASSMAT) ET SES EMPLOYEURS (PARENTS)

### 1- LA PERIODE D'ESSAI

La période d'essai est définie au contrat et comprend le temps d'adaptation. Elle débute dès la première heure d'accueil.

Durées des périodes d'essai :

Accueil sur minimum 4 jours/semaine : période d'essai maximale de 2 mois.

Accueil sur maximum 3 jours/semaine : période d'essai maximale de 3 mois.

### 2- LA RUPTURE DE CONTRAT

Entre les deux parties signataires d'un contrat : la partie qui est à l'origine de la modification porte la responsabilité de la rupture.

#### > RUPTURE D'UN CONTRAT DE TRAVAIL PENDANT LA PERIODE D'ESSAI

Elle se fait sans délai particulier, pour les deux parties :

Employeur	Salariée
<p>L'employeur délivre :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- un bulletin de paie avec indemnités compensatrices de congés payés à partir de 4 semaines de travail</li><li>- un certificat de travail mentionnant la date de début et la date de fin du contrat ainsi que la nature de l'emploi.</li><li>- une lettre de rupture doit être envoyée au salarié (le recommandé n'est pas obligatoire mais conseillé).</li><li>- L'attestation ASSEDIC à se procurer en double exemplaire au 0 826.08.08.74. ou sur <a href="http://assedic.fr">assedic .fr</a>.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Aucune formalité n'est exigée, mais l'assistante maternelle peut envoyer une lettre de rupture pour prévenir tout litige.</li></ul>



**Le code du travail oblige tout employeur à remettre l'attestation Assédic à son salarié en cas de rupture ou de fin de contrat de travail. Cette attestation doit lui permettre de faire valoir ses droits auprès de son Assédic (Art. R 351-5 du code du travail).**

**Dorénavant les pouvoirs publics ont rendu obligatoire par décret : ( n°2006-390 du 30 mars 2006, paru au JO du 1er avril ) de délivrer l'attestation Assédic au salarié et d'en transmettre en même temps un exemplaire de celle-ci à l'Assédic, à demander en double exemplaire.**

## > RUPTURE D'UN CONTRAT DE TRAVAIL APRES LA PERIODE D'ESSAI

### Préavis à respecter pour les deux parties :

- Préavis de 15 jours calendaires pour un contrat de moins d'un an
- Préavis d'un mois calendaire pour un contrat de plus d'un an

La rupture peut se faire à tout moment quelque soit le motif.

Le préavis ne se cumule pas avec les congés payés.

Employeur	Salariée
<p>L'employeur délivre :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- une lettre de rupture, en recommandé avec avis de réception, sans obligation de motiver la cause du retrait de l'enfant</li> <li>- un certificat de travail mentionnant la date de début et la date de fin du contrat ainsi que la nature de l'emploi.</li> <li>- le bulletin de salaire incluant le préavis, travaillé ou non, et l'indemnité compensatrice des congés payés s'il y a lieu</li> <li>- l'attestation ASSEDIC à se procurer au 0826.08.08.74. ou sur <a href="http://www.assedic.fr">www.assedic.fr</a></li> </ul>	<p>La salariée informe son employeur par :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- une lettre de rupture, en recommandé avec accusé de réception, sans obligation de motiver les causes de sa démission.</li> <li>- <b>Attention : les documents à fournir par l'employeur en cas de démission de l'assistante maternelle sont les mêmes que pour un retrait d'enfant à l'initiative de l'employeur.</b></li> </ul>

## > RUPTURE DE CONTRAT QUAND SUSPENSION OU RETRAIT DE L'ENFANT

Employeur	Salariée
L'employeur n'est pas responsable de la Rupture de contrat.	
La suspension ou le retrait de l'agrément s'impose au salarié et à l'employeur qui est obligé de suivre la décision administrative.	
<p>Retrait forcé de l'enfant entraînant la rupture du contrat par lettre, avec avis de réception, à la date de notification de la suspension ou du retrait de l'agrément par le Conseil Général.</p> <p>L'employeur doit motiver sa lettre par la suspension ou le retrait d'agrément pour être dispensé de préavis et de l'indemnité de rupture.</p>	

Le contrat se trouve rompu sans préavis du seul fait de la suspension ou de retrait de l'agrément.

L'employeur délivre :

- le bulletin de salaire
- un certificat mentionnant la date de début et la date de fin du contrat ainsi que la nature de l'emploi.
- l'attestation ASSEDIC à se procurer au 0826.08.08.74. ou sur [www.assedic.fr](http://www.assedic.fr)

### 3- REGULARISATION

#### • DU SALAIRE MENSUALISE

> Si l'accueil s'effectue sur une **année incomplète**, il sera nécessaire, au moment de la rupture du contrat de travail, de **comparer les heures d'accueil réellement effectuées avec celles rémunérées dans le cadre du salaire mensualisé.**

**Si le nombre d'heures réellement effectuées est supérieur au nombre d'heures qui ont été rémunérées, l'employeur devra procéder à une régularisation en versant à l'assistante maternelle une indemnité correspondant à la différence entre le salaire qu'elle aurait dû percevoir et celui qu'elle a réellement perçu.**

**Si l'assistante maternelle a effectué moins d'heures du fait de la mensualisation et des semaines d'absences de l'enfant, le trop perçu reste acquit au salarié.**

#### • DES CONGES PAYES

Lorsque le contrat est interrompu, il sera nécessaire de procéder à un comparatif des congés payés restants dus.

Le salarié a droit à une indemnité compensatrice de congés payés qui correspond aux congés qu'il n'a pas pu prendre.

### 4- INDEMNITE DE RUPTURE

> En cas de **rupture** du contrat, **par retrait de l'enfant, à l'initiative de l'employeur, celui-ci verse, sauf en cas de faute grave, une indemnité de rupture au salarié ayant au moins un an d'ancienneté avec lui.**

> Cette indemnité est égale au **1/120<sup>ème</sup> du total des salaires nets perçus pendant la durée du contrat.**

> L'indemnité de rupture a le caractère de dommages et intérêts et non pas de salaire. De ce fait, elle se trouve exonérée de cotisations sociales et d'impôts sur le revenu dans les limites fixées par la loi.