



La rupture du contrat Retrait de l'enfant ou démission

Ces fiches pratiques donnent une information synthétique. Les informations fournies n'ont pas de valeur légale ou réglementaire.

Règles applicables à tous les Contrats à Durée Indéterminée (CDI).

En application de :

- Convention Collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile du 15 mars 2021 (***CCN**)
- Loi n° 2005-706 du 27 juin 2005 relative aux assistants maternels et aux assistants familiaux,
- Jurisprudence de la Cour de Cassation du 31 mai 2012 arrêt 1350FS-P+B pourvoi J10-24.497

Au cours de la période d'essai :

	A l'initiative de l'employeur (retrait de l'enfant)	A l'initiative du salarié (démission)
Quand ?	A tout moment, avant la fin de la période d'essai mentionnée expressément dans le contrat de travail. Art.44.1.3 de la CCN* <i>Rappel de la durée max de la période d'essai : 3 mois pour 1 à 3 jours d'accueil / semaine, 2 mois pour 4 jours / semaine ou +. Art.95.1 de la CCN*</i>	
Formalités	Remise d'une lettre de rupture (en main propre contre décharge ou lettre recommandée avec accusé de réception conseillée).	Aucune, mais la remise d'une lettre de rupture est toujours conseillée (en main propre contre décharge ou lettre recommandée avec accusé de réception).
Documents à remettre au salarié	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Un bulletin de salaire + Le salaire pour la partie effectuée + indemnité de congés payés (si acquis) + éventuelle régularisation (en année sur 46 semaines ou moins) ➤ Un certificat de travail ➤ Un reçu pour solde de tout compte ➤ Une attestation Pôle Emploi Art.69 de la CCN*	

A l'issue de la période d'essai :

	A l'initiative de l'employeur (retrait de l'enfant)	A l'initiative du salarié (démission)
Quand ? Pourquoi ?	A tout moment, quel que soit le motif. Retrait forcé en cas de suspension ou retrait de l'agrément du salarié (sans préavis). Le retrait de l'enfant ne peut être fondé sur un motif discriminatoire ou illicite. Art.119.1 de la CCN*	A tout moment. La démission résulte d'une volonté sérieuse et non équivoque, exprimée clairement par écrit. Art 63.2.1 de la CCN*
Formalités	Notification par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. Art.119.1 de la CCN*	Notification par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. Art.63.2.1 de la CCN*
Durée du préavis	L'ancienneté nécessaire pour déterminer la durée du préavis est appréciée au jour de la date d'envoi de la lettre recommandée ou de sa date de remise en main propre contre décharge. Un préavis est à effectuer en cas de rupture à l'initiative du particulier employeur ou du salarié (<i>sauf pendant la période d'essai, et pour les cas de faute grave et faute lourde et de retrait imposé aux parties</i>). Il est au minimum de : - 8 jours calendaires si enfant accueilli depuis – de 3 mois, - 15 jours calendaires si enfant accueilli depuis 3 mois et jusqu'à moins d'1 an - 1 mois calendaire si enfant accueilli depuis 1 an et + Art 120 de la CCN*	
Préavis spécificités	Le préavis ne se cumule pas avec des congés payés, sauf accord écrit des deux parties. Il ne peut être interrompu ou suspendu, sauf exceptions. Art 64.1 de la CCN* L'inexécution totale ou partielle du préavis : - Imposée par le particulier employeur donne droit à une indemnité compensatrice de préavis jusqu'à la date prévue de fin de contrat. Art.64.2 de la CCN* - A la demande du salarié , peut être acceptée par le particulier employeur. Dans ce cas, le contrat de travail prend fin au dernier jour travaillé. A défaut d'accord entre les parties, l'inexécution totale ou partielle du préavis imposée par le salarié ouvre droit, au profit du particulier employeur, à une indemnité égale au montant de la rémunération nette correspondant à la durée non exécutée du préavis. Art.64.2 de la CCN*	
Régularisation	En année sur 46 semaines ou moins, 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. Art.124 de la CCN* Cf. Fiche régularisation	
Indemnité Congés Payés	Lors de la rupture du contrat de travail, le salarié a droit à une indemnité compensatrice correspondant à la rémunération des congés dus. Art.123.1 et 123.2 de la CCN* Cf. Fiches des congés payés	
Indemnité de rupture, exonérée de cotisations et d'impôts sur le revenu	(Sauf faute grave ou lourde, modification, suspension ou retrait d'agrément.) Si l'enfant a été accueilli depuis au moins 9 mois, l'indemnité de rupture est égale à 1/80 ^e du total des salaires bruts perçus pendant la durée du contrat (hors indemnités). Cette indemnité n'a pas le caractère de salaire. Elle est exonérée de contributions et cotisations sociales. Art.121.1 de la CCN*	Pas d'indemnité de rupture.
Documents à remettre au salarié	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Un bulletin de salaire + le salaire pour la partie effectuée + régularisation s'il y a lieu + CP restant dus + indemnité de rupture si ancienneté suffisante. ➤ Un certificat de travail ➤ Un reçu pour solde de tout compte ➤ Une attestation Pôle Emploi – <i>inscription sur pôle-emploi.fr</i> <p style="text-align: right;">} Modèles sur le site pajemploi.fr</p> <p style="text-align: right;">Art.69 de la CCN*</p>	