

Petit à Psy



LE CONTRAT DE TRAVAIL de l'assistant maternel



PETIT A PSY – 3 Chemin des Muletiers– 03800 GANNAT- 06 89 37 44 20 - PETITAPSY@yahoo.fr

Siret 533 901 765 00024 – APE 8690F

N° ADELI 03 93 0235 1– Prestataire de Formation N°83 03 0353403

La relation contractuelle

- La relation parent assistant maternel est **formalisée par un contrat de travail**
- Ce contrat de travail, comme dans n'importe quel emploi, est **le résultat d'échanges et de négociations**
- Il constitue **une base d'échanges**. C'est le document auquel parents et assistants maternels se réfèrent lorsqu'ils rencontrent des difficultés dans leur relation

Un outil de prévention

- C'est **un moyen de prévention contre le contentieux** à condition qu'il définisse clairement les droits et les obligations de chacun
- Le contrat mérite toute l'attention de l'assistant maternel comme de l'employeur. Il est indispensable qu'il **anticipe et éclaire** l'ensemble des sujets pouvant devenir source de conflit

Un outil de prévention

- Etablir un contrat de travail implique que les parties aient pris **connaissance des dispositions réglementaires**
- Pour cela, il est impératif de :
 - Prendre connaissance des textes
 - Se faire accompagner dans la compréhension de ces derniers
 - Echanger et se mettre d'accord sur les éléments négociés

Le contrat : un engagement

- Le contrat de travail constitue un **engagement bilatéral** qui oblige les parties l'une envers l'autre
- Il définit le cadre et les termes de cet engagement, à savoir **le paiement d'un salaire en échange d'un travail effectué**

Le lien de subordination

- Le contrat est une convention qui place une personne sous la **subordination** d'une autre moyennant une rémunération
- Le lien de subordination est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité de l'employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné (*déf. Cour de Cassation*)

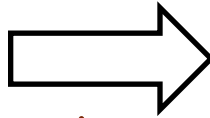
Le lien de subordination

- Contrat de droit privé
- L'employeur = le parent
- L'assistante maternelle est salariée du particulier employeur
- La M.A.M. n'est pas une personne morale

**A quels textes doit-on se référer pour
établir le contrat?**

Le cadre réglementaire

~~Code du travail~~



Code de l'Action
Sociale et des Familles

Article L423-2

JURISPRUDENCE

Droits
Obligations

Convention
Collective
Nationale de
**l'Assistant
Maternel** du
particulier
employeur

Contrat
de travail

Comment faire lorsque les textes ne sont pas cohérents entre eux?

Le principe de faveur

- En principe, chaque norme doit être conforme aux normes qui lui sont supérieures dans la hiérarchie
- Une convention collective ou un contrat peut déroger à ce principe à conditions que ses dispositions soient plus favorables pour le salarié. Art L2251-1 du CdT
- On applique les dispositions les plus favorables aux salariés (*Exemple de l'indemnité d'entretien*)

Un statut particulier

- Les assistantes maternelles ont un statut particulier qui déroge souvent du droit applicable à la plupart des salariés
- Ce statut comporte de nombreux points imprécis : application de la journée de solidarité, déductions des absences, proratisation de l'indemnité d'entretien, qui font apparaître des interprétations différentes

Prévenir et dialoguer

- Exposer l'ensemble des points litigieux et se mettre d'accord sur une interprétation satisfaisant les deux parties dès l'élaboration du contrat de travail
- Favoriser la communication et l'échange et aménager éventuellement les dispositions du contrat dans le cadre d'un avenant permettra de prévenir au mieux, même si ceci ne les exclut pas totalement, les risques de différends et de contentieux

Doit-il forcément y avoir un écrit ?

Un document écrit

Article L 423-3 du C.A.S.F. et
Article 2 de la C.C.N.

Le relation de travail entre l'assistante maternelle et le particulier employeur est formalisée par un écrit que l'accueil prévu soit régulier, irrégulier ou occasionnel

Un document écrit

- Le contrat de travail précise les obligations administratives et conventionnelles et les conditions d'accueil de l'enfant – Art 4 de la C.C.N.
- Le contrat est établi pour chaque enfant – Art 4 de la C.C.N.
- Il est établi en deux exemplaires datés, paraphés et signés des deux parties

Que se passe t'il en l'absence d'écrit?

