



Mise à jour mars 2006

# RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL



Convention Collective Nationale Article 18

*Toute rupture après la fin de la période d'essai est soumise aux règles suivantes :*

- a) 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.
- b) 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.
- c) Préavis  
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, un préavis est à effectuer. 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.

- d) 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'article 7 – Rémunération à l'alinéa 2 b.  
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.
- e) 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.
- f) 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/ 120ème 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.
- g) Rupture pour suspension ou retrait de l'agrément  
L'employeur n'est pas responsable de la rupture du contrat.  
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 général.
- h) Documents à remettre au salarié en cas de rupture du 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 mentionnant la date de début et la date de fin du contrat ainsi que la nature de l'emploi
  - l'attestation ASSEDIC pour lui permettre de faire valoir ses droits.