

## FICHE SOURCES JURIDIQUES

### Synthèse des sources juridiques applicables

	Convention collective nationale (CCN) du 15 mars 2021	Code de l'action sociale et des familles (CASF)	Code du travail (CT)	Observations
<b>Contrat de travail et mentions</b>	Articles 40 à 41-3 Articles 89 à 90.4	L.423-3, L.423-17, D.423-5, D.423-14 et 15	L.1241-1 et suivants pour le CDD	<p><b>Un contrat de travail écrit pour chaque enfant accueilli, y compris lorsqu'il s'agit d'enfant de la même famille.</b></p> <p>En principe, un CDI sauf en cas de remplacement d'un salarié absent auquel cas un CDD doit être conclu</p> <p><b>Cas particulier : Si les parties sont déjà liés par un contrat de travail conclu pour l'accueil d'un enfant de la même famille et que ce contrat n'a pas été rompu :</b> les parties conviennent de reprendre l'ancienneté acquise par l'assistant maternel au titre du contrat le plus ancien, toujours en cours.</p> <p>Cette reprise s'applique uniquement à l'ancienneté et non aux autres droits acquis par l'assistant maternel, tels que ceux relatifs aux congés payés.</p>
<b>Engagement réciproque</b>	Article 93			<p>L'engagement réciproque doit être écrit.</p> <p>Toute modification devra faire l'objet d'un nouvel accord entre les parties.</p> <p>Il n'est pas obligatoire. C'est un engagement précontractuel qui ne remplace pas la signature d'un contrat de travail qui devra être signé au plus tard le premier jour travaillé.</p> <p>La partie à l'initiative de la rupture de cet engagement réciproque devra informer l'autre partie par écrit et lui verser une indemnité forfaitaire compensatrice d'½ mois de salaire brut.</p> <p>2 situations où cette indemnité ne sera pas due :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- le décès de l'enfant accueilli,</li> <li>- le retrait, la suspension ou le non-renouvellement de l'agrément de l'assistant maternel.</li> </ul>
<b>Période d'essai</b>	Articles 44 à 44.1.3 Articles 95 à 95.1		L.1221-19 non applicable au CDI	<p>La période d'essai n'est pas obligatoire et n'est pas renouvelable.</p> <p>Elle doit être prévue au contrat de travail.</p> <p><b>Pour CDI</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- durée maximum de 3 mois si l'assistant maternel travaille 1, 2 ou 3 jours calendaires par semaine</li> <li>- durée maximum de 2 mois si l'assistant maternel travaille 4 jours calendaires et plus par semaine.</li> </ul> <p><b>Exception :</b> accueil d'une fratrie, la durée maximale de la période d'essai du nouveau contrat conclu pour l'accueil d'un autre enfant de la même famille est de 30 jours calendaires.</p>