L'absence d'écrit

- Le Code du Travail n'oblige pas la délivrance d'un écrit pour les CDI à temps complets sauf si une C.C.N. l'exige
- Les assistants maternels ne relèvent pas du CDT
- Le C.A.S.F. et la C.C.N. imposent l'écrit

L'absence d'écrit

- L'employeur s'expose au risque d'une condamnation donnant lieu au paiement d'une **amende**
- L'absence d'écrit pourra donner lieu à l'octroi de **dommages et intérêts** pour réparer le préjudice subi
- **Le bulletin de salaire fait office de contrat de travail** en cas de litige avec l'employeur

Quel contrat utiliser?

Les exemples de contrat

- C'est à l'employeur d'établir le contrat de travail écrit. Art. 2 de la C.C.N.
- Pour cela, l'employeur peut s'inspirer d'exemples :
 - La C.C.N.
 - Pajemploi
 - Contrats des D.I.R.E.C.C.T.E.
 - Contrats des syndicats et fédérations
 - Contrat départemental

Les mentions obligatoires

Art D423-5 et D423-14 du C.A.S.F. et Art 4 de la C.C.N.

- Nom des parties
- Qualité d'ass.mat. du salarié
- Numéro employeur
- Numéro de sécurité sociale de l'ass.mat.
- Nom, prénom et date de naissance de l'enfant

Les mentions obligatoires

- Les références de l'agrément
- Le lieu de travail
- Les références des assurances de l'ass.mat.
- La référence de la convention collective
- La nature du contrat
- La date d'embauche

Les mentions obligatoires

- La durée de la période d'essai
- La durée hebdomadaire ou mensuelle du travail
- La répartition de l'accueil (jours, semaines, horaires)
- Les absences prévues de l'enfant
- Le jour de repos hebdomadaire
- Les jours fériés chômés et travaillés

Les mentions obligatoires

- La rémunération mensualisée, salaire horaire et mensuel
- La date de paiement
- Les indemnités
- Les modalités de détermination des congés payés
- La durée du préavis

Peut-on ajouter d'autres mentions?

Autres mentions

- Oui, le contenu du C.D.I. est libre. Plus un contrat est précis, mieux c'est
- Il n'est pas nécessaire de recopier les dispositions légales et conventionnelles dans le contrat, elles s'appliquent de fait

Autres mentions

- L'annexe 5 bis de la C.C.N. prévoit que divers documents peuvent être joints :
 - Autorisation de transport
 - Modalités de conduite à l'école
 - Éléments relatifs à la santé de l'enfant
 - Bulletin de vaccination
 - Autorisation parentale d'intervention chirurgicale
 - Ordonnance et protocole du médecin
 - Autorisation de donner des médicaments

Autres mentions possibles

- La période d'adaptation
- Délai de prévenance en cas de modifications de planning
- La formation
- Les modalités de paiement des congés payés
- Les modalités de paiement du salaire
- La journée de solidarité
- Les majorations possibles....

**Quelle différence entre contrat de travail et
contrat d'accueil?**

Le contrat d'accueil

- Il fait partie intégrante du contrat de travail
- C'est la partie du contrat de travail qui précise les consignes et informations concernant l'enfant:
 - Soins particuliers
 - La santé (régime alimentaire, médecin de référence, soins ou médicaments, consignes en cas d'urgence)
 - Les autorisations (médicales, transport, remise de l'enfant, situations d'urgence)

Existe-t-il des clauses interdites?

Les clauses interdites

- Les clauses d'indexation (fondées sur le salaire minimum de croissance, sur le niveau général des prix...) sans relation directe avec l'objet du statut ou de la convention (Art 112-2 du Code monétaire et financier et L3231-3 du code du travail, Cour de cassation du 18 mars 1992 n°88-43434 et du 13 décembre 2006 n°05-44073)

Les clauses interdites

- Les éléments portant atteinte aux droits fondamentaux (Discriminations syndicale, religieuse, familiale, ethnique ...)
- Les clauses discriminatoires (droit au mariage, à la maternité...)
- Les clauses couperet qui prévoient la rupture du contrat en fonction de l'apparition de certains événements
- Des dispositions moins favorables que la loi et la C.C.N.

