

Particuliers

Publié le 19/11/2022 – Mis à jour le 06/03/2023

Rupture du contrat de travail d'une assistante maternelle par un particulier employeur

Le particulier employeur qui emploie une assistante maternelle agréée peut décider rompre son contrat de travail. Cette rupture de contrat a les mêmes effets qu'un licenciement, mais obéit à des règles spécifiques. La situation diffère selon que le contrat est un CDI ou un CDD. Nous faisons le point sur la réglementation.

Assistante maternelle

Peut-on rompre le contrat de travail d'une assistante maternelle pendant la période d'essai ?

Le contrat de travail de l'assistante maternelle peut **librement être rompu pendant la période d'essai** ou dite période d'adaptation si elle est prévue au contrat de travail.

Cette rupture doit être **notifiée par écrit**, mais il n'est pas obligatoire d'en indiquer le motif.

Néanmoins, ce motif ne peut pas être fondé sur un critère discriminatoire ou illicite.

Peut-on rompre le contrat de travail d'une assistante maternelle après la période d'essai ?

Oui l'employeur peut rompre le contrat de travail de l'assistante maternelle. C'est ce que l'on appelle .

L'employeur n'a pas l'obligation d'indiquer le motif du retrait de l'enfant. Néanmoins, il ne peut pas être fondé sur un critère discriminatoire ou illicite.

Dans certains cas, l'assistante maternelle est protégée contre la rupture de son contrat de travail.

Au-delà de la période d'essai, il est possible de ne plus confier l'enfant à l'assistante maternelle et de rompre le contrat de travail.

L'employeur peut exercer **son droit de retrait de l'enfant**. Ce retrait entraîne la rupture du contrat de travail.

Cette décision de rupture (pour retrait de l'enfant) est notifiée par **lettre recommandée** avec AR ou **remise en main propre** contre décharge.

L'entretien préalable n'est pas nécessaire.

Pendant la grossesse de l'assistante maternelle, la rupture du contrat est **possible** uniquement dans les 2 cas suivants :

Faute grave

Impossibilité de **maintenir** le contrat pour un motif étranger à la grossesse

L'employeur qui souhaite rompre le contrat de travail **notifie la rupture** par lettre recommandée avec AR ou remise en main propre contre décharge.

L'entretien préalable n'est pas nécessaire.

La lettre devra **obligatoirement** préciser les **motifs** retenus.

La rupture du contrat **n'est pas possible** pendant le congé maternité de l'assistante maternelle.

La **maladie ne peut pas être le motif** de rupture du contrat, ce motif étant discriminatoire.

Il est possible de rompre le contrat de travail pendant cette période pour **un motif étranger à la maladie**.

L'employeur qui souhaite rompre le contrat de travail **notifie la rupture** par lettre recommandée avec AR ou remise en main propre contre décharge.

L'entretien préalable n'est pas nécessaire.

Il n'est pas obligatoire d'indiquer le motif de rupture, mais dans ce contexte, il est conseillé de le faire pour limiter les litiges.

Dans les cas suivants, la rupture du contrat de travail s'impose à l'employeur et à l'assistante maternelle.

Le **décès** de l'enfant confié entraîne la rupture automatique du contrat de travail au jour du décès.

L'employeur ou un tiers, informe par écrit l'assistante maternelle de la date du décès de l'enfant.

Les services du département doivent notifier à l'employeur la suspension, la modification ou le retrait de l'agrément de l'assistante maternelle.

La suspension, le retrait ou la modification de l'agrément s'impose à l'employeur et à l'assistante maternelle.

À partir de cette notification, l'enfant ne peut plus être confié à l'assistante maternelle.

Le particulier employeur notifie à l'assistante maternelle par lettre RAR ou par lettre remise en main propre contre décharge le retrait forcé de l'enfant.

Celui-ci prend effet à la date de notification de la suspension, de la modification ou du retrait de l'agrément par les services du département.

Attention

l'employeur et l'assistante maternelle **ne peuvent pas conclure de rupture conventionnelle** pour rompre le contrat de travail.

Quelle est la durée du préavis en cas de rupture du contrat de travail d'une assistante maternelle par un particulier employeur ?

En cas de retrait de l'enfant, **un préavis est à respecter** entre les parties.

L'ancienneté pour déterminer la durée du préavis est **calculée au jour de la date d'envoi de la lettre recommandée** avec AR ou de remise en main propre contredécharge.

La durée minimum du préavis dépend de l'**ancienneté** de l'assistante maternelle au service du particulier employeur.

Durée du préavis selon l'ancienneté de l'assistante maternelle

Ancienneté de l'assistante maternelle	Durée minimum du préavis
Inférieure à 3 mois	8 jours calendaires
Supérieure à 3 mois et inférieure à 1 an	15 jours calendaires
Supérieure à 1 an	1 mois calendaire

Peut-on être dispensé de préavis ?

