

Editorial

Bonjour,

Ce mois-ci, nous vous proposons un bulletin spécialement dédié à la "**fin de contrat**".

Je vous souhaite une bonne lecture et un très bel été.

Stéphane Gauvain

Sommaire

I. Les différents cas de rupture.....	1
II. Le préavis.....	4
III. Les indemnités de fin de contrat.....	5
IV. La régularisation du salaire mensualisé.....	7
V. Les documents de fin de contrat.....	8
VI. Le service "Fin de fin de contrat".....	9

I. Les différents cas de rupture

1. Non-respect de l'engagement réciproque

Si l'une des parties décide de ne pas donner suite à cet accord de principe, elle devra verser à l'autre partie une indemnité forfaitaire compensatrice. Cette indemnité est calculée sur la base de 1/2 mois de salaire brut prévu dans l'engagement réciproque. Cette indemnité n'est ni imposable, ni soumise à cotisations sociales. Cette somme ne doit pas être déclarée.

Elle n'est pas due, sur présentation d'un justificatif, dès lors que les événements suivants surviennent entre la date de l'engagement réciproque et la date d'effet de l'embauche :

- le décès de l'enfant du particulier employeur ;
- le retrait, la suspension ou le non-renouvellement de l'agrément dont est titulaire l'assistant maternel.

2. Rupture avant exécution du contrat de travail

Lorsque l'employeur est amené à rompre le contrat de travail avant son exécution (le contrat de travail est conclu mais l'enfant n'est pas confié à l'assistant maternel agréé), ce dernier doit respecter les formalités liées à la fin du contrat de travail.

Il doit notifier le retrait de l'enfant par lettre recommandée avec avis de réception ou courrier remis en main propre contre décharge à son assistant maternel agréé.

C'est la date de la première présentation de la lettre recommandée qui fixe le point de départ du préavis.

3. Le retrait de l'enfant

Si l'employeur décide de ne plus confier la garde de son enfant à son salarié, quel que soit le motif (déménagement, scolarisation de son enfant...), il doit notifier le retrait de l'enfant par lettre



recommandée avec avis de réception à son assistant maternel agréé.

C'est la date de la première présentation de la lettre recommandée qui fixe le point de départ du préavis.

4. La démission du salarié

L'assistant maternel agréé qui décide de ne plus accueillir un enfant et souhaite rompre son contrat de travail doit en informer son employeur par lettre recommandée avec avis de réception. La date de la première présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du préavis.

5. La mise à la retraite du salarié

L'employeur peut, en accord avec son salarié, le mettre à la retraite s'il a atteint l'âge minimum légal.

6. Le départ volontaire à la retraite du salarié

Dès lors qu'il atteint l'âge légal d'ouverture du droit à une pension de retraite, sans nécessairement bénéficier d'une pension de retraite à taux plein, le salarié peut notifier son départ à la retraite au particulier employeur, par écrit, dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires de droit commun.

7. La suspension, la modification ou le retrait de l'agrément

La suspension, la modification ou le retrait de l'agrément de l'assistant maternel s'impose aux parties et entraîne le retrait forcé de l'enfant dans le respect de la procédure prévue par la convention collective.

Dans ce cas, le contrat de travail est rompu sans préavis, ni indemnité de rupture, du seul fait de la suspension, de la modification ou du retrait de l'agrément. Toutefois, l'indemnité compensatrice de congés payés est versée à l'assistant maternel.

Le particulier employeur notifie à l'assistant maternel par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge, le retrait forcé de l'enfant à la date de notification de la suspension, de la modification ou du retrait de l'agrément par le Conseil départemental.

8. Le décès du salarié

Le décès du salarié entraîne de plein droit la rupture du contrat de travail. Cette rupture intervient à la date du décès du salarié.

L'employeur doit en informer :

- l'organisme destinataire de la déclaration d'emploi du salarié ;
- les ayants-droits de la rupture du contrat de travail et doit leur remettre, dans un délai de 30 jours calendaires à compter du décès, le dernier bulletin de salaire ainsi que le certificat de travail et le reçu pour solde de tout compte.

Le décès du salarié peut ouvrir droit, sous conditions, aux prestations du régime de prévoyance de branche.

La rupture du contrat de travail entraîne le versement aux ayants droits :

- du dernier salaire dû au jour du décès ;
- d'une indemnité compensatrice pour les congés payés acquis, non rémunérés au jour du décès.

9. Le décès de l'enfant

Le décès de l'enfant du particulier employeur entraîne la rupture de plein droit du contrat de travail au jour du décès. L'employeur (ou à défaut un tiers) informe dès que possible par écrit le salarié de la date du décès de l'enfant.