**Peut-on signer son contrat à l'avance
pour réserver la place?**

Signature à l'embauche

- Le contrat de travail est signé à l'embauche Art.4 de la C.C.N.
- Le C.D.D. peut être signé dans les 2 jours suivants l'embauche (art L1242-13 du CDT)

L'engagement réciproque

- Un engagement peut être formalisé avant embauche : l'engagement réciproque – annexe 4 CCN
- Engagement bilatéral qui précise la date d'embauche, la durée d'accueil et la rémunération mensuelle brute
- En cas de non-respect, la partie fautive est redevable d'un demi mois du salaire mensuel brut prévu

L'engagement réciproque

- L'indemnité prévue est considérée comme un dédommagement civil et non comme un salaire. Son montant n'est ni soumis à cotisations sociales ni imposable. Il n'ouvre droit, pour l'employeur, à aucune aide sociale ou déduction fiscale

**Les parents doivent-ils laisser un
chèque en garantie?**

L'engagement réciproque

- Il n'y a pas de remise de chèque en garantie
- L'indemnité de non respect de l'engagement réciproque est versée en cas de désistement
- Ce n'est pas une caution

Pour quelle forme juridique opter?

La forme juridique

- Le contrat de travail est soit :
 - Un Contrat à Durée Indéterminée
 - Un Contrat à Durée Déterminée
- Le C.D.I.
 - Contrat de droit commun – art L1221-2 du CDT, seul prévu à la C.C.N.
 - Comporte uniquement la date d'embauche

La forme juridique : le C.D.D

- Il peut être conclu un C.D.D. pour le remplacement de l'assistant maternel habituel (maladie, congés, formation, réduction du temps de travail, ...) Art L1242-2 du CDT
- Le C.D.D. doit comporter la date d'embauche + la date de fin + le motif

La forme juridique : le C.D.D.

- C.D.D. à terme précis :
 - Renouvellement possible deux fois (Art L1243-13 du CdT)
 - Durée totale maxi de (Art L1242-8 du CdT) 18 mois
- C.D.D. à terme imprécis :
 - Le terme = fin de l'évènement qui a motivé le C.D.D.
 - Durée minimale prévue au contrat
 - Pas de durée maximale

La forme juridique : le C.D.D.

- Le contrat de travail à durée déterminée est établi par écrit. A défaut, il est réputé conclu pour une durée indéterminée. Art L1242-12 du CDT
- Egalité des droits entre le salarié remplacé et le remplaçant :
 - Mêmes horaires = même salaire, même dispositions conventionnelles et contractuelles – Art L1242-15 du CDT

Peut-on signer deux CDD à la suite?

Carence entre 2 C.D.D.

- Si 1^{er} C.D.D., renouvellement inclus < 14 jours:
 - ½ de sa durée
 - Exemple : 1^{er} C.D.D. de 10 jours = carence de 5 jours (hors samedi, dimanche)
- Si 1^{er} C.D.D., renouvellement inclus > = 14 jours :
 - 1/3 de sa durée
 - Exemple : 1^{er} C.D.D. de 3 mois = carence d'1 mois (hors samedi, dimanche)

Qu'est-ce qu'un contrat occasionnel?

L'accueil occasionnel

- Le contrat occasionnel n'existe pas. C'est l'accueil qui peut être occasionnel.
- Article 6 de la C.C.N. : Accueil de courte durée qui n'a pas de caractère régulier (< 1 mois)
- Dépannage
- Pas d'existence réglementaire autre que dans la C.C.N.
- C.D.I. en accueil occasionnel

L'accueil occasionnel

- Paiement au réel des heures effectuées dans le mois, dérogation à la mensualisation
- Pas de procédure particulière de fin de contrat :
 - Pas de préavis
 - Pas d'indemnité de fin de contrat

La période d'essai est-elle obligatoire?