	Convention collective nationale (CCN) du 15 mars 2021	Code de l'action sociale et des familles (CASF)	Code du travail (CT)	Observations
<b>Période d'essai (suite)</b>	Articles 44 et 44.2 Articles 95 et 95.2		L.1242-10 applicable au CDD	<b>Pour CDD</b> - 1 jour par semaine plafonnée à 2 semaines pour des contrats ≤ 6 mois - 1 mois pour des contrats > 6 mois. Si le CDD est à terme imprécis, la période d'essai est calculée par rapport à la durée minimale du contrat. La durée de la période d'essai doit être prévue au contrat de travail.
<b>Rupture de la période d'essai</b>	Article 44.1.3		L.1221-25 et L.1221-26 non applicables	<b>Pour CDI</b> Elle peut être rompue à tout moment, par écrit. Pas de délai de prévenance à respecter.
	Article 44.2		L.1221-25 et L.1221-26 applicable au CDD	<b>Pour CDD, les délais de prévenance légaux sont applicables :</b> - Si rupture de la période d'essai par l'employeur et que le CDD comporte une période d'essai d'au moins 1 semaine : 24h en deçà de 8 jours de présence et 48h entre 8 jours et 1 mois de présence. - Si rupture de la période d'essai par le salarié, délai de prévenance de : 24h si la durée de présence du salarié est < 8 jours et de 48h si la durée de présence du salarié ≥ 8 jours
<b>Période d'adaptation</b>	Article 94			<b>Période d'adaptation</b> : non obligatoire et comprise dans l'éventuelle période d'essai Elle débute le premier jour de travail effectif pour une durée maximale de 30 jours calendaires. Modalités d'exécution de la période d'adaptation (sa durée et les horaires de travail) à prévoir dans le contrat de travail. La rémunération des heures effectuées au cours de la période d'adaptation est comprise dans la rémunération déclarée au centre Pajemploi.
<b>Salaire mensuel</b>	Article 52 à 53 Articles 108 à 108.1 et 109 à 109.2	D.423-5	L.3242-1	<b>Mensualisation obligatoire (calculée sur une période de 12 mois consécutifs)</b> - sur la base de 52 semaines pour un CDI sur 52 semaines sur une période de 12 mois consécutifs et pour un CDD pour le remplacement d'un salarié absent (quelle que soit la durée du CDD) - sur la base de 46 semaines ou moins pour un CDI sur 46 semaines ou moins sur une période de 12 mois consécutifs.
<b>Salaire horaire brut minimum</b>	Article 51 et annexe 5	L.423-19 D.423-9		Salaire horaire minimum statutaire brut = <b>0.281 fois</b> le montant du SMIC par enfant et par heure d'accueil Salaire horaire minimum conventionnel brut = 2.97 € au 1 <sup>er</sup> janvier 2022, majoré de 3% pour les assistants maternels ayant obtenu le Titre « Assistant maternel-garde d'enfants » (soit 3.06€).

	Convention collective nationale (CCN) du 15 mars 2021	Code de l'action sociale et des familles (CASF)	Code du travail (CT)	Observations
<b>Heures majorées</b>	Articles 54, 96.4 et articles 110 et 110.1	D.423-10	L.3121-22 non applicable	<p><b>Majoration au-delà de 45 heures de travail par semaine et dans la limite de la durée maximale du travail</b> (le temps plein correspondant à 45 heures pour cette profession).</p> <p>Le taux de majoration est laissé à la négociation des parties (taux minimum de 10%) et doit être fixé dans le contrat</p>
<b>Heures complémentaires</b>	Article 54, 96.4 et 110.2		Article L.3123-8 et L.3123-9 non applicables	<p><b>Heures complémentaires</b> : ce sont les heures effectuées au-delà de la durée de travail hebdomadaire prévue au contrat et jusqu'à 45 heures par semaine incluses.</p> <p>Elles peuvent donner lieu à majoration de salaire si les parties le prévoient au contrat de travail.</p> <p>Si le nombre d'heures complémentaires effectuées par l'assistant maternel, à la demande du particulier employeur, excède un tiers de la durée des heures complémentaires prévues au contrat de travail, pendant 16 semaines consécutives, les parties doivent échanger sur la nécessité de revoir les modalités d'organisation du travail.</p>
<b>Absences de l'enfant confié</b>	Article 105	L.423-20		<p><b>Maintien du salaire sauf dans les cas mentionnés autorisant des retenues</b> (5 jours par an en cas de courtes absences continues ou non de l'enfant/ absence de l'enfant durant 14 jours calendaires consécutifs).</p> <p>Ces absences de l'enfant devront être justifiées par un certificat médical ou un bulletin d'hospitalisation transmis au plus tard au retour de l'enfant.</p> <p>Appréciation par période de 12 mois glissants à compter de la date d'effet de l'embauche ou de sa date anniversaire</p>
<b>Absence de l'assistant maternel</b>	Articles 49 et 104 Annexe 3 : Prévoyance  Article 48.1.1.3			<p>Toute absence doit être justifiée ou, le cas échéant, autorisée par l'employeur, dans les délais impartis.</p> <p>A défaut, cela peut être considéré comme fautif.</p> <p>En cas de maladie ou d'accident, le salarié a une double obligation :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- informer son employeur dans les plus brefs délais,</li> <li>- et justifier de son absence dans un délai de 48 heures (en fournissant un certificat médical ou un arrêt de travail), sauf circonstances exceptionnelles.</li> </ul> <p>Pour bénéficier d'une indemnisation suite à un arrêt de travail, il convient de procéder à des démarches auprès de la CPAM et de l'IRCEM Prévoyance.</p> <p>Si le salarié est placé en arrêt de travail avant ou pendant les congés payés, les jours de congés payés qui coïncident avec la période de l'arrêt de travail ne sont pas décomptés ni indemnisés au titre des congés payés.</p>

