

Préavis et rupture DU CONTRAT DE TRAVAIL

Toute rupture après la fin de la période d'essai est soumise aux règles suivantes :

1- Rupture à l'initiative de l'employeur – retrait d'enfant

L'employeur qui décide de ne plus confier son enfant, doit notifier sa décision (quel que soit le motif) par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en main propre avec accord de l'assistant maternel. La date de présentation de la lettre fixe le point de départ du préavis.

2 - Rupture à l'initiative du salarié – démission

Le salarié qui décide de ne plus accueillir l'enfant, peut rompre le contrat (quel que soit le motif), il doit faire connaître sa décision à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en main propre avec accord de l'employeur. La date de présentation de la lettre fixe le point de départ du préavis.

3 – Préavis hors période d'essai

Hors période d'essai, en cas de rupture du contrat, à l'initiative de l'employeur (sauf faute grave ou lourde) ou à l'initiative du salarié, un préavis est à effectuer. Sa durée est au minimum de

- 15 jours calendaires pour un assistant maternel employé depuis moins d'un an.
- 1 mois ou 30 jours calendaires (si le préavis est interrompu par la prise de congés payés acquis) pour un assistant maternel employé depuis plus d'un an.

Le préavis ne sa cumul pas avec une période de congés payés acquis.

Si le préavis n'est pas effectué du fait de l'employeur : l'assistant maternel percevra la rémunération qu'elle aurait perçue si elle avait travaillé. Si le préavis n'est pas effectué du fait du salarié : l'assistant maternel ne sera pas rémunéré le temps du préavis .

4 – Préavis pendant la période d'essai

La période d'essai est stipulée au contrat, l'employeur ou le salarié peut rompre librement le contrat, sans procédure particulière(article 5 CCN).

Lorsque la période d'essai n'est pas stipulée au contrat, le délai préavis sera de 15 jours calendaires.

5 – Régularisation

Si l'accueil s'effectue sur une année incomplète, compte tenu de la rémunération du salaire, il sera nécessaire de comparer les heures effectuées, sans remettre en cause les heures hebdomadaires définies au contrat, avec les heures mensualisées tel que prévu dans la clause a) ou b) Rémunération de la convention collective.

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.

Lorsqu'à l'inverse, l'assistante maternelle a perçu un salaire supérieur, il profite au salarié.

6 – Indemnité compensatrice de congés payés

Lors de la rupture du contrat de travail, qu'elle soit à l'initiative de l'employeur (sauf en cas de faute lourde) ou de l'assistant maternel, le salarié a droit à une indemnité compensatrice correspondant à la rémunération des congés acquis non payés.

7 - Solde de tout compte

Le solde de tout compte, établi par l'employeur et dont le salarié lui donne reçu, fait l'inventaire des sommes versées au salarié lors de la rupture du contrat de travail. Le reçu pour solde de tout compte signé peut être dénoncé dans les six mois, le reçu non signé peut être dénoncé dans les 5 ans.

8 - Indemnité de rupture de contrat.

En cas de rupture de contrat par retrait de l'enfant à l'initiative de l'employeur, celui-ci verse, sauf en cas de faute grave ou lourde, une indemnité de rupture au salarié ayant au moins un an d'ancienneté de contrat à la notification du préavis. Cette indemnité sera égale à 1/120^{ème} du total des salaires nets perçus sur la durée du contrat.

9 - Document à remettre au salarié en cas de rupture contrat

A l'expiration du contrat (dernier jour du préavis), **quel que soit le motif de la rupture**, même au cours de la période d'essai, l'employeur doit délivrer au salarié :

- **le bulletin de salaire**
- **un certificat de travail mentionnant la nature de l'emploi et date de début et de fin de contrat**
- **le solde de tout compte**
- **l'attestation Polemplei pour lui permettre de faire valoir ses droits.**

Le solde de tout compte demeure un simple reçu pour les sommes qui y sont portées, il n'a pas un caractère obligatoire. Délai au-delà duquel il devient libératoire pour l'employeur pour les sommes qui y sont mentionnées.