La période d'essai

- La période d'essai n'est pas obligatoire
- Si elle n'est pas renseignée, elle ne se présume pas (Cass.Chb soc,30/10/2000)
- Abusive:
 - Si le C.D.I. signé à la suite d'un C.D.D.
 - Pour l'accueil d'un 2^{ème} enfant alors que le 1^{er} est déjà accueilli
- Démarre au 1^{er} jour de contrat et donc d'adaptation

La période d'essai du C.D.I.

- Durée de la période d'essai en cas de C.D.I.:
 - 3 mois maximum si accueil < 4 jours hebdo
 - 2 mois maximum si accueil > ou égal à 4 jours hebdo
- La période d'essai se calcule de manière calendaire. La période d'essai peut se terminer un samedi, un dimanche, un férié – Cour de Cassation, Chambre sociale, N°04-44544 du 15 mars 2006

La période d'essai du C.D.D.

- C.D.D. à terme précis : Art.L1242-10 du CdT
 - 1 jour maximum par semaine (maxi de 2 semaines) si contrat < ou égal à 6 mois
 - 1 mois maximum pour les contrats > à 6 mois
- C.D.D. à terme imprécis : la période d'essai est calculée par rapport à la durée minimale du contrat

**Doit-on détailler le calcul du salaire
dans le contrat?**

La rémunération

- Le contrat doit préciser le montant du salaire mensuel
- On ne peut pas juste indiquer le salaire horaire
- On a besoin de faire le point sur les périodes de présence de l'enfant /périodes d'absence
- Il faut pouvoir déterminer si l'on est en année complète ou incomplète

La rémunération

- Art. 4 et 6 de la C.C.N. : doivent être précisées au contrat:
 - les « Périodes d'accueil et horaires » « Les conditions de l'accueil annuel, hebdomadaire, journalier » et si possible « la date des semaines d'accueil et l'horaire journalier »
 - Salaire horaire brut
 - Salaire mensuel brut

**La rémunération peut-elle être précisée
en net uniquement?**

La rémunération

- La rémunération horaire et mensuelle doit être indiquée en brut
- Le brut est le seul revenu reconnu par les différentes administrations (formulaires CPAM, Pôle Emploi...)
- Le net n'apparaît qu'à titre indicatif
- Le brut ne change pas sauf avenant
- Le net varie en fonction de la fluctuation des cotisations salariales

**Comment remplir le contrat lorsque
l'accueil est irrégulier?**

La rémunération

- La C.C.N. n'aborde pas les situations d'accueil irrégulier
- Le contrat doit être le plus précis possible
- Mentions :
 - La durée hebdomadaire (minimum/moyenne)
 - Jours susceptibles d'être des jours d'accueil
 - Au plus tôt, au plus tard
 - Délai de remise de planning, délai de prévenance en cas de changement et les modalités de détermination des heures exceptionnelles

**Qui détermine l'année
complète/incomplète?**

La rémunération

- C'est le besoin du parent couplé aux possibilités d'accueil de l'assmat qui va permettre de déterminer si on est en année complète ou incomplète
- Année complète : accueil = 47 semaines
- Année incomplète : accueil < 47 semaines

Quelle différence cela fait-il dans le contrat que l'on soit en année complète ou incomplète?

Année complète/incomplète

- Cela ne change pas la forme juridique (CDI/CDD)
- Le nombre de semaines d'absence doit être précisé
- Le calcul du salaire est différent :
 - En année complète, le salaire annuel comprend la rémunération des congés payés
 - En année incomplète, le salaire annuel est calculé hors congés payés

Année complète/incomplète

- En année incomplète, l'employeur doit préciser les modalités de paiement des congés payés :
 - En une fois au mois de juin
 - En une fois lors de la prise du congé principal
 - Par 12^{ème}
 - A chaque prise de congés

Peut-on modifier le contrat?

La modification du contrat

- La modification du contrat de travail doit faire l'objet d'un accord bilatéral
- Toute modification doit être notifiée dans un avenant rédigé en deux exemplaires, daté, signé des deux parties Art 4 C.C.N.
- La loi ne prévoit pas de procédure particulière sauf en cas de modification d'un élément essentiel du contrat pour motif économique (difficultés, réduction d'activité)

La modification du contrat

- Dans ce cas, la modification du contrat est notifiée au salarié par lettre recommandée avec A/R
- Le salarié dispose d'un mois à compter de la réception de la lettre pour faire connaître son refus. A défaut de réponse, la proposition est réputée acceptée

L'employeur peut-il imposer des changements à son salarié?

