

**ASSISTANTE MATERNELLE : 5 ÉTAPES POUR UNE FIN DE CONTRAT SEREINE**

Aussi émotionnelle que puisse être la fin d'un contrat d'accueil, il est essentiel qu'elle se fasse dans le respect des droits de l'assistante maternelle ET de son employeur ! Et en la matière, la procédure légale peut-être plus complexe et contraignante qu'on ne pourrait le croire. Retour sur quelques points importants à prendre en compte si vous comptez démissionner ou que les parents souhaitent exercer leur droit de retrait.

**1. Mûrir la rupture du contrat**

Selon les articles [L 423-24 et suivants du Code de l'action sociale et des familles,](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=9ECBF34693DAA6A09BC092B8F181F6D2.tplgfr30s_1?idArticle=LEGIARTI000006798052&cidTexte=LEGITEXT000006074069&dateTexte=20180207&categorieLien=id&oldAction=&nbResultRech=) l'assistante maternelle et le parent employeur peuvent rompre le contrat de travail à tout moment sans avoir à motiver leur décision. Un motif de rupture peut toutefois être invoqué (notamment en cas de litige), à condition qu'il soit évidemment légal. L'objectif est alors souvent d'éviter le délai de préavis (cas d'un retrait d'enfant pour faute grave, par exemple).

**Attention**: sur le papier, la procédure est donc simple : la démission est possible quand vous le souhaitez. Dans les faits, cette clause n'est pas aussi égalitaire qu'il parait, car l'absence de motivation lors de la rupture du contrat joue plutôt en faveur des parents car personne ne viendra leur reprocher leur droit de retrait s'ils obtiennent une place en crèche ,par exemple*.* En revanche, une tendance récurrente de l'assistante maternelle à rompre ses contrats peut être retenue contre elle, particulièrement si les parents-employeurs portent plainte auprès de la PMI car ils estiment que l'intérêt de l'enfant n'est pas respecté. Cela peut aboutir à un passage devant la CCPD, voire mettre en jeu son agrément.Mieux vaut donc éviter les démissions sur un coup de tête !

**2. Respecter les conditions légales de rupture de contrat**

L'assistante maternelle ou les employeurs doivent explicitement signifier sa/leur volonté de rompre le contrat et la notifier par une lettre recommandée AR ou par un courrier remis en main propre.

**Attention** : si vous décidez de remettre votre courrier en main propre, celui-ci doit être fait en deux exemplaires. Après remise, le second exemplaire doit vous être rendu daté, signé et comportant la mention « reçu en main propre ». Sachez toutefois qu'il est possible de refuser la réception en main propre. Si vous souhaitez démissionner et que votre employeur refuse votre lettre, il faudra lui faire parvenir un courrier RAR.

**3. Prévoir (et au besoin négocier) le préavis**

Le délai de préavis court à compter de la date de remise du courrier en main propre ou de la date de la première présentation du courrier recommandé. Celui-ci est de :

– 15 jours si la professionnelle a moins d'un an d'ancienneté,

– 1 mois si elle a plus d'un an d'ancienneté.

**À noter** : l'ancienneté est calculée à la date d'envoi (et non de réception) du courrier ou au moment de la manifestation de la volonté de rompre le contrat. Un exemple ? Vous avez commencé votre contrat le 1er janvier de l'année précédente. Si vous notifiez à votre employeur votre volonté de démissionner le 30 décembre et qu'il ne reçoit votre courrier que le 2 janvier, vous serez considérée comme ayant moins d’un an d’ancienneté et n'aurez donc que 15 jours de préavis.

**Attention** : Légalement, seuls 3 cas de figure dispensent du préavis :

– **le retrait d'agrément,**

– **la prise d'un congé parental à la suite d'un congé maternité,**

– **une rupture de contrat pour faute grave.**

*Janvier 2019*

Dans tous les autres cas, les parties peuvent négocier de réduire ou de dispenser de préavis. Dès lors, la rémunération de la professionnelle dépend de l'accord trouvé (ou non). Plus précisément :

– **Si les deux parties sont d'accord** pour dispenser ou raccourcir le préavis, le versement du salaire s'arrête au dernier jour de travail effectué.

– **Si l'employeur veut raccourcir/annuler le préavis** sans avoir obtenu l'accord de la professionnelle, il devra lui verser un salaire correspondant à ce que l'assistante maternelle aurait touché si elle avait travaillé jusqu'à la fin de son préavis.

– **Si l'assistante maternelle souhaite une dispense de préavis sans obtenir l'accord de son employeur**, aucun salaire ne lui est dû mais l'article 18 de la convention collective nationale (CCN) stipule que «*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* ». Dans ce cas, c'est donc à la professionnelle de « rembourser » à son employeur une somme équivalente à 15 jours ou 1 mois de travail ; selon son ancienneté (si elle veut éviter entièrement la période de préavis).