	Convention collective nationale (CCN) du 15 mars 2021	Code de l'action sociale et des familles (CASF)	Code du travail (CT)	Observations
<b>Absence de l'assistant maternel</b> (suite)	Article 48.1.1.3			L'absence du salarié est alors traitée comme une absence pour maladie. Ces jours sont posés à un autre moment conformément aux dispositions conventionnelles.
<b>Indemnité d'entretien</b>	Articles 58 et 114.1	L.423-4 L.423-18 D.423-6 et 7		Indemnité versée en cas de travail effectif, par heure de travail. Le montant horaire de cette indemnité est prévu dans le contrat de travail. Il varie en fonction de la durée de travail effectif, sans pouvoir être inférieur à 90 % du minimum garanti lorsque la durée de travail journalière est de 9 heures. Le montant journalier de cette indemnité ne peut être inférieur à 2.65 €.
<b>Frais de repas de l'enfant</b>	Articles 58 et 114.2	D.423-8		Soit : - les repas sont fournis par l'employeur, et ce dernier communique par écrit à l'assistant maternel le coût des repas fournis, - les repas sont fournis par l'assistant maternel et une indemnité de repas est prévue au contrat et est déclarée au centre Pajemploi
<b>Congés pour événements familiaux</b>	Article 48.1.3.1 et suivants		L.3142-1 à L.3142-3 (ordre public) et L.3142-4 (fixant la durée minimum des congés)	<b>Autorisation d'absence rémunérée, avec production d'un justificatif :</b> - mariage / PACS du salarié : 4 jours ouvrables, - mariage / PACS d'un enfant : 1 jour ouvrable, - décès de son enfant : 5 jours ouvrables; ce délai est porté à 9 jours ouvrables si l'enfant est âgé de moins de 25 ans <u>ou</u> si l'enfant, quel que soit son âge, était lui-même parent <u>ou</u> si personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié, Existence d'un congé supplémentaire de 8 jours ouvrables en cas de décès d'un enfant âgé de moins de 25 ans <u>ou</u> d'une personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié (congé de deuil à prendre dans un délai d'un an à compter du décès de l'enfant), - décès du conjoint ou du partenaire d'un PACS, du concubin, d'un père, d'une mère, du beau-père ou de la belle-mère (entendu comme le père et la mère du conjoint marié du salarié), d'un frère ou d'une sœur : 3 jours ouvrables, - décès d'un descendant en ligne directe (petit-enfant, arrière petit-enfant) : 1 jour ouvrable, - décès d'un ascendant en ligne directe (grand-parent et arrière grand-parent) : 1 jour ouvrable,

