

---

# LA RUPTURE DE CONTRAT

---

**La rupture de contrat se fait soit à l'initiative du parent employeur, soit à celle de l'assistant maternel salarié et obéit à une réglementation particulière au statut de la profession.**

## 1. LA RUPTURE DE CONTRAT EN C.D.D.

### a) LA PERIODE D'ESSAI :

Le contrat de travail à durée déterminée peut comporter une période d'essai. La durée de la période d'essai est limitée à :

1 jour par semaine d'accueil prévue (sans que la durée puisse dépasser deux semaines) pour les contrats inférieurs ou égaux à six mois ; un mois maximum pour les contrats supérieurs à six mois.

### b) L'INDEMNITE DE FIN DE CONTRAT ET DE CONGES PAYES :

Le salarié a droit à :

➤ **Une indemnité de fin de contrat**

Son montant ne peut pas être inférieur à 10 % de la rémunération totale brute perçue durant l'exécution de son contrat.

**L'indemnité de fin de contrat n'est pas due dans les cas suivants :**

- CDD rompu avant son terme par un salarié qui justifie d'une embauche en CDI ;
- CDD qui se poursuit par un CDI ;
- Salarié en CDD qui refuse un CDI pour occuper le même emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

➤ **Une indemnité compensatrice de congés payés**

Elle est versée au titre du travail effectivement accompli durant le contrat, quelle qu'en ait été la durée, si les congés n'ont pas été pris pendant la durée du contrat. Son montant ne peut être inférieur à 10 % de la rémunération totale brute due au salarié (indemnité de précarité comprise).

### **c) LA RUPTURE DU CONTRAT :**

**Le C.D.D. peut être rompu avant son échéance uniquement dans les cas suivants :**

- À l'initiative du salarié qui justifie d'une embauche en contrat à durée indéterminée.
- Accord conclu entre l'employeur et le salarié.
- La force majeure, c'est-à-dire un événement exceptionnel, imprévisible et insurmontable qui rend impossible l'exécution du contrat de travail (des difficultés économiques ne constituent pas, pour l'employeur, des situations de force majeure).
- Faute grave de l'employeur ou du salarié.

**En dehors de ces quatre situations, la rupture prématurée du contrat est sanctionnée, selon qu'elle est le fait de l'employeur ou du salarié :**

- L'employeur doit verser au salarié des dommages-intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations que le salarié aurait perçues jusqu'au terme du contrat.
- Le salarié peut être condamné à verser à l'employeur des dommages-intérêts correspondant au préjudice réellement subi par l'employeur.

## **2. LA RUPTURE DE CONTRAT EN C.D.I.**

### **Modalités de la rupture de contrat et non du licenciement**

#### **a) RUPTURE DURANT LA PERIODE D'ESSAI** (Loi du 25 juin 2008) :

##### **➤ Lorsque la rupture durant la période d'essai est le fait de l'employeur**

Le salarié doit être prévenu par écrit, dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures lorsqu'il y a moins de 8 jours de présence.
- 48 heures entre 8 jours et un mois de présence.
- 2 semaines après un mois de présence.

➤ **Lorsque la rupture durant la période d'essai est le fait du salarié**

Il doit respecter un délai de prévenance de 48 heures, 24 heures s'il y a moins de 8 jours de présence.

**b) RUPTURE APRES LA FIN DE LA PERIODE D'ESSAI :**

➤ **Rupture à l'initiative de l'employeur – Retrait de l'enfant :**

L'employeur qui décide de ne plus confier son enfant à l'assistant maternel, quel qu'en soit le motif, doit lui notifier sa décision par lettre recommandée avec accusé de réception. La date de première présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du préavis.

➤ **Rupture à l'initiative du salarié (Démission) :**

Lorsque l'assistant maternel décide de ne plus garder un enfant qui lui était confié, il doit notifier sa décision par lettre recommandée avec accusé de réception à son employeur. La date de première présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du préavis.

➤ **Le préavis :**

En cas de rupture de contrat, hors période d'essai, à l'initiative de l'employeur (pour motif autre que la faute grave ou la faute lourde<sup>1</sup>) ou à l'initiative du salarié, un préavis est à effectuer. Sa durée est indiquée sur le contrat d'un commun accord et elle est au minimum de :

- 15 jours calendaires pour un salarié ayant moins d'un an d'ancienneté avec l'employeur ;
- 1 mois calendaire pour un salarié ayant plus d'un an d'ancienneté avec l'employeur.

**La période de préavis ne peut pas se cumuler avec une période de congés payés.**

Si le préavis n'est pas effectué, la partie responsable de son inexécution doit verser à l'autre partie une indemnité égale au montant de la rémunération qu'aurait perçue le salarié s'il avait travaillé.

➤ **La régularisation :**

La convention collective nationale du particulier employeur prévoit une régularisation du salaire lorsque l'accueil s'est effectué sur une année incomplète (c'est-à-dire moins de 12 mois consécutifs de contrat) et compte tenu de la mensualisation du salaire. Il sera donc nécessaire de comparer les heures d'accueil réellement effectuées, sans remettre en cause les conditions définies à la signature du contrat, avec celles qui ont été effectivement rémunérées. S'il y a lieu, l'employeur procède à une régularisation. Le montant versé à ce titre est un élément du salaire, il est soumis à cotisations. Dans le cas inverse, veuillez vous adresser à la DIRECCTE (cf. « Informations Utiles ») pour connaître les modalités de versement.

➤ **L'indemnité compensatrice de congés payés**

Lors de la rupture du contrat de travail, à l'initiative du salarié ou de l'employeur, le salarié a droit, sauf en cas de faute lourde<sup>1</sup>, à une indemnité compensatrice correspondant à la rémunération des congés dus, acquis et non pris. (Cf. « Les congés payés de l'assistant maternel »).

➤ **L'indemnité de rupture de contrat :**

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 ou lourde<sup>1</sup>, une indemnité de rupture au salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté avec lui.

Cette indemnité sera égale à 1/120<sup>ème</sup> du total des salaires nets perçus (hors indemnités) pendant la durée du contrat.

Cette indemnité n'a pas le caractère de salaire. Elle est exonérée de cotisations et d'impôt sur le revenu dans les limites fixées par la loi.

**c) DEFINITION DE LA FAUTE GRAVE ET DE LA FAUTE LOURDE :**

➤ **La faute grave :**

Aux termes d'une jurisprudence désormais tout à fait établie, la faute grave est définie comme celle résultant de tout fait ou ensemble de faits imputable au salarié constituant une violation des obligations découlant de son contrat ou des relations de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans son emploi. Une faute grave n'est pas nécessairement intentionnelle, elle peut résulter tout simplement de l'incapacité du salarié, quelle que soit sa bonne volonté, à fournir un travail exempt d'erreurs, si celles-ci sont graves.

➤ **La faute lourde :**

Elle suppose l'intention de nuire et elle est d'une exceptionnelle gravité.