

FICHE 11 INCIDENCE DE LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

I- INDEMNITÉ DE RUPTURE

sauf démission, départ volontaire à la retraite, faute grave ou modification, suspension et retrait de l'agrément – ([article 121.1](#) de la convention collective)

➤ Sous condition de l'accueil de l'enfant pendant au moins 9 mois, indemnité de rupture égale à 1/80ème du total des salaires bruts 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 de licenciement fixée par le Code du travail n'est pas applicable aux assistants maternels ([article 423-2](#) du Code de l'action sociale et des familles, [article 119](#) de la Convention Collective et [arrêt de la Cour de cassation du 31 mai 2012 n°10-24497](#)).

Concernant l'indemnité de départ volontaire à la retraite, son bénéfice est conditionné à une période d'emploi d'au moins 10 années continues ou discontinues auprès d'un ou de plusieurs particuliers employeurs, au sein de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, dont 60 mois entiers calendaires au cours des sept dernières années. Elle est versée sous conditions par l'association paritaire nationale interbranches – APNI (cf [article 86](#) et [annexe 4](#) de la convention collective).

II- SALAIRE RÉSIDUEL EN CAS DE RUPTURE DU CONTRAT EN COURS DE MOIS

([article 111](#) de la convention collective ou indemnité compensatrice de préavis en cas de dispense par l'employeur ([article 122](#) de la convention collective))

➤➤➤ En cas d'accueil de l'enfant cinquante-deux (52) semaines par période de douze (12) mois consécutifs :

Salaire à verser = salaire mensualisé – (salaire mensualisé x nombre d'heures non travaillées dans le mois / nombre d'heures qui auraient été réellement travaillées dans le mois considéré en l'absence de rupture du contrat).

EXEMPLE : contrat de 9h/ jour sur 5 jours soit 45 h / semaine pour 52 semaines d'accueil sur l'année et sur la base d'un taux horaire de 4 € brut : salaire mensualisé = (45h x 40 semaines x 4€) / 12 = 600 €.

➤ En cas d'absence de 63 heures (1 semaine et 2 jours de 9h soit 45h +18h) au cours d'un mois pendant lequel l'assistant maternel aurait dû travailler 4 semaines et 2 jours, soit 198h, la retenue est donc égale à : $600 \text{ €} \times (63/198) = 190,91 \text{ €}$ donnant lieu au versement d'un salaire résiduel de $600 \text{ €} - 190,91 \text{ €} = 409,09 \text{ €}$.

➤➤➤ En cas d'accueil de l'enfant quarante-six (46) semaines ou moins par période de douze (12) mois consécutifs:

Salaire à verser = salaire mensualisé – (salaire mensualisé x nombre de jours non travaillés dans le mois, du fait de la rupture / nombre de jours qui auraient été réellement travaillés dans le mois sans la rupture).

Pour déterminer le nombre d'heures et de jours qui auraient été réellement travaillés dans le mois considéré si le contrat n'avait pas été rompu, les parties se réfèrent aux dispositions prévues dans le contrat de travail ou au planning.

EXEMPLE : contrat de 8h/ jour sur 4 jours soit 32 h / semaine pour 36 semaines d'accueil sur la base d'un taux horaire de 4 € brut :
salaire mensualisé = $(32 \times 36 \times 4\text{€}) / 12 = 384 \text{ €}$

➤ En cas d'absence d'une semaine et 2 jours soit 6 jours au cours d'un mois pendant lequel l'assistant maternel aurait dû travailler 4 semaines et 2 jours soit $4 \times 4 + 2 = 18$ jours, la retenue est donc égale à $384 \text{ €} \times 6/18 = 128 \text{ €}$ soit un salaire résiduel de $384\text{€} - 128 \text{ €} = 256 \text{ €}$.

III- INDEMNITÉS COMPENSATRICES DE CONGÉS PAYÉS

(articles [123.1](#) et [123.2](#) de la convention collective)

A la date de la rupture du contrat de travail il convient de distinguer le cas échéant :

- L'indemnité compensatrice de congés payés correspond à la rémunération des congés payés acquis et non pris
- L'indemnité compensatrice correspondant aux congés en cours d'acquisition.

Ces deux indemnités sont calculées quelle que soit la durée de l'accueil prévue au contrat (cinquante-deux semaines ou quarante-six semaines ou moins) et par la comparaison, selon le résultat le plus favorable, entre la méthode du maintien de salaire et celle dite « du dixième » (cf fiche n° 6).

➤➤➤ En cas d'accueil de l'enfant cinquante-deux (52) semaines par période de douze (12) mois consécutifs :

Exemple : contrat de 45 heures / semaine pendant 52 semaines sur la base d'un taux horaire de 4 € brut

Embauche le 1er septembre N-1 et rupture du contrat au 31 août N (fin préavis).