	Convention collective nationale (CCN) du 15 mars 2021	Code de l'action sociale et des familles (CASF)	Code du travail (CT)	Observations
<b>Congés pour événements familiaux (suite)</b>				<p>- naissance ou adoption : 3 jours ouvrables (à prendre dans les 15 jours entourant l'événement),</p> <p>- annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant : 2 jours ouvrables.</p> <p>Si déplacement de plus de 600 kilomètres (aller-retour), possibilité d'un jour ouvrable supplémentaire non rémunéré, sur demande du salarié.</p> <p>En absence de prise du congé pour événement familial, aucune indemnité compensatrice n'est due.</p>
<b>Congés pour enfants malades du salarié</b>	Article 48.2.2			<p>Droit à un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constaté par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans à charge.</p> <p>Durée du congé non rémunéré, constaté par un certificat médical (à transmettre dans un délai de 48 heures à l'employeur) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 3 jours ouvrables par année civile</li> <li>- porté à 5 jours ouvrables si enfant de moins d'1 an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus de moins de 16 ans.</li> </ul>
<b>Jours fériés ordinaires</b>	Article 47.2		L.3133-3 non applicable, règle non visée l'article L.423-2 du CASF	<p>Pas obligatoirement chômés mais l'accueil un jour férié doit être précisé au contrat.</p> <p>Si le jour férié ordinaire est travaillé, une rémunération majorée à hauteur de 10% du salaire est due.</p> <p><b>Le chômage d'un jour férié ordinaire n'entraîne pas de déduction d'absence sur le salaire si la condition suivante est remplie :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- si présence du salarié pendant les jours de travail prévus au contrat de travail ou au planning qui précède et qui fait suite au jour férié, sauf autorisation d'absence préalablement accordée</li> </ul>
<b>1<sup>er</sup> mai</b>	Article 47.1		L.3133-4 à 5	<p><b>Le chômage du 1<sup>er</sup> mai ne peut jamais entraîner de déduction sur salaire.</b></p> <p>S'il est travaillé, la rémunération est majorée de 100%</p>
<b>Journée de solidarité</b>		L.423-2		<p>Non applicable : cette journée n'est pas visée à l'article L. 423-2 du CASF qui liste les dispositions du code du travail applicable aux assistants maternels.</p>

	Convention collective nationale (CCN) du 15 mars 2021	Code de l'action sociale et des familles (CASF)	Code du travail (CT)	Observations
<b>Repos quotidien</b>	Article 96.1	L.423-21		<b>Au moins 11 heures consécutives de repos</b> entre 2 journées de travail, tous contrats de travail confondus
<b>Repos hebdomadaire</b>	Articles 46 et 100	L.423-22		<b>Une journée, en principe le dimanche, soit une durée minimale de 35 heures consécutives</b> Un jour nécessairement commun en cas de multi-employeur. Ce jour est prévu au contrat de travail. Par conséquent, l'assistant maternel ne peut travailler plus de 6 jours consécutifs. S'il travaille exceptionnellement le jour de son repos hebdomadaire, il bénéficie d'une contrepartie financière ou en temps de 25%.
<b>Durée maximale de travail autorisée</b>	Article 96.3	L.423-22		<b>48 heures par semaine en moyenne sur 4 mois ou, sur 12 mois, dans la limite d'un plafond annuel de 2250 heures, avec l'accord du salarié</b> → interdiction de travailler au-delà de ces durées maximales de travail
<b>Durée journalière habituelle</b>	Article 96.1			Une durée journalière habituelle de 9 heures.
<b>Travail de nuit</b>	Absence de disposition pour l'emploi d'un assistant maternel  Articles 137 à 137.2 pour l'emploi d'un garde d'enfant au domicile du particulier employeur			Absence de dispositions conventionnelles spécifiques pour un accueil d'un enfant la nuit.  Prévoir un autre mode de garde en réponse à un tel besoin (exemple garde à domicile).
<b>Acquisition congés payés</b>	Article 48 Articles 48.1.1.1 à 48.1.1.3		L.3141-3 à L.3141-11	<b>2.5 jours ouvrables* par mois de travail effectif ou selon les règles d'équivalence</b> <i>* Les jours ouvrables correspondent à tous les jours de la semaine à l'exception de la période de repos hebdomadaire et des jours fériés chômés.</i> <b>Droit maximum à 30 jours ouvrables pour une période de référence complète comprise entre le 1<sup>er</sup> juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours (y compris dans le cadre d'un accueil de fratrie)</b>

