



**FICHE ASSISTANT(E)S MATERNEL(LE)S
2023**

**FICHE N°10 :
LES DIFFERENTS MODES DE RUPTURE DU
CONTRAT DE TRAVAIL**

I- Rupture à l'initiative de l'employeur : 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(e) maternel(le), **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 celle 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 de l'assistant(e) maternel(le) 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 à l'initiative de l'assistant(e) maternel(le) : démission ou départ volontaire à la retraite

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

L'assistant(e) maternel(le) 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). 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** ([articles 63-2-2 de la convention collective](#) et [L 1237-9 et s du Code du travail](#)) :

Dès lors que l'âge légal d'ouverture du droit à une pension de retraite est atteint, sans nécessairement bénéficier d'une pension à taux plein, l'assistant(e) maternel(le) 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 imposée aux parties : 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(e) maternel(le) 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(e) maternel(le) constituant une modification de l'agrément entraîne par conséquent une rupture du contrat de travail dans les conditions précitées. En cas d'accord des parties de poursuivre la relation contractuelle, un nouveau contrat de travail devra alors être conclu.

IV- Rupture imposée aux parties : décès de l'assistant(e) maternel(le) ou de l'enfant

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

Le décès peut ouvrir droit, sous conditions, aux prestations du régime de prévoyance conventionnel, 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(e) maternel(le) 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(e) maternel(le), 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)

Nb : conformément aux 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 assistant(e)s maternel(le)s. Toute demande présentée à la DDETS dans ce cadre serait irrecevable.