➤ Salaire mensualisé = $(45h \times 4 \text{ €} \times 52) / 12 = 780 \text{ €}$ (congrés payés compris) correspondant à la rémunération de 26j ouvrables en moyenne (6 jours ouvrables par semaine x 52 semaines/12 mois).

1-Indemnité totale de congés payés acquis au 31 mai (au titre de la 1ère période):

➤➤➤ Méthode du maintien de salaire : congés payés acquis du 1er septembre 200N-1 au 31 mai N = 9 mois x 2,5 jours = 23 jours ouvrables soit $23/26 \times 780 \text{ €} = 690 \text{ €}$.

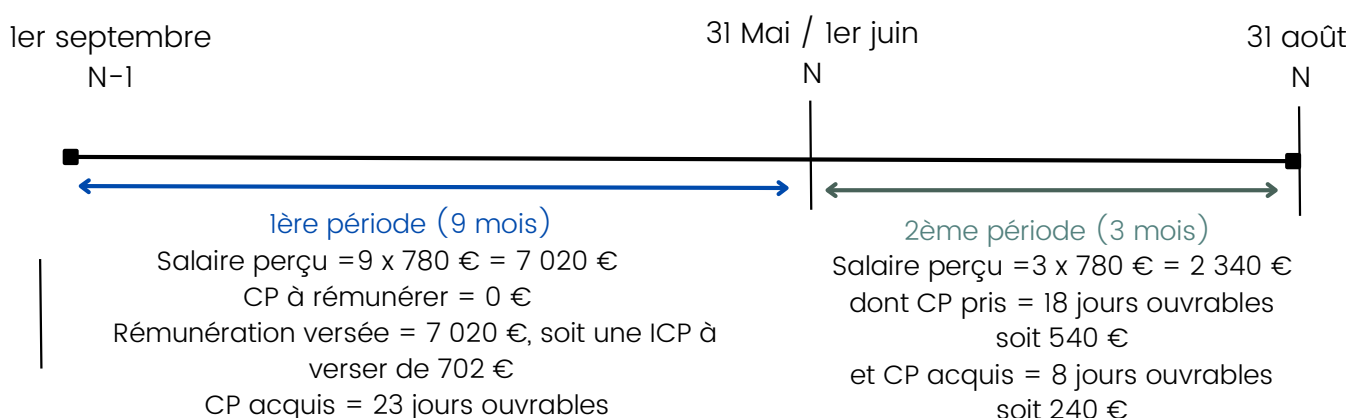
➤➤➤ Méthode du 1/10ème = 10 % du total de la rémunération brute perçue pendant la période d'acquisition des congés payés = $1/10 (9 \times 780 \text{ €}) = 702 \text{ €}$.

2-Indemnité totale de congés payés en cours d'acquisition (au titre de la 2ème période):

Soit la prise de 3 semaines de congés au mois d'août N (18 jours ouvrables). Le maintien du salaire lors de leur prise a de fait été égal à $(18/26 \times 780 \text{ €}) = 540 \text{ €}$

➤➤➤ Méthode du maintien de salaire : 3 mois x 2,5 jours ouvrables = 8 jours ouvrables soit $8/26 \times 780 \text{ €} = 240 \text{ €}$

➤➤➤ Méthode du 1/10ème = $1/10 [780 \times 3] = 234 \text{ €}$



3-Indemnités à verser et à indiquer sur le reçu pour solde de tout compte :

- Indemnité compensatrice de congés payés acquis non pris:
 $702 \text{ €} - 540 \text{ €} = 162 \text{ €}$
- Indemnité compensatrice de congés payés en cours d'acquisition : 240 €

➤➤➤ En cas d'accueil de l'enfant quarante-six (46) semaines ou moins par période de douze (12) mois consécutifs:

Exemple : contrat de 32 heures / semaine conclu pour 36 semaines d'accueil sur la base d'un taux horaire de 4 € brut. Embauche le 1er septembre N-1 et rupture du contrat au 31 août N (fin préavis)

- Salaire mensualisé = $(32\text{h} \times 36 \times 4\text{€}) / 12 = 384 \text{ €}$ (hors congés payés) correspondant à 26 jours ouvrables en moyenne (6 jours ouvrables par semaine x 52 semaines/12 mois).