La rupture du contrat de travail entraîne le versement au salarié :

- du dernier salaire dû au jour du décès ;
- d'une indemnité égale à l'indemnité compensatrice de préavis (qui ne peut être exécuté du fait du décès de l'enfant) ;
- d'une indemnité dont le montant est calculé de la même manière que l'indemnité de rupture en cas de retrait d'enfant ;
- d'une indemnité compensatrice pour les congés payés acquis, non rémunérés, le cas échéant.

L'employeur, ou à défaut un tiers, remet au salarié dans un délai de 30 jours calendaires à compter du décès de l'enfant, les documents de fin de contrat.

10. La rupture conventionnelle

La rupture conventionnelle individuelle ne fait pas partie des dispositions légales applicables aux assistants maternels prévu par l'Article L423-2 - Code de l'action sociale et des familles.

Par ailleurs, la Convention collective nationale des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile ne prévoit pas de disposition particulière.



II. Le préavis

L'ancienneté du salarié détermine la durée du préavis. **Le préavis peut ou non être effectué** en accord entre les parties.

1. Le préavis hors période d'essai

En cas de rupture du contrat de travail (hors période d'essai), qu'elle soit à l'initiative de l'employeur ou à celle du salarié, la **durée minimum** du préavis est de :

- **8 jours** calendaires lorsque l'enfant est accueilli depuis **moins de 3 mois** ;
- **15 jours** calendaires si l'enfant est accueilli **depuis 3 mois et jusqu'à moins d'1 an** ;
- **1 mois** (de date à date) si l'enfant est accueilli **depuis plus d'1 an**.

Les jours calendaires comprennent la totalité des jours de la semaine. La date de première présentation de la lettre recommandée ou la date de remise de la lettre en main propre contre décharge fixe le point de départ du préavis.

L'ancienneté nécessaire pour déterminer la durée du préavis est appréciée au jour de la date d'envoi de la lettre recommandée ou de sa date de remise en main propre contre décharge.

Dans le cas d'un préavis travaillé par le salarié, le montant doit être intégré au salaire net et converti en heures et en jours.

2. Le préavis pendant la période d'essai

Lorsqu'il est mis fin au contrat de travail pendant ou au terme de la période

d'essai, la convention collective ne prévoit pas de délai de prévenance.

Toutefois, les parties peuvent en prévoir un dans le contrat de travail.

3. Exécution du préavis

Le préavis ne peut être interrompu ou suspendu sauf par exception, dans les cas :

- d'arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ;
- de suspension du contrat de travail consécutive à un congé de maternité ou d'adoption ;
- de prise de congés payés. Les périodes de préavis et de congés payés peuvent se cumuler en cas d'accord écrit et signé des parties.



4. Les 3 cas du préavis non effectué

- Si l'employeur dispense son salarié d'effectuer son préavis, il doit lui verser une indemnité égale au montant de la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait gardé l'enfant.
- Si le **salarié refuse d'effectuer son préavis**, l'employeur peut lui demander de verser une indemnité égale au montant de la rémunération qu'il aurait perçue.

- Si l'employeur dispense son salarié d'effectuer le préavis, à la demande de ce dernier, l'indemnité n'est pas due.

5. Le préavis effectué

Lorsque la salariée travaille pendant son préavis, sa rémunération doit être déclarée dans la case « salaire net ». Cette somme doit être convertie en heures et jours d'activité.

III. Les indemnités de fin de contrat

Sur son compte en ligne, lors de sa dernière déclaration de salaire, l'employeur peut détailler les sommes versées à son salarié :

Indemnités de fin de contrat				
Montant de l'indemnité compensatrice de congés payés	?	0	.00	€
Montant de l'éventuelle indemnité compensatrice de préavis	?	0	.00	€
Montant de la prime de précarité	?	0	.00	€
Montant de l'indemnité de rupture	?	0	.00	€
Montant de l'indemnité de départ volontaire à la retraite	?	0	.00	€



① Sommes saisies sur la télédéclaration

A l'exception de l'indemnité de rupture, **toutes les sommes saisies dans la partie « fin de contrat » sont soumises à cotisations sociales et à prestation CMG** (dans la limite du plafond de l'allocataire).

1. Indemnité compensatrice de préavis

Cette indemnité est à compléter **uniquement lorsque l'employeur, à son initiative, dispense le salarié** d'effectuer son préavis. Il doit lui verser une indemnité égale au montant de la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait gardé son enfant. Cette indemnité est soumise à cotisations sociales.

2. Indemnité de rupture

En cas de rupture du contrat de travail, par retrait de l'enfant ou de mise à la retraite du salarié à l'initiative de l'employeur, celui-ci doit verser au salarié, ayant **au moins 9 mois d'ancienneté** une **indemnité de rupture égale à 1/80ème du total des salaires brut** perçus pendant la durée du contrat (*hors indemnités diverses : indemnités d'entretien, de repas, kilométriques*).

