

Fiche n°10 : Simulation « Rupture de contrat »

(en lien avec la fiche n°5 DIRECCTE de l'Ain)



Date de début de contrat : ... Date de notification de la rupture :

Date du début du préavis : ... Date de fin du contrat : ...

Voici les éléments à prendre en compte pour le calcul de la dernière rémunération :

Rémunération	Déclaration Pajemploi
--------------	-----------------------

(*) : Déclaration Pajemploi : Nbre d'heures normales = total des heures / tarif horaire.
Nbre de jours d'activité = Nbre d'heures normales / nbre d'heures d'1 journée d'accueil

Le salaire du mois en cours (si rupture au cours du mois, voir déduction du salaire fiche n°6)	=	...	€	Nbre d'heures normales* : Nbre de jours d'activité* :
La régularisation (si mensualisation en année incomplète fiche n°9)	=	...	€	Nbre d'heures normales* : Nbre de jours d'activité* :
L'indemnité compensatrice de congés payés (reliquat éventuel et CP acquis) (fiche n°8 pour année incomplète)	=	...	€	Nbre d'heures normales* : Nbre de jours de CP* :
Les heures complémentaires	=	...	€	Nbre d'heures complémentaires :
Les heures majorées	=	...	€	Nbre d'heures majorées :
L'indemnité de rupture	=	...	€	
Les indemnités :				
Indemnité d'entretien	=	...	€	
Frais de repas	=	...	€	
Indemnités kilométriques	=	...	€	
MONTANT TOTAL	=	...	€	Total nbre d'heures normales : Total nbre de jours d'activité : Nbre de jours de CP : Nbre d'heures complémentaires : Nbre d'heures majorées :



FICHE N°5 : LA RUPTURE DU CONTRAT RETRAIT DE L'ENFANT ou DEMISSION

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

En application de : - Convention Collective Nationale des assistants maternels du particulier employeur du 1^{er} juillet 2004,
- 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. <i>Rappel de la durée max de la période d'essai : 3 mois pour 1 à 3 jours de garde / semaine, 2 mois pour 4 jours / semaine ou +.</i>	
Formalités	Remise d'une lettre de rupture (<i>remise en mains propres contre décharge ou LRAR conseillée</i>)	Aucune, mais la remise d'une lettre de rupture (<i>en mains propres contre décharge ou LRAR</i>) est toujours conseillée
Documents à remettre au salarié	Un bulletin de salaire + Le salaire pour la partie effectuée + indemnité de congés payés (<i>si acquis</i>) + éventuelle régularisation (<i>en année incomplète</i>) Un certificat de travail Une attestation d'assurance chômage / Pôle Emploi	

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 (<i>sans préavis</i>)	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	- 15 jours calendaires si - d'1 an d'ancienneté, - 1 mois calendaire si + d'1 an d'ancienneté
Préavis, spécificités	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 (<i>parents comme assistante maternelle</i>).	
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 (<i>cf. : Fiche 4 La régularisation</i>)	
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. (<i>Cf. Fiche 2 Les congés payés</i>).	
Indemnité de rupture <small>Exonérée de cotisations et d'impôts sur le revenu</small>	Sauf faute grave ou lourde, qd + d'1 an d'ancienneté : - soit = à 1/120 ^e du total des salaires nets perçus pendant la totalité du contrat (hors indemnités) art 18f de la CCN	NEANT
Documents à remettre au salarié	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 Une attestation d'assurance chômage / Pôle Emploi	