**À noter** : si vous ou votre employeur négociez le préavis, il est essentiel de formaliser votre accord par écrit (un document à signer par les deux parties), pour éviter toute contestation ultérieure... Même si dans certains cas, la négociation n'est pas la meilleure solution. « *Quand la relation est très conflictuelle avec l'employeur ou si l'on voit qu'il va y avoir des suites (Prud'hommes, plainte), il est important que la professionnelle indemnise l'employeur pour faire preuve de sa bonne foi dans la procédure à venir* ». Heureusement, ces cas sont marginaux.

**4. S'assurer du versement des indemnités**

Plusieurs indemnités doivent être perçues par la salariée en fin de contrat.

**• L'indemnité de rupture** : d'un montant correspondant à 1/120e des salaires nets perçus (sans aucune indemnité) depuis le début du contrat (contre 1/4 chez les salariés « normaux »), elle n'est versée que si la salariée à plus d'un an d'ancienneté et que la rupture du contrat est à l'initiative de l'employeur. En d'autres termes, si vous démissionnez ou que le retrait d'enfant est motivé par une faute grave, vous n'y aurez pas droit.

**• L'indemnité compensatrice de congés payés** : comme pour tout salarié du secteur privé, tout congé acquis (au cours de la période du 1er juin au 31 mai) qui n'a pas été pris doit faire l'objet d'une rémunération. Cette indemnité est due que vous soyez mensualisée en année complète ou incomplète.

**• L'indemnité de préavis** est versée si l'employeur ne souhaite pas maintenir le contrat jusqu'à la fin de la période de préavis (voir ci-dessus).

**• L'indemnité de précarité**est due uniquement aux assistantes maternelles ayant signé un contrat à durée déterminée (uniquement pour le remplacement d’une assistante maternelle). Son montant représente 10 % de l'ensemble des salaires bruts touchés au cours du contrat.

**• La régularisation des salaires**s'adresse aux professionnelles qui accueillent un enfant sur une année incomplète ou sur différents horaires d’accueil, même en année complète (par exemple, des horaires différents entre période scolaire et période de vacances). Elle vise à rattraper des heures de travail qui auraient été travaillées mais pas encore rémunérées au titre de la mensualisation. Un exemple ? Si l'assistante maternelle accueille l'enfant d'un enseignant, elle l'accueillera généralement sur une période de 36 semaines de septembre à juin, soit sur une période de 10 mois. Pour lui assurer une rémunération fixe tout au long de l'année, son salaire est calculé sur une base de 36 semaines de travail / 12 mois de salaire. Or si l'employeur décide de mettre fin au contrat avant les grandes vacances, la professionnelle n'aura touché que 10 mois de salaires en ayant déjà effectué toutes ses heures de travail. Deux mois de salaire lui seront donc dus. *A contrario*, un trop perçu de salaire en fin de contrat reste acquis à l'assistante maternelle. Si vous avez donc été payée pour des heures que vous n'avez pas encore travaillées, vous n'aurez pas à rembourser votre employeur.

**Attention**: pour être certaine de toucher les sommes dues au titre de ces différentes indemnités, veillez à :

– Demander à l'employeur comment il les a calculées et sur quelle base.

– Faire un suivi régulier (hebdomadaire idéalement) des heures travaillées tout au long du contrat et noter soigneusement les absences, les périodes de maladie, etc.

**L'info en plus pour votre prochain contrat** : le plancher très bas de l'indemnité de rupture étant spécifique à la profession d'assistante maternelle, les organisations syndicales proposent généralement d'inclure une clause négociée lors de la signature du contrat visant à revoir cette indemnité à la hausse. À ne pas oublier lors des discussions avec votre prochain employeur !

**5. Lister les documents à récupérer**

En fin de contrat, l'employeur doit impérativement fournir à la professionnelle :

– **L'attestation Pôle Emploi** : indispensable pour toucher une éventuelle allocation, elle doit être dûment remplie par le parent. À noter : cette déclaration peut désormais se faire en ligne sur le site de [Pôle Emploi](https://www.pole-emploi.fr/employeur/vous-etes-particuliers-employeurs-%40/index.jspz?id=889).

– **Le certificat de travail** mentionnant la date de début et de fin du contrat ainsi que le poste occupé et le nom de l’enfant accueilli.

– **Le dernier bulletin de salaire**

– **Le solde de tout compte**, sur lequel doivent figurer le salaire du mois, les indemnités de rupture, les éventuelles indemnités d'entretien prévues au contrat, l'indemnité compensatrice des congés payés, la régularisation des salaires.

**Attention**: Si vous n'êtes pas d'accord avec le calcul de vos indemnités, il est possible de refuser de signer le solde de tout compte. Vous disposez alors d'un délai de 2 ans pour le contester dans le cadre d'une procédure prud'homale. Si vous avez signé le solde de tout compte et réalisé dans un second temps votre désaccord, sachez que vous disposez, selon [le code du Travail (art L-1234-20)](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000019071122&cidTexte=LEGITEXT000006072050), de 6 mois pour le contester.