

FICHE 10 LES DIFFÉRENTS MODES DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

I- RUPTURE A L'INITIATIVE DE L'EMPLOYEUR (sauf faute grave)

Exercice du droit de retrait de l'enfant ([article 119.1](#) de la convention collective)

L'employeur peut, dans le cadre de l'exercice de son droit de retrait de l'enfant, décider de ne plus confier son enfant à l'assistant maternel quel qu'en soit le motif.

La date de première présentation de la lettre recommandée ou de remise de la lettre en main propre contre décharge fixe le point de départ du préavis d'une durée de :

- 8 jours calendaires en cas d'ancienneté inférieure à 3 mois avec l'employeur ;
- 15 jours calendaires en cas d'ancienneté comprise entre 3 mois et moins d'un an avec l'employeur ;
- 1 mois calendaire en cas d'ancienneté d'un an et plus avec l'employeur.

➤ L'ancienneté est appréciée au jour de la date d'envoi de la lettre recommandée ou de sa remise en main propre contre décharge.

La période de préavis ne se confond pas avec une période de congés payés (sauf accord des parties). La période de congés payés suspend le préavis et en reporte le terme (arrêt de la Cour de cassation du 14 décembre 2006 n° 05-42.846).

➤ Si l'employeur dispense l'assistant maternel d'effectuer son préavis, il devra néanmoins le rémunérer par une indemnité compensatrice. S'il se termine en cours de mois, cette indemnité est calculée selon la méthode présentée dans la fiche 11-II.

➤ 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.

Enfin, l'exercice du droit de retrait entraîne le versement des indemnités listées à la fiche n°11.

II- RUPTURE A L'INITIATIVE DE L'ASSISTANT MATERNEL

Démission ou départ volontaire à la retraite

Démission (articles [63.2.1](#) et [119.2.1](#) de la convention collective) :

Le salarié qui décide de démissionner doit faire connaître sa décision à son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception. 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) sauf lorsque l'assistant maternel a moins de 3 mois d'ancienneté. Dans ce cas, l'assistant maternel n'est pas tenu de respecter un préavis, conformément aux dispositions de l'article 423-26 du CASE. Outre la régularisation, le cas échéant, des heures travaillées non payées, seule l'indemnité compensatrice de congés payés est due (cf fiche n°11-III).

Départ volontaire à la retraite

(article 63-2-2 de la convention collective et L 1237-9 du Code du travail) :

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

La rupture du contrat de travail intervient au terme d'un préavis d'une durée de:

- en cas d'ancienneté inférieure à six mois : au regard des usages pratiqués dans la localité et la profession ;
- en cas d'ancienneté comprise entre six mois et moins de deux ans : un mois ;
- en cas d'ancienneté d'au moins deux ans : deux mois.

III- RUPTURE IMPOSÉES AUX PARTIES

Arrivée d'un nouvel enfant au foyer de l'assistant maternel incompatible avec l'agrément ([article 103 de la convention collective](#))

Lorsqu'au regard de l'agrément, l'assistant maternel ne peut plus accueillir l'enfant, il en informe par écrit l'employeur dans un délai minimum d'un mois avant la date d'arrivée de son enfant. Le contrat de travail est alors rompu selon la procédure du retrait forcé de l'enfant telle que prévue par [l'article 119.3](#) (cf. ci-dessous).



Nb : lorsque l'arrivée de l'enfant n'est pas incompatible avec l'agrément mais que l'assistant maternel bénéficie d'un congé de maternité ou d'adoption, le salarié informe l'employeur quant à la poursuite du contrat de travail dans un délai minimum de 15 jours avant la fin dudit congé.

Suspension, modification ou retrait de l'agrément
([article 119.3 de la convention collective](#))

La suspension, la modification ou le retrait de l'agrément de l'assistant maternel entraîne la rupture du contrat de travail sans préavis, ni indemnité de rupture, seule l'indemnité compensatrice de congés payés restant due (cf fiche n°11-III).

La notification de la rupture du contrat est effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en mains propres contre décharge et prend effet à la date de notification de la suspension, de la modification ou du retrait de l'agrément par le Conseil départemental.



Nb : le déménagement de l'assistant maternel ne constitue une modification de l'agrément que « lorsque les nouvelles conditions d'accueil des enfants le justifient » (article R 421-21 du code de l'action sociale et des familles- CASF). Le cas échéant, le contrat de travail peut alors être rompu sans indemnité de rupture. Cependant, conformément aux dispositions de l'article L 423-27 du CASF, en l'absence de suspension ou de retrait de l'agrément le **préavis** fixé par l'article 119.1 de la convention collective **s'applique**. Les parents devront alors le rémunérer, sauf à accepter une poursuite de la relation contractuelle. Dans ce cas, un avenant devra être conclu.

Décès de l'assistant maternel ([article 119.4.1 de la convention collective](#))

Le décès du salarié peut ouvrir droit, sous conditions, aux prestations du régime de prévoyance de branche, prévues dans le socle commun, à l'annexe n° 3 de la convention collective.

Décès de l'enfant du particulier employeur ([article 119.4.2 de la convention collective](#))

Le décès de l'enfant entraîne la rupture 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 et ouvre droit au versement :

- du dernier salaire dû au jour du décès (cf fiche n°11-II)
- d'une indemnité compensatrice de préavis égal à la rémunération correspondant à sa durée (cf I et fiche n°11-II)
- d'une indemnité égale à l'indemnité due en cas de retrait d'enfant (cf fiche n°11-I);
- d'une indemnité compensatrice pour les congés payés acquis, non rémunérés, le cas échéant (cf fiche n°6 et 11-III)

Le particulier employeur ou, à défaut, un tiers, remet à l'assistant maternel, dans un délai de trente (30) jours calendaires à compter du décès de l'enfant, les documents de fin de contrat (cf fiche n°11 – IV).

IV- INAPPLICABILITÉ DE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

Sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux et au regard des dispositions de l'article L 423-2 du code de l'action sociale et des familles, le dispositif de la rupture conventionnelle n'est pas applicable aux assistants maternels. Toute demande présentée à la DDETS dans ce cadre serait irrecevable.