	Convention collective nationale (CCN) du 15 mars 2021	Code de l'action sociale et des familles (CASF)	Code du travail (CT)	Observations
<b>Fixation date congés payés</b>	Article 48.1.1.3 et article 102.1.1	L.423-23 D.423-16		Date fixée par l'employeur en respectant l'octroi minimum de 12 jours ouvrables continus entre le 1 <sup>er</sup> mai et le 31 octobre (sous réserve de leur acquisition).  Si multi-employeurs et en l'absence d'accord de ces derniers sur les dates communes au 1 <sup>er</sup> mars, le salarié peut fixer 4 semaines en été (période du 1 <sup>er</sup> mai au 31 octobre de l'année) et 1 semaine en hiver que ces congés soient payés ou sans solde pour lui permettre de bénéficier de congés effectifs sans aucun accueil d'enfant.
<b>Congés sans solde</b>	Article 102.2			La convention prévoit le droit à congés sans solde notamment pour permettre un repos du salarié de 5 semaines alors qu'il n'a pas acquis l'intégralité de son droit à congés payés.  Toute demande de congés sans solde supérieur à 5 semaines est soumise à l'accord de l'employeur.
<b>Fractionnement du congé principal</b>	Article 48.1.1.4			Un congé d'au moins 12 jours ouvrables continus (soit 2 semaines) doit être pris par le salarié, sur la période allant du 1 <sup>er</sup> mai au 31 octobre (période légale de prise du congé principal).  Lorsque les droits à congés payés dépassent 2 semaines, le solde du congé principal peut être pris de manière fractionnée par accord écrit des parties pendant et/ou en dehors de la période du 1 <sup>er</sup> mai au 31 octobre.  Lorsque la prise de ces congés se fait, en dehors de la période du 1 <sup>er</sup> mai au 31 octobre, le salarié peut bénéficier de jours de congés supplémentaires pour fractionnement.  Ces jours supplémentaires pour fractionnement sont accordés dans les conditions suivantes : - 1 jour ouvrable s'il prend entre 3 et 5 jours de congés en dehors de cette période, - 2 jours ouvrables s'il prend 6 jours minimum de congés en dehors de cette période.  Si le fractionnement des congés est à l'initiative du salarié, l'employeur peut refuser ou accepter en demandant à ce dernier de renoncer par écrit à son droit à des jours supplémentaires.
<b>Calcul de l'indemnité de congés payés</b>	Article 48.1.1.5	L.423-6		<b>Pour le CDI</b> quelles que soient les modalités d'accueil, l'indemnité doit correspondre au plus favorable pour le salarié : - au maintien de salaire hors indemnité - au dixième (10%) de la rémunération perçue au cours de la période de référence hors indemnité  Cette comparaison est obligatoire.