Cette indemnité de rupture est due sauf en cas de rupture pour faute grave ou lourde.

Cette indemnité est **exonérée de cotisations sociales et non imposable**. Cette somme doit figurer sur le reçu pour solde de tout compte et sur l'attestation employeur (Pôle emploi).



Dès lors que l'assistant maternel et le particulier employeur 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, la règle suivante s'applique : les parties conviennent de reprendre l'ancienneté acquise par l'assistant maternel au titre du contrat le plus ancien, toujours en cours.

Rappel : le calcul de l'indemnité de rupture s'effectue sur les salaires bruts. Cette somme est à verser au salarié telle quelle (il n'y a pas de conversion en net).

3. Indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite

L'ensemble des salariés **remplissant les conditions** bénéficieront d'une indemnité de départ à la retraite calculée à partir de la moyenne des salaires la plus favorable (*cinq années précédentes, 12 mois ou des 3 derniers mois calendaires d'emploi*), tous employeurs confondus.

i Aucune démarche pour l'employeur !

L'employeur **ne prend pas en charge le versement** de cette indemnité. Il n'a donc **rien à la calculer**. C'est l'IRCEM Prévoyance, qui a été choisie par les partenaires sociaux, pour le calcul et le versement de cette indemnité.

Son montant s'élèvera à :

- un mois de salaire brut de référence à compter de 10 années de périodes d'emploi au sein du secteur ;
- un mois et demi entre 15 et 20 ans ;
- deux mois entre 20 et 30 ans ;
- deux mois et demi au-delà.

Pour plus d'informations sur les conditions et démarches, les salariés peuvent consulter l'[Ircem Prévoyance](#) au 0 980 980 990, du lundi au vendredi de 8h30 à 18h00.

4. Indemnité de précarité (CDD)

Dans le cas d'un **CDD**, si les relations contractuelles de travail ne se poursuivent pas par un CDI, l'employeur doit verser à son salarié une indemnité de fin de contrat dite de précarité. Son montant est **égal à 10% de l'ensemble des rémunérations brutes perçues pendant la durée du contrat**.

La déclaration et le paiement doivent être faits sur la base du net.

La rémunération brute servant de base au calcul de l'indemnité est celle versée au salarié pendant toute la durée de son contrat, primes et accessoire compris, à l'exception de l'indemnité compensatrice de congés payés et des indemnités représentatives de frais professionnels.

Cette indemnité ne correspond pas à un temps de travail et **n'a pas lieu d'être convertie en heures et en jours.**

Cette prime est **soumise à cotisations sociales.** Ce montant doit figurer sur le reçu pour solde de tout compte.

5. Indemnité compensatrice de congés payés

Lors de la rupture du contrat de travail le salarié a droit à **une indemnité compensatrice de congés payés correspondant à la rémunération des congés dus**, (non rémunérés à la date de fin de contrat) .

Cette indemnité est **soumise à cotisations sociales.** Ce montant doit figurer sur le reçu pour solde de tout compte.

Cas du CDD

Si les congés n'ont pas été pris pendant la durée du contrat, une indemnité compensatrice de congés payés est due au salarié. Son montant ne peut pas être inférieur à 10% de la rémunération totale brute due au salarié (indemnité de précarité comprise). La déclaration et le paiement doivent être faits sur la base du net.

IV. La régularisation du salaire mensualisé



En cas d'accueil de l'enfant 46 semaines ou moins, le particulier employeur procède

à la régularisation définitive du salaire en fin de contrat.

A chaque date anniversaire du contrat, l'employeur doit comparer les heures d'accueil réellement effectuées, avec celles qui ont été rémunérées. Cette régularisation est établie par un écrit, signé par les parties.

Les régularisations prévisionnelles annuelles qui interviennent au cours de l'exécution du contrat se compensent

entre elles et n'entraînent pas de règlement en cours de contrat.

A la fin du contrat de travail, il est procédé à une liquidation et une compensation des régularisations annuelles et prévisionnelles, au crédit et au débit de l'assistant maternel.

La régularisation définitive du salaire à la fin du contrat de travail peut donner lieu à un remboursement financier soumis à contributions et cotisations sociales, au profit de l'assistant maternel.

Cette régularisation doit être déclarée dans la case "salaire net" et convertie en nombre d'heures normales.

V. Les documents de fin de contrat

Quelle que soit la nature du contrat de travail et le motif de la rupture, l'employeur doit effectuer une rupture de contrat par enfant et remettre obligatoirement au salarié les documents de fin de contrat.

Grâce au service "Fin de contrat", ces documents peuvent être automatiquement générés et l'attestation employeur directement télétransmise aux services de Pôle Emploi.