Les règles varient selon que la dispense est à l'initiative de l'employeur ou de l'assistante maternelle.

Le salarié est rémunéré comme s'il avait travaillé pendant cette période. La période du préavis non travaillée est prise en compte pour la détermination du droit à congés payés et pour le calcul de l'ancienneté.

Les règles varient selon que l'employeur accorde ou non la dispense de préavis.

Le contrat de travail prend fin au dernier jour travaillé. Le salarié n'est pas payé pour la partie du préavis non réalisé.

Si l'employeur refuse, le salarié doit effectuer le préavis.

Si le salarié n'effectue pas le préavis, l'employeur peut demander au salarié de lui verser une indemnité égale au montant de la rémunération nette correspondant à la durée du préavis non réalisé. Il peut également demander des dommages-intérêts.

Le préavis peut-il être reporté ou suspendu ?

Le préavis est suspendu dans les situations suivantes :

Arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle

Congé de maternité ou d'adoption

Prise de congés payés, sauf si les parties conviennent du contraire par un accord écrit

Ces périodes de suspension reportent le terme du préavis.

À noter

en cas de **faute grave**, de **faute lourde** ou de retrait de l'agrément, il n'y a **pas de préavis**. Le contrat est rompu le jour de la notification de la rupture par le particulier employeur.

Quel est le point de départ du préavis en cas de rupture du contrat de travail d'une assistante maternelle par un particulier employeur ?

Le préavis commence le jour de **1^{re} présentation** de la lettre recommandée avec AR notifiant la **rupture** du contrat de travail, ou le jour de remise en main propre contre décharge à l'employeur.

L'employeur doit-il verser des indemnités en cas de rupture du contrat de travail d'une assistante maternelle ?

En cas de retrait de l'enfant, les indemnités suivantes sont dues :

Indemnités de rupture

À partir de **9 mois d'ancienneté**, une indemnité de rupture est **due**. Elle n'est pas due en cas de **faute grave ou lourde**.

L'**ancienneté** se calcule à la date **d'envoi** de la lettre **notifiant** la rupture.

En cas de **décès** de l'enfant du particulier employeur, cette condition d'ancienneté est **supprimée** et l'indemnité est due.

Son **montant** est égal à **1/80^e** du total des salaires bruts perçus pendant la **durée** du contrat (hors indemnités d'entretien et de repas).

À noter

Cette indemnité n'est **pas** due en cas de modification, suspension ou de retrait d'agrément.

Indemnité compensatrice de congés payés

S'il reste des congés payés non pris à la date de rupture du contrat, une **indemnité compensatrice de congés payés** est due.

Cette indemnité est égale **au plus élevé des 2 montants** :

Rémunération brute perçue par le salarié pour une durée du travail équivalente à celle des congés payés restants

1/10^e de la rémunération totale brute perçue au cours de l'année de référence

À savoir

si l'accueil s'effectue sur 46 semaines ou moins, l'employeur procède s'il y a lieu à une **régularisation de salaire** qui ne peut être qu'à l'avantage de l'assistante maternelle.

Quels documents l'employeur doit-il remettre à l'assistante maternelle à la fin du contrat de travail ?

Documents à remettre

Le particulier employeur **doit** remettre les documents suivants :

Certificat de travail

Reçu pour solde de tout compte qui détaille les sommes versées lors de la rupture du contrat de travail

Attestation destinée à France Travail (anciennement Pôle emploi)

Un service permet de réaliser sur internet les démarches liées à la rupture du contrat de travail :

- Démarches de fin de contrat garde d'enfant

Délai de remise des documents

Les délais de remise des documents varient si le salarié fait un préavis ou non.

Les documents sont remis à la date de fin de contrat, c'est-à-dire **à la fin du préavis**.

Les documents sont remis à la date de fin de contrat, c'est-à-dire **à la fin du préavis non exécuté**.

Les documents sont remis au plus tard **2 semaines calendaires après le dernier jour travaillé**.

Une attestation précisant la date à laquelle le salarié se trouve libre de tout engagement peut être remise par l'employeur au salarié qui en fait la demande.

À noter

lorsque le préavis est inférieur à 2 semaines, les documents sont remis à la date de fin de contrat, c'est-à-dire à la fin du préavis.

Les documents sont remis au plus tard **2 semaines calendaires après le dernier jour travaillé**.

Une attestation précisant la date à laquelle le salarié se trouve libre de tout engagement peut être remise par l'employeur au salarié qui en fait la demande.

À noter

Lorsque la dispense partielle de préavis est inférieure à 2 semaines, les documents sont remis à la date de fin de contrat, c'est-à-dire à la fin du préavis.

À qui s'adresser en cas de litige entre le particulier employeur et l'assistante maternelle ?

Les litiges relèvent de la compétence du conseil de prud'hommes du lieu de domicile de l'assistante maternelle.

