

PROPOSITION DE MODELE DE COURRIER

Attention : veillez à garder un ton neutre. Évitez la polémique. Cela ne peut que vous desservir. Il convient de réunir et de garder précieusement tous les moyens de preuve. Gardez une copie de tous les courriers que vous envoyez, ainsi que le récépissé de dépôt de la lettre recommandée avec accusé de réception et l'avis de passage. En cas de conflit sérieux, le Juge tranche en droit, au vu des preuves qui lui sont présentées par les parties, et de la valeur qu'il attribue à ces preuves en cas d'action devant un Tribunal,

Lettre du rupture de contrat de travail à l'initiative du salarié : DEMISSION

Textes de référence :

Le décret 2005-239 du 14 mars 2005 : autorise l'initiateur de la rupture à transmettre la lettre en main propre sous réserve de la signature d'une décharge.

CCN Articles 63-2, 64, 119-2-1 et 120 :

Le contrat de travail peut être rompu à l'initiative du salarié. La démission résulte d'une volonté sérieuse et non équivoque exprimée clairement par écrit. Le salarié en informe obligatoirement le particulier employeur par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. La date de première présentation de la lettre recommandée ou de la remise en main propre fixe le point de départ du préavis.

En dehors de la période d'essai, des cas de faute grave ou de faute lourde et de retrait imposé aux parties, un préavis est à effectuer en cas de rupture à l'initiative du particulier employeur ou du salarié.

Sa durée est au minimum 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'un an
- 1 mois calendaire si l'enfant est accueilli depuis un an et plus

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.

Si le préavis se termine en cours de mois, le particulier employeur tient compte de la déduction d'absence prévue à l'article 111 pour calculer l'indemnité de préavis.

La date de fin du contrat de travail correspond :

- A la date de fin du préavis en cas d'exécution totale de celui-ci par le salarié
- A la date prévue de fin du préavis en cas d'inexécution totale ou partielle du préavis à l'initiative du particulier employeur
- Au dernier jour travaillé, en cas d'inexécution totale ou partielle à l'initiative du salarié

Le préavis ne peut être interrompu ou suspendu. La période de préavis ne se cumule pas avec une période de congés payés.

Par exception, le préavis peut être suspendu en cas :

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

En cas d'exécution totale du préavis par le salarié, la date de fin du contrat de travail correspond à la fin du préavis prolongé, le cas échéant, de la durée correspondant aux trois cas de suspension précédemment énoncés intervenus durant la période de préavis.

L'inexécution totale ou partielle du préavis imposée par le particulier employeur donne droit à une indemnité compensatrice de préavis jusqu'à la date prévue de fin du contrat de travail. Cette indemnité est égale au montant de la rémunération brute correspondant à la durée du préavis prévue par la CCN. La période d'inexécution du préavis est prise en compte pour la détermination du droit à congés payés et au titre de l'ancienneté.

L'inexécution de la totalité ou d'une partie du préavis, à la demande du salarié, peut être acceptée par le particulier employeur. Dans ce cas le contrat de travail prend fin au dernier jour travaillé. A défaut d'accord entre les parties, l'inexécution totale ou partielle du préavis imposée par le salarié ouvre droit, au profit du particulier employeur, à une indemnité égale au montant de la rémunération nette correspondant à la durée non exécutée du préavis.

CASF Article L423-25 Créé par Ordonnance 2007-329 2007-03-12 art. 5 6° JORF 13 mars 2007 en vigueur au plus tard le 1er mars 2008 : L'assistant maternel qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté d'au moins trois mois a droit, en cas de rupture du contrat de travail par son employeur, sauf en cas de faute grave et sous réserve des dispositions de l'article L. 423-27, à un préavis de quinze jours avant le retrait de l'enfant qui lui était confié. La durée du préavis est portée à un mois lorsque l'enfant est accueilli depuis un an ou plus.

CASF Article L423-26 Créé par Ordonnance 2007-329 2007-03-12 art. 5 6° JORF 13 mars 2007 en vigueur au plus tard le 1er mars 2008 : La décision de l'assistant maternel de ne plus garder un enfant qui lui était confié depuis au moins trois mois est subordonnée, sous réserve des dispositions de l'article L. 423-27, à un préavis d'un mois, à moins que l'employeur n'accepte d'abrégé cette durée. L'inobservation de ce préavis constitue une rupture abusive qui ouvre droit, au profit de l'employeur, au versement de dommages et intérêts.

CASF Article L423-27 Créé par Ordonnance 2007-329 2007-03-12 art. 5 6° JORF 13 mars 2007 en vigueur au plus tard le 1er mars 2008 : Le préavis n'est pas requis dans le cas où la rupture est liée à l'impossibilité de confier ou d'accueillir un enfant compte tenu de la suspension ou du retrait de l'agrément de l'assistant maternel relevant de la présente section, tels qu'ils sont prévus par les dispositions de l'article L. 421-6.

PROPOSITION DE MODELE DE COURRIER

Attention : veillez à garder un ton neutre. Évitez la polémique. Cela ne peut que vous desservir. Il convient de réunir et de garder précieusement tous les moyens de preuve. Gardez une copie de tous les courriers que vous envoyez, ainsi que le récépissé de dépôt de la lettre recommandée avec accusé de réception et l'avis de passage. En cas de conflit sérieux, le Juge tranche en droit, au vu des preuves qui lui sont présentées par les parties, et de la valeur qu'il attribue à ces preuves en cas d'action devant un Tribunal,

Lettre du rupture de contrat de travail à l'initiative du salarié : DEMISSION

Nom Prénom du salarié(e)
Votre adresse
Ville et code postal Téléphone
Profession : Assistant Maternel Agréé

Nom Prénom de votre employeur Adresse
Ville et code postal

Lieu :
Date :

Objet : Rupture de contrat de travail – Démission
Lettre recommandée avec accusé de réception n°
Copie en envoi simple
Ou Remis en main propre*

Madame, Monsieur,

Conformément à l'article L. 423-26 du Code d'Action Sociale et des Familles ainsi que l'article 18 b de la Convention collective des assistantes maternelles, je vous informe par la présente que je mets fin au contrat de travail qui nous lie depuis le / / 202....., pour l'accueil de votre enfant..... (nom-prénom).

Motif facultatif* : Cette démission est motivée par
.....
.....
.....

*Attention au motif de démission, il ne doit pas être illicite ou abusif.

Le préavis légal, d'une durée de....., débutera à la date de la première présentation de cette lettre par la Poste. Je vous saurais gré de bien vouloir me remettre à la fin de ce préavis, mon dernier bulletin de salaire, un solde de tout compte, un certificat de travail ainsi que l'Attestation pour Pôle Emploi me permettant de faire valoir mes droits au chômage.

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées.

Signature du salarié :

*Si vous remettez cette lettre en main propre ne pas oublier d'y inscrire ceci :

Accusé de réception :

Document établi en 2 exemplaires, dont 1 pour accusé de réception et remis en main propre au destinataire : Le / / 202....

Signature de l'employeur :

Signature du salarié :