Des modèles vierges de documents sont aussi disponibles sur notre site internet.

1. L'attestation employeur (Pôle emploi)

À la rupture du contrat de travail, l'employeur doit compléter une "attestation employeur" pour que le salarié fasse valoir ses droits à l'assurance chômage.

Cette attestation contient, notamment, des informations relatives à l'emploi occupé (durée, rémunération, motif de la rupture...). C'est à partir de ces informations que seront déterminés la durée et le montant de son indemnisation.

2. Le certificat de travail

Le certificat de travail permet au salarié de prouver qu'il est libre de tout engagement et de postuler ainsi auprès d'un autre employeur. Il lui permet également de faire valoir ses droits auprès de Pôle emploi.

Lorsque le contrat de travail prend fin, l'employeur doit fournir au salarié, son certificat de travail sous peine de sanctions financières (amende, dommages et intérêts).

3. Le reçu pour solde de tout compte

Le reçu pour solde de tout compte est un document écrit dans lequel l'employeur fait l'inventaire des sommes versées à son salarié lors de la rupture du contrat de travail (indemnité compensatrice de congés payés, indemnité de rupture, indemnité de préavis et régularisation du salaire mensualisé).

Le salarié, en signant le reçu pour solde de tout compte, reconnaît, avoir perçu l'intégralité des sommes qui y sont mentionnées.



VI. Le service "Fin de fin de contrat"

L'Urssaf - service Pajemploi propose un service dédié aux démarches de fin de contrat :

<https://findecontrat-pajemploi.urssaf.fr/findecontrat/>

Ce site permet aux parents employeurs :

- de simuler une fin de contrat ;
- d'entamer véritablement la démarche de fin de contrat ;
- de générer les documents de fin de contrat :
 - ✓ attestation d'employeur ;
 - ✓ reçu pour solde de tout compte ;
 - ✓ certificat de travail.



L'estimation de mon solde de tout compte

Vos données de salaire et d'indemnités que vous aurez à mentionner lors de votre déclaration de fin de contrat sur Pajemploi pour Éléver l'ACTE22 :

Le dernier salaire	731,25 € net*
L'indemnité de rupture	262,01 € brut*
L'indemnité compensatrice de congés payés	670,72 € net*

Le dernier salaire 731,25 € net*

Qu'est-ce que c'est ?
Le dernier salaire est le salaire correspondant aux jours travaillés durant le dernier mois.

Comment se calcule-t-il ?
Le date de votre fin de contrat étant le dernier jour du mois, le dernier salaire se calcule avec le form du salaire mensuel net. Si cette contribution de fractionnés heures supplémentaires, indiquées au complémentaires de votre dossier.

Exemple :
Période du 1 mars 2022 au 31 mars 2022, date de fin de contrat

nombre de semaines d'effectif	nombre d'heures par semaine	salaire horaire net	/	12 mois de travail	=	dernier salaire		
52 semaines	x	4800€ ann	x	3,75 € net/h	/	12	=	731,25 €

L'indemnité de rupture 262,01 € brut*

Qu'est-ce que c'est ?
Après 6 mois d'indemnité, lorsque vous êtes à l'initiative de la rupture du contrat de travail, vous devez verser à votre salarié une indemnité de rupture, soit en cas de rupture pour faute grave ou lourde. L'indemnité de rupture n'est pas versée à la retraite.

Comment se calcule-t-elle ?
L'indemnité de rupture est égale à 370% du total des salaires bruts perçus pendant le durée du contrat. Non déductible du dernier salaire et de l'indemnité compensatrice de congés payés versés dans le cadre de l'indemnité de rupture.

Exemple :

total des salaires bruts perçus	x	1 / 30	=	indemnité de rupture
20860,55 €	x	1 / 30	=	262,01 €

L'indemnité compensatrice de congés payés 670,72 € net*

Qu'est-ce que c'est ?
Lorsque vous rémunérez les congés payés au fur et à mesure de leur prise, en fin de contrat, vous devez déduire à votre salarié le montant des



Nous vous invitons à consulter la nouvelle version du [guide pratique](#) mis à disposition des parents employeurs pour les accompagner sur le service "Fin de contrat".



Application "Mon pajemploi au quotidien"

Le 20 juin 2023, vous avez été très nombreux à participer au webinaire de présentation de l'application "Mon pajemploi au quotidien" et nous vous en remercions.

Vous pouvez revoir l'enregistrement de cet évènement sur le site d'Idéal Co : [Mon wall | idéalCO](#) (si vous avez participé au webinaire, vous avez déjà un compte. Si non, vous devez créer votre compte)

Pour recevoir la version de démonstration de l'application, pensez à remplir le formulaire disponible sur notre site : [Mon pajemploi au quotidien](#)