	Convention collective nationale (CCN) du 15 mars 2021	Code de l'action sociale et des familles (CASF)	Code du travail (CT)	Observations
Calcul de l'indemnité de congés payés (suite)		L.423-6	L.1242-16	<b>Pour le CDD</b> application des dispositions du code du travail à savoir le dixième (10%) de la rémunération totale brute perçue par le salarié pendant la durée de son contrat.
Paiement de l'indemnité de congés payés	Articles 48.1.1.5 et 102.1.2 et suivants		L.1242-16	<p><b>Pour le CDI sur 52 semaines sur une période de 12 mois consécutifs</b>, versement lors de la prise des CP</p> <p><b>Pour le CDI sur 46 semaines ou moins sur une période de 12 mois consécutifs</b> selon le choix émis au contrat, versement à l'issue de chaque période de référence :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- lors de la prise du congé principal,</li> <li>- en une seule fois au mois de juin,</li> <li>- au fur et à mesure de la prise des congés.</li> </ul> <p><b>Pour le CDD</b>, en principe, versement sous forme d'indemnité compensatrice de CP en fin de contrat ou lors de la prise des congés payés acquis s'ils sont pris</p>
Congé pour enfant à charge	Article 48.1.3.3		L.3141-8	<p><b>Les salariés &lt; 21 ans</b> au 30 avril de l'année précédente ont droit à 2 jours ouvrables de congés supplémentaire par enfant à charge ou de 1 jour ouvrable supplémentaire si le congé est &lt; à 6 jours ouvrables.</p> <p><b>Les salariés ≥ 21 ans</b> bénéficient de 2 jours ouvrables supplémentaires par enfant à charge* sans que le cumul du nombre de jours de congé supplémentaire et de congé annuel dépasse 30 jours ouvrables.</p> <p>Ce droit à congés pour enfant à charge est déterminé et acquis à l'issue de la période de référence (soit au 31 mai de chaque année), si les conditions susvisées sont remplies.</p> <p><b>Principe</b> : ces congés supplémentaires acquis pour enfant à charge doivent être pris.</p> <p><b>Exception</b> : si le salarié n'a pas eu le temps de prendre ces congés supplémentaires acquis, en raison de la rupture de son contrat de travail, ils peuvent donner lieu à une indemnité compensatrice en lieu et place de leur prise.</p> <p>* Enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de quinze ans au 30 avril de l'année en cours et tout enfant sans condition d'âge dès lors qu'il vit au foyer et qu'il est en situation de handicap.</p>



	Convention collective nationale (CCN) du 15 mars 2021	Code de l'action sociale et des familles (CASF)	Code du travail (CT)	Observations
<b>Modalités de rupture</b>	Articles 63 à 63.1 et articles 119 à 119.1	L.423-24	L.1232-1 inapplicable (Cass. Soc., du 17 juin 1997) L.1132-1	<b>Procédure de retrait</b> à l'initiative de l'employeur. La rupture n'a pas besoin d'être motivée sauf si l'employeur veut se prévaloir d'une faute grave et/ou s'il veut se prémunir d'un contentieux en matière de discrimination. Rupture par une lettre recommandée avec AR ou remise en mains propres contre décharge Le retrait de l'enfant ne peut être fondé sur un motif discriminatoire ou illicite
	Articles 63 à 63.1 et articles 119.1 et 119.3			<b>Procédure pour suspension, modification ou retrait d'agrément de l'assistant maternel</b> Retrait forcé par une lettre recommandée avec AR ou remise en mains propres contre décharge à la date de notification de la décision par le Conseil Départemental concernant l'agrément Contrat rompu sans préavis, ni indemnité de rupture. S'il y a lieu, l'indemnité compensatrice de congés payés est due.
	Articles 63.2 à 63.2.2 Articles 119.2 à 119.2.2	L.423-26		<b>Rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié</b> - <b>Démission du salarié</b> : Rupture par une lettre recommandée avec AR ou remise en mains propres contre décharge - <b>Départ volontaire à la retraite</b> : Notification de son départ à la retraite au particulier employeur, par écrit, dans les conditions prévues par le code du travail
	Articles 62 et 118		L.1243-1 à L.1243-4	<b>Fin du CDD</b> : au terme prévu au contrat (pour un CDD à terme précis) ou au retour du salarié absent ou si le contrat du salarié remplacé vient à être rompu (pour un CDD à terme imprécis) <b>Rupture anticipée du CDD</b> : selon les cas autorisés par le code du travail
	Articles 63 à 63.3.3 Articles 119.4 à 119.4.2			<b>Rupture du contrat du fait du décès</b> - <b>Décès du salarié</b> Rupture de plein droit qui intervient à la date du décès. L'employeur doit : - informer le centre Pajemploi, - informer les ayants-droits de la rupture du contrat et leur remettre le certificat et le reçu pour solde de tout compte dans un délai de 30 jours calendaires à compter du décès.