Le pouvoir de direction

- Deux situations doivent être distinguées :
 - l'employeur peut souhaiter modifier **un élément essentiel** du contrat de travail : cela nécessite l'accord du salarié concerné
 - les modifications décidées par l'employeur peuvent ne constituer qu'un **changement des conditions de travail** du salarié : l'employeur peut imposer ces changements au salarié = le pouvoir de direction
 - Le refus du salarié constitue une insubordination (rupture pour faute)

Le pouvoir de direction

- **Un élément essentiel :**
 - Tous les éléments inscrits au contrat
 - Rémunération, durée du travail, horaires de travail (modifications des horaires et jours d'accueil si ceux-ci sont précisés au contrat et représentent une condition impérative pour l'ass.mat)

Le pouvoir de direction

- **Un changement des conditions de travail :**
 - Modification des horaires de travail, non précisés au contrat, qui n'ont pas de conséquences sur la vie privée et professionnelle de l'assmat

Le pouvoir de direction

- L'employeur ne peut user de son pouvoir de direction :
 - Si les jours et horaires ont été précisés au contrat de travail
 - Passage d'un horaire fixe à un horaire variable et inversement
 - Passage d'un horaire continu à discontinu et inversement
 - Passage d'un horaire de jour à un horaire de nuit et inversement

Le pouvoir de direction

- L'employeur ne peut user de son pouvoir de direction :
 - Si la répartition du travail se fait sur un jour supplémentaire auparavant non travaillé
 - Privation d'un repos dominical qui préexistait
 - Contrat à temps partiel

Peut-on arrêter le contrat d'un commun accord?

La rupture du contrat

A l'initiative de
l'employeur

=

Le retrait d'enfant :

- Libre
- Pas besoin de motif
- Différent du licenciement

A l'initiative de
l'Ass. Mat.

=

La démission

La rupture conventionnelle

- **La rupture conventionnelle** : (Loi de Modernisation du marché du travail)
 - Rupture négociée distincte du licenciement et de la démission
 - Permet de convenir des modalités de rupture dans le respect des minimums réglementaires

La rupture conventionnelle

- Peu répandue chez les assistantes maternelles
- Procédure :
 - Un ou plusieurs entretiens
 - Convention de rupture conventionnelle soumise à homologation de la D.I.R.E.C.C.T.E.
 - 15 jours de rétractation + 15 jours pour l'homologation

Si lors d'une dispute l'un de nous dit à l'autre, sous l'effet de la colère, qu'il arrête, que se passe-t'il?

La rupture : notification

- La fin de contrat ne se présume pas, elle doit être notifiée par écrit
- La partie qui souhaite rompre le contrat doit envoyer à l'autre partie sa décision en lettre recommandée avec A/R, pour lui signifier son souhait de mettre un terme au contrat

**Peut-on remettre la lettre en main
propre?**

La rupture : notification

- Art. 18 a) et b) de la C.C.N. et Art.L423-24, « doit lui notifier sa décision par lettre recommandée avec avis de réception »
- La remise en main propre n'est pas prévue par les textes

**Peut-on arrêter le contrat du jour au
lendemain?**

La rupture du C.D.I. : préavis

- Au-delà de la période d'essai, la durée du préavis est au minimum de :
 - 15 jours calendaires pour un salarié ayant moins d'un an d'ancienneté
 - 1 mois calendaire pour un salarié ayant plus d'un an d'ancienneté avec l'employeur
 - Lettre reçue le 04/09/17:
 - » 15 jours : fin le 18/09/17
 - » 1 mois : fin le 03/10/17 à minuit

Comment calculer le préavis lorsque dans le mois suivant il n'y a pas de jour qui porte le même quantième?

