



FICHE N°3 : LA RUPTURE DU CONTRAT

Quelques soient les bases du Contrat à durée Indéterminée

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 dans le contrat de travail. Rupture immédiate sans préavis	
Formalités	Remise d'une lettre de rupture	Aucune, mais la remise d'une lettre de rupture est toujours conseillée
Documents à remettre au salarié	Un bulletin de salaire Le salaire pour la partie effectuée Un certificat de travail Une attestation ASSEDIC	

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 ?	A tout moment, quelque soit le motif. Retrait forcé en cas de suspension ou retrait de l'agrément du salarié (sans préavis)	A tout moment
Formalités	Notification par LRAR, la date de première présentation de la LRAR fixe le point de départ du préavis	
Durée du préavis	Sauf faute grave ou lourde, suspension ou retrait de l'agrément, préavis minimum de : - 15 jours calendaires si - d'1 an d'ancienneté, - 1 mois calendaire si + d'1 an d'ancienneté	Minimum : - 15 jours calendaires si - d'1 an d'ancienneté, - 1 mois calendaire si + d'1 an d'ancienneté
Préavis, particularités	Le préavis ne se cumule pas avec des congés payés. Sauf accord des parties, il doit être exécuté dans les conditions normales d'exécution du contrat. A défaut, la partie responsable de son inexécution doit verser à l'autre une indemnité égale au montant de la rémunération qu'aurait perçue le salarié s'il avait travaillé (parents comme assistante maternelle).	
Régularisation	En 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 (cf. : ex de régularisation fiche 3bis)	
	L'employeur verse s'il y a lieu la différence entre le salaire total du et le total des salaires mensualisés versés	Si l'assistante maternelle a trop perçu, la somme lui reste acquise.
Indemnité de Congés Payés	Lors de la rupture du contrat de travail, le salarié a droit, sauf en cas de faute lourde, à une indemnité compensatrice correspondant à la rémunération des congés dus. (Cf. fiche 2 relative aux congés payés).	
Indemnité de rupture	Sauf faute grave ou lourde, si le salarié a + d'1 an d'ancienneté : = à 1/120 du total des salaires nets perçus pendant la totalité du contrat (hors indemnités). Cette indemnité n'est pas un salaire, elle est exonérée de cotisations et d'impôt sur le revenu dans les limites fixées par la loi.	NEANT
Documents à remettre au salarié	Un bulletin de salaire Le salaire pour la partie effectuée + CP restant dus + indemnités éventuellement dues Un certificat de travail Une attestation ASSEDIC	