

## REPERES LEGISLATIFS POUR LES PARTICULIERS EMPLOYEURS D'ASSISTANTS MATERNELS

### LA RUPTURE

Le parent qui confie son enfant à un assistant maternel devient de ce fait un particulier employeur. Vous êtes responsables de l'application du cadre réglementaire. Les relations entre les parents et l'assistant maternel doivent être fondées sur une confiance mutuelle issue d'un intérêt commun pour le bien-être de l'enfant.

La profession d'assistant maternel est régie par les dispositions légales et réglementaires, en vigueur, relevant :

- Du code de l'action sociale et des familles et de la loi du 27 juin 2005 relative aux assistants maternels et aux assistants familiaux (CASF),
- Du code de la santé publique,
- Du code du travail,
- De la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur (N°2395) applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2005 (CCN).

Ce document vous est proposé pour vous accompagner dans vos relations d'employeur et de salarié, il ne se substitue en aucun cas à ces textes légaux.

### Obligations administratives générales (Art.2 de la Convention Nationale des assistants maternels)

#### • Obligations de l'employeur

1. S'assurer que le salarié est titulaire de l'agrément délivré par le Conseil Départemental,
2. Déclarer l'emploi à l'URSSAF, à la MSA ou à la CAF,
3. Vérifier l'assurance responsabilité civile professionnelle du salarié,
4. Vérifier l'assurance automobile, le cas échéant et notamment la clause particulière de la couverture de transport des enfants accueillis à titre professionnel,
5. Etablir un contrat de travail écrit,
6. Etablir mensuellement un bulletin de salaire,
7. Procéder à la déclaration nominative mensuelle (ou trimestrielle) des salaires.

#### • Obligations du salarié

1. Présenter copie de l'agrément et informer l'employeur de toutes modifications d'agrément et conditions d'accueil,
2. Communiquer l'attestation personnelle d'assuré social,
3. Communiquer les attestations d'assurance responsabilité civile professionnelle et d'assurance automobile,
4. Faire visiter à l'employeur les pièces auxquelles l'enfant aura accès,
5. Conclure un contrat de travail écrit.

## REPERES LEGISLATIFS POUR LES PARTICULIERS EMPLOYEURS D'ASSISTANTS MATERNELS

### 1. La rupture du contrat de travail

« Toute rupture après la fin de la période d'essai est soumise aux règles suivantes » (Art 18 CCN).

#### Rupture à l'initiative de l'employeur (retrait de l'enfant)

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

L'employeur qui décide de ne plus confier son enfant au salarié, quel qu'en soit le motif, doit lui notifier sa décision par lettre recommandée avec avis de réception. La date de première présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du préavis » (Art 18 CCN).

« Hors période d'essai, en cas de rupture, à l'initiative de l'employeur (pour motif autre que la faute grave ou la faute lourde) ou à l'initiative du salarié, est à effectuer un préavis sa durée 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 se cumule pas 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 » (Art 18 CCN).

#### Rupture à l'initiative du salarié (démission)

« Le salarié qui décide de ne plus accueillir l'enfant confié peut rompre le contrat.

Le salarié fait connaître sa décision aux employeurs par lettre recommandée avec avis de réception. La date de première présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du préavis » (Art 18 CCN).

« La décision de l'assistant maternel de ne plus garder un enfant qui lui était confié depuis au moins 3 mois est subordonnée, sous réserve des dispositions de l'article L423-27, à un préavis d'un mois, à moins que l'employeur n'accepte d'abrégé cette durée.

L'inobservation de ce préavis constitue une rupture abusive qui ouvre droit, au profit de l'employeur, au versement de dommages et intérêts » (L423-26 CASF).

## REPERES LEGISLATIFS POUR LES PARTICULIERS EMPLOYEURS D'ASSISTANTS MATERNELS

### Rupture pour suspension ou retrait d'agrément

« La suspension ou le retrait de l'agrément s'impose au salarié et à l'employeur. Celui-ci ne peut plus confier son enfant au salarié et lui signifie le retrait forcé de l'enfant entraînant la rupture du contrat de travail par lettre, avec avis de réception, à la date de notification de la suspension ou du retrait de l'agrément par le Conseil Départemental. Dans ce cas le contrat se trouve rompu sans préavis ni indemnité de rupture du seul fait de la suspension ou du retrait de l'agrément » (Art 18 CCN).

« Le préavis n'est cependant pas requis dans le cas où la rupture est liée à l'impossibilité de confier ou d'accueillir l'enfant compte tenu de la suspension ou du retrait de l'agrément de l'assistant maternel tels qu'ils sont prévus par les dispositions du code de l'action sociale et des familles ».

### Régularisation

« Si l'accueil s'effectue sur une année incomplète, compte tenu de la mensualisation du salaire, il sera nécessaire de comparer les heures d'accueil réellement effectuées, sans remettre en cause les conditions définies à la signature du contrat, avec celles rémunérées tel que prévu à l'Art 7 CCN. 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 » (Art 18 CCN).

### Indemnité compensatrice de congés payés

« Lors de la rupture du contrat de travail, qu'elle soit à l'initiative du salarié ou de l'employeur, le salarié a droit, sauf en cas de faute lourde, à une indemnité compensatrice correspondant à la rémunération des congés dus » (Art 18 CCN).

### Indemnité de rupture

« 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, 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 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 » (Art 18 CCN).

## REPERES LEGISLATIFS POUR LES PARTICULIERS EMPLOYEURS D'ASSISTANTS MATERNELS

### Documents à remettre au salarié en cas de rupture de contrat

« A l'expiration du contrat, **quel que soit le motif** de la rupture et même au cours de la période d'essai, l'employeur doit délivrer au salarié :

- le bulletin de salaire
- un certificat de travail mentionnant les dates de début et de fin du contrat ainsi que la nature de l'emploi,
- l'attestation Pôle emploi pour lui permettre de faire valoir ses droits.

Pour se procurer l'attestation : [www.pole-emploi.fr](http://www.pole-emploi.fr) ou Tel. 39 95

Dorénavant les pouvoirs publics ont rendu obligatoire de **délivrer l'attestation du Pôle emploi au salarié et d'en transmettre en même temps un exemplaire de celle-ci à Pôle emploi (Art R 1234-9 Code du travail).**