Où s'adresser ?

Conseil de prud'hommes

Peut-on rompre le CDD d'une assistante maternelle pendant la période d'essai ?

Le contrat de travail de l'assistante maternelle peut librement être rompu.

Cette rupture doit être notifiée par écrit, mais il n'est pas obligatoire d'en indiquer le motif. Néanmoins, ce motif ne peut pas être fondé sur un critère discriminatoire ou illicite.

L'employeur qui souhaite rompre la période d'essai doit respecter un délai de prévenance dans les conditions prévues suivantes :

Délai de prévenance minimum en fonction de la durée de présence

Durée de présence

Délai de prévenance minimum

Moins de 8 jours 24 heures

Entre 8 jours et 1 mois 48 heures

L'employeur peut-il rompre avant sa fin le CDD d'une assistante maternelle ?

Au-delà de la période d'essai, la rupture anticipée du CDD est autorisée dans les cas suivants :

Accord entre l'employeur et le salarié

Faute grave

Force majeure

En dehors de ces cas, la rupture anticipée du CDD peut ouvrir droit à des dommages et intérêts.

Leur montant est au moins égal aux rémunérations qui auraient été perçues jusqu'à la fin du contrat.

L'employeur doit-il verser des indemnités à la fin du CDD de l'assistante maternelle ?

L'employeur doit verser à l'assistante maternelle les indemnités suivantes :

Indemnités de fin de contrat

L'employeur **verse** à l'assistante maternelle une indemnité **de fin de contrat** (dite indemnité de précarité) égale à 10 % de la rémunération brute **totale** versée pendant le contrat. Cette indemnité n'est **pas** due dans les cas de rupture pour **faute grave** ou de .

Indemnité compensatrice de congés payés

S'il reste des congés payés non pris à la date de rupture du contrat, une **indemnité compensatrice de congés payés** est due.

Cette indemnité est égale **au plus élevé des 2 montants** :

Rémunération brute perçue par le salarié pour une durée du travail équivalente à celle des congés payés restants
1/10^e de la rémunération totale brute perçue au cours de l'année de référence

À savoir

si l'accueil s'effectue sur **46 semaines ou moins**, l'employeur procède s'il y a lieu à une régularisation de salaire qui ne peut être qu'à l'avantage de l'assistante maternelle.

Quels documents l'employeur doit-il remettre à l'assistante maternelle à la fin du CDD ?

À la date de fin du contrat de travail, le particulier employeur remet obligatoirement au salarié les documents suivants :

Certificat de travail

Reçu pour solde de tout compte qui détaille les sommes versées lors de la rupture du contrat de travail

Attestation destinée à France Travail (anciennement Pôle emploi)

Un service permet de réaliser sur internet les démarches liées à la rupture du contrat de travail :

- Démarches de fin de contrat garde d'enfant

À qui s'adresser en cas de litige entre le particulier employeur et l'assistante maternelle ?

Les litiges relèvent de la compétence du conseil de prud'hommes du lieu de domicile de l'assistante maternelle.

Où s'adresser ?

Conseil de prud'hommes

Questions – Réponses

- Agrément d'une assistante maternelle suspendu, modifié ou retiré : que faire ?

Toutes les questions réponses

Et aussi...

- Assistante maternelle
- Allocations destinées aux familles

Où s'informer ?

- Pour obtenir des informations sur les démarches de fin de contrat :

Urssaf service Pajemploi

Pour s'informer si vous êtes un particulier employeur (utilisant Pajemploi pour rémunérer un service à la personne) ou un salarié déclaré avec le dispositif Pajemploi

Par téléphone

0 806 807 253

Service gratuit + prix appel

Ouvert de 9 h à 17 h du lundi au vendredi

Par courrier

Urssaf service Pajemploi

43013 Le Puy-en-Velay Cedex

Par courriel

Consultez la rubrique "Foire aux questions".

Si vous n'avez pas trouvé la réponse à votre question, vous pouvez utiliser le formulaire de contact .

Comment faire si...

J'ai besoin de faire garder mes enfants

Services en ligne

- Espace Particulier-employeur
Téléservice

Et aussi...

- Assistante maternelle
- Allocations destinées aux familles

Textes de référence

- Code du travail : article L1225-4
Protection de la salariée enceinte
- Code du travail : article L1132-1
Discrimination
- Code du travail : articles L1243-1 à L1243-13-1
Rupture anticipée du contrat à durée déterminée
- Convention collective nationale des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile du 15 mars 2021
Convention collective, articles 118 et suivants



AGGLOMÉRATION

Luberon Monts de Vaucluse

Horaires : Lundi au vendredi de 8h30 à 12h00 et de 13h30 à 17h00

Adresse : 315 avenue Saint Baldou 84300 Cavaillon

Tél. : 04 90 78 82 30