1-Indemnité totale de congés payés acquis au 31 mai (au titre de la 1ère période):

➤➤➤ Méthode du maintien de salaire : congés payés acquis du 1er septembre N-1 au 31 mai N = 9 mois x 2,5 jours = 23 jours ouvrables soit $23/26$ mois de salaire = $23/26 \times 384 \text{ €} = 339,69 \text{ €}$

➤➤➤ Méthode du 1/10ème = 10 % du total de la rémunération brute perçue pendant la période d'acquisition des congés payés : = $1/10 (9 \times 384 \text{ €}) = 345,60 \text{ €}$ Soit la prise en juillet de 3 semaines de congés (=18 jours ouvrables). L'indemnité à verser est de $18/23 \times 345,60 \text{ €} = 270,50 \text{ €}$ » .



Nb : le solde de l'indemnité totale acquise de 345,60€ est à verser au plus tard au moment de la prise du dernier jour de congés payés ou lors de la rupture du contrat de travail si celle-ci intervient avant (cf ci-dessous).

2-Indemnité totale de congés payés en cours d'acquisition (au titre de la 2ème période) :

Indemnité totale au 31 août au titre des congés acquis pendant la 2ème période:

➤➤➤ Méthode du maintien de salaire : 3 mois x 2,5 jours ouvrables = 8 jours ouvrables soit $8/26 \times 384 \text{ €} = 118,15 \text{ €}$

➤➤➤ Méthode du 1/10ème = $1/10 [(384 \times 3) + (270,50 \text{ €})] = 1/10 \times 1\,422,50 \text{ €} = 142,25 \text{ €}$

Exemple : soit un contrat de 30 h/semaine pour 36 semaines conclu le 1er janvier N sur la base d'un taux horaire de 4 € brut. Les semaines non travaillées correspondent aux vacances scolaires (16 semaines).

Nombre d'heures payées mensuellement = $(30h \times 36 \text{ semaines}) / 12 = 90 \text{ heures}$

Ex n°1 : rupture du contrat au 30 juin N

	Heures réellement effectuées (hors heures complémentaires et supplémentaires) + à indemniser au titre des JF chômés ou des absences donnant lieu à maintien de salaire *	Heures de base rémunérées (au titre du salaire de base mensualisé) ou des absences donnant lieu à maintien de salaire
Janvier N	125 H	90 H
Février N	90 H	90 H
Mars N	115 H	90 H
Avril N	95 H	90 H
Mai N	130 H	90 H
Juin N	115 H	90 H
Total	670 H	540 H

➤ Différence : $670 - 540 = 130$ heures effectuées non payées. L'employeur doit au salarié $130 \times 4 \text{ €} = 520 \text{ € brut}$.

Ex n°2 : Rupture du contrat au 31 Août N

	Heures réellement effectuées (hors heures complémentaires et supplémentaires) + à indemniser au titre des JF chômés ou des absences donnant lieu à maintien de salaire*	Heures de base rémunérées (au titre du salaire de base mensualisé) ou des absences donnant lieu à maintien de salaire
Janvier N	125 H	90 H
Février N	90 H	90 H
Mars N	115 H	90 H
Avril N	95 H	90 H
Mai N	130 H	90 H
Juin N	115 H	90 H
Juillet N	0 H	90 H
Août N	0 H	90 H
Total	670 H	720 H



Les heures complémentaires et supplémentaires doivent être décomptées chaque semaine et payées chaque mois, indépendamment du salaire de base mensualisé. Les heures rémunérées au titre des jours fériés chômées (articles 47-2 et III de la convention collective) et les heures d'absence « non déductibles » c'est-à-dire donnant lieu à maintien de salaire (article 105) doivent également être comptabilisées dans les heures réellement effectuées afin d'éviter une compensation avec des heures réellement travaillées mais non rémunérées.

➤ Différence : $720 - 670 = - 50$ heures. L'assistant maternel ne doit rien dans la mesure où les heures payées l'ont été au titre de l'obligation par l'employeur de verser le salaire contractuel, quel que soit le nombre d'heures effectuées et que l'article 124 ne prévoit une régularisation qu'en cas de différentiel positif pour le salarié.

V- DOCUMENTS À REMETTRE À LA FIN DU CONTRAT DE TRAVAIL

([article 69 de la convention collective](#))

- Bulletin de paie sur lequel apparaissent toutes les sommes dues ;
- Certificat de travail (cf mentions obligatoires listées à [l'article 69](#) de la convention collective) ;
- Reçu pour solde de tout compte détaillant les sommes versées au salarié à la date de la rupture du contrat de travail ;
- Attestation Pôle Emploi (à demander auprès de Pôle Emploi)

Des modèles de certificat de travail, de reçu pour solde de tout compte sont proposés dans les [fiches et documents pédagogiques annexés](#) à la convention collective. Ces derniers n'ont cependant qu'une valeur indicative et non conventionnelle.