	Convention collective nationale (CCN) du 15 mars 2021	Code de l'action sociale et des familles (CASF)	Code du travail (CT)	Observations
Modalités de rupture (suite)	Articles 63 à 63.3.3 Articles 119.4 à 119.4.2			<p><b>- Décès de l'enfant du particulier employeur</b> Rupture de plein droit au jour du décès de l'enfant. L'employeur, ou à défaut un tiers, informe dès que possible par écrit le salarié de la date du décès de l'enfant. Dans un délai de 30 jours calendaires à compter du décès de l'enfant, l'employeur, ou à défaut un tiers, remet au salarié les documents de fin de contrat obligatoires</p>
			L.1237-11 inapplicable (Cass. Soc., du 31 mai 2012)	<b><u>Pas de rupture conventionnelle</u></b>
Période de protection grossesse et maternité			L.1225-4	<p><b>Procédure de retrait de l'enfant ne peut intervenir qu'en cas de faute grave</b> ou d'impossibilité de maintenir le contrat (non lié à l'état de santé de la salariée) lorsque la salariée est en état de grossesse et pendant les 10 semaines suivant la fin de son congé maternité</p> <p><b>Procédure de retrait interdite pendant le congé maternité</b></p>
Préavis (hors période d'essai)	Articles 64 à 64.3 et article 120	L.423-25 et L.423-26	L.1232-1 inapplicable	<p><b><u>Rupture à l'initiative de l'employeur (retrait) ou à l'initiative du salarié (démission) :</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 8 jours calendaires si ancienneté &lt; 3 mois</li> <li>- 15 jours calendaires si ancienneté salarié ≥ 3 mois et &lt; 1 an ; en cas de démission du salarié, ce délai peut être porté à 1 mois en cas d'accord des parties</li> <li>- 1 mois si ancienneté salarié ≥ 1 an</li> </ul> <p><b><u>Procédure de retrait forcé pour suspension ou retrait d'agrément :</u></b> pas de préavis</p>
			L.1243-2	<p><b><u>Rupture anticipée CDD</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- si CDD à terme précis : 1 jour par semaine à raison de la durée totale du contrat, renouvellement(s) inclus</li> <li>- si CDD à terme imprécis : 1 jour par semaine en fonction de la durée déjà effectuée</li> </ul> <p>Préavis dans les 2 cas plafonné à 2 semaines</p>
Indemnité de rupture CDI et CDD	Articles 65 à 68 Articles 121 à 124		L.1234-9 inapplicable (Cassation Soc. 31 mai 2012)	<p><b><u>Pour la procédure de retrait en CDI</u></b> (hors faute grave, lourde et modification, suspension ou retrait d'agrément) à condition de justifier de 9 mois d'ancienneté avec l'employeur : 1/80ième des salaires bruts perçus pendant la durée du contrat, hors indemnités (kilométrique, d'entretien et de repas)</p>



DDETS31

Le contrat de travail des assistants maternels

	Convention collective nationale (CCN) du 15 mars 2021	Code de l'action sociale et des familles (CASF)	Code du travail (CT)	Observations
Indemnité de rupture CDI et CDD (suite)			L.1243-8 et L.1243-10	<b>Pour la rupture anticipée du CDD ou échéance du terme (ou à l'issue du CDD)</b> (hors faute grave, force majeure ou initiative du salarié ou refus du salarié d'accepter la conclusion d'un CDI pour occuper le même emploi avec une rémunération au moins équivalente): indemnité de précarité correspondant à 10% de la rémunération versée au salarié
Indemnité compensatrice de congés payés	Articles 48.1.1.5 et 67 Articles 123 à 123.2	L.423-7	L.1242-16	<b>Pour CDI</b> : indemnité correspondant aux congés acquis et non pris dont les modalités de calcul se réfèrent à celles de l'indemnité de congés payés <b>Pour CDD</b> : dixième de la rémunération perçue pendant la durée du contrat