La rupture du C.D.I. : préavis

- Lorsqu'il est exprimé en mois, le préavis se termine la veille du jour dont le quantième correspond au jour de la notification Art. 641 alinéa 2 du Code de la procédure civile
- Si le préavis débute le 1^{er} février, il se terminera le 28 ou le 29 selon que l'année est bissextile ou non
- Le délai de préavis ne peut expirer un samedi, un dimanche, un jour férié ou chômé (CdT art. R.1231-1). Il est reporté au 1^{er} jour ouvrable qui suit

Quand démarre le préavis si je ne suis pas là pour réceptionner la lettre recommandée?

La rupture du C.D.I. : préavis

- Le préavis démarre à la **date de 1^{ère} présentation** de la lettre par la Poste
- Le préavis ne saurait se confondre avec les congés payés

Doit-on respecter un préavis en cas de rupture pendant la période d'essai?

La rupture en période d'essai

Art. L1221-25 du CDT (*Loi de modernisation du marché du travail N°2008-596 du 25/06/2008*)

Ancienneté	Moins de 8 jours	Entre 8 jours et 1 mois	Plus d'un mois
Employeur	24 h	48 h	15 jours
Salarié	24 h	48 h	48 h

La rupture du C.D.I. : période d'essai

- Art. L1221-25 du CDT pas cité dans le L423-2 du C.A.S.F.
- Art.18 de la C.C.N.: rupture sans délai
- *Circulaire D.G.T. 42-RT1 du 03/11/2008 :application aux assmats*
- *Cour de Cassation, Chambre sociale, 23/01/2013, N°11-23428: Le non-respect du délai de prévenance ouvre droit à des dommages et intérêts. : délai de prévenance*

Comment calcule t'on l'ancienneté?

La rupture : ancienneté

- « Avoir un an d'ancienneté avec l'employeur »
 - L'ancienneté s'apprécie à la **date d'envoi** de la lettre
 - Sont retenues pour le décompte de l'ancienneté les périodes travaillées ou assimilées :
 - Les congés payés antérieurs,
 - Le congé maternité ou d'adoption
- Art.L1225-24 du CDT

La rupture : ancienneté

- Le congé parental (pour la moitié de sa durée) Art.L1225-54 du CDT
- Les arrêts de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle Art.L1226-7 du CDT
- Les jours fériés chômés
- Les jours pour appel de préparation à la défense nationale
- Les congés de formation professionnelle

La rupture : ancienneté

- Les absences prévues de l'enfant (Article L3123-12 – l'ancienneté s'apprécie de date à date quelque soit la durée du temps de travail : partiel ou complet- Cour de cassation du 7 avril 1998 – n°95-43091)
- Les absences imprévues rémunérées de l'enfant

La rupture : ancienneté

- Ne sont pas retenues pour le décompte de l'ancienneté :
 - Les périodes de maladie non professionnelles
 - Les absences non rémunérées de l'assistante maternelle (congrés sans solde, congrés pour convenance personnelle)
 - Les absences imprévues de l'enfant et non rémunérées

Le préavis peut-il tomber sur mes congés?

Préavis et congés payés

- La période de préavis ne peut se confondre avec celle des congés payés
- Si les congés étaient prévus lors de la notification de la rupture, le préavis est suspendu le temps du congé payé
- Le retrait d'enfant notifié pendant les congés payés ne prendra effet qu'à la fin de ces congés

Préavis et congés payés

- Si les congés n'ont pas été prévus avant la notification de la rupture, ni l'employeur ni le salarié ne peuvent imposer à l'autre une prise de congés payés
- Si le salarié est contraint de prendre des congés payés pendant son préavis, il n'y a pas de report de préavis. Le salarié reçoit une indemnité compensatrice de préavis

Préavis et congés payés

- L'employeur peut donner son accord pour que le salarié prenne des congés en cours de préavis, sans pour autant retarder le terme de celui-ci ni percevoir une indemnité compensatrice de préavis

Que se passe t'il si le préavis n'est pas travaillé?

Inexécution du préavis

- Si l'employeur demande au salarié de ne pas exécuter son préavis, il doit lui verser une indemnité compensatrice Art.L1234-5 du CdT
- Si le salarié est à l'origine de la demande et que l'employeur accepte, aucune indemnité n'est due
- Si le salarié n'exécute pas son préavis en dépit du refus de dispense de l'employeur, il risque d'être condamné par les tribunaux

**Peut-on arrêter mon contrat si je suis en
arrêt maladie?**

Rupture du contrat et maladie

- Il est interdit de licencier un salarié en raison de son état de santé
- L'employeur peut licencier un salarié absent lors d'une maladie pour motif:
 - Les absences répétées ou prolongées du salarié
 - Faute grave ou lourde
 - Impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à la maladie (retrait d'enfant libre)

Rupture du contrat et maladie

- La maladie non professionnelle n'a pas pour effet de reporter le préavis que l'arrêt maladie soit posé pendant le préavis ou que la rupture ait été signifiée pendant un arrêt maladie
- Dans les deux cas, le salarié n'est pas en droit d'obtenir une indemnité compensatrice de préavis non effectuée du fait de l'arrêt maladie. (sauf si dispense de préavis par l'employeur)

Rupture et maladie professionnelle

- **La maladie professionnelle ou l'accident de travail :**
 - L'employeur ne peut rompre le contrat que s'il justifie soit d'une faute grave de l'intéressé, soit de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie (art. L1226-9 du Cdt)
 - Le préavis est reporté

Peut-on arrêter mon contrat si je suis enceinte?

Rupture et grossesse

- La maternité ne peut être une cause de rupture de contrat
- La salariée est protégée :
- **Protection absolue** pendant le congé maternité et les congés payés pris immédiatement après: La rupture pour retrait ne peut pas être notifiée et le préavis ne peut pas être exécuté pendant cette période

Rupture et grossesse

- **Protection relative** pendant la grossesse, en dehors du congé maternité et des congés posés immédiatement après, et 10 semaines après la reprise: La rupture par retrait est possible si motif étranger à la grossesse entraînant l'impossibilité de maintenir le contrat ou faute grave. Dans ces cas, la lettre de rupture peut être envoyée et le préavis peut être exécuté

Rupture et grossesse

- Protection du père exerçant la profession d'assistant maternel
- « Aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'un salarié pendant les dix semaines suivant la naissance de son enfant. Toutefois, l'employeur peut rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressé ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'arrivée de l'enfant. »

Rupture et grossesse

- « La salariée en état de grossesse médicalement constaté peut rompre son contrat de travail sans préavis et sans devoir d'indemnité de rupture. »

**Peut-on arrêter mon contrat si je suis en
congé parental?**

Rupture et congé parental

- Le contrat peut être rompu lors d'un congé parental
- Pas de préavis ni d'indemnité de préavis

Que se passe-t'il si l'enfant accueilli est malade pendant le préavis?

Rupture et maladie de l'enfant accueilli

- Le préavis court mais n'est pas rémunéré

**Que se passe-t'il si on me retire mon
agrément?**

Rupture et retrait d'agrément

- La rupture est à l'initiative de l'employeur (L423-24 du C.A.S.F.)
- Le contrat est rompu sans préavis ni indemnité de préavis
- L'indemnité de rupture est due (si un an d'ancienneté) :
 - La C.C.N. : « sans indemnité de rupture » mais l'arrêté d'extension a supprimé cette partie.
 - Article L423-24 du C.A.S.F. « les charges liées à la rupture du contrat consécutives à la suspension ou au retrait d'agrément ne peuvent être supportées par l'employeur » : ne peut être appliqué car moins favorable que la C.C.N.

**Le parent peut-il me licencier pour
faute?**

Rupture et faute grave

- La rupture pour faute est une mesure disciplinaire
- Elle doit respecter une procédure particulière rigide précisée au Code du travail
- Pas d'indemnité de préavis ni de rupture Art. L 1234-1 et L1234-9 du CDT

Ai-je droit à l'indemnité de licenciement?

L'indemnité de fin de contrat

- Non l'indemnité de licenciement ne concerne pas les assmats Cass.Soc du 31/05/12 N°10-24497
- L'indemnité de fin de contrat :
 - De rupture pour les C.D.I.
 - 1/120^{ème} du total des salaires nets versés
 - De précarité pour les C.D.D.
 - 10% du total des salaires bruts

Qui peut nous aider?

Trouver de l'aide

- D.I.R.E.C.C.T.E.
- Les signataires de la C.C.N.
- Les R.A.M.
- La formation (IPERIA)