

## FICHE N°5ter : LA RUPTURE DU CONTRAT en cas de SUSPENSION ou de RETRAIT d'AGREMENT

En application de : - Convention Collective Nationale des assistants maternels du particulier employeur du 1<sup>er</sup> juillet 2004 (art 18g + termes exclus de l'arrêté d'extension),

- Loi n°78-49 du 19 janvier 1978 relative à la mensualisation (article 5 de l'accord annexé),

- Articles R421-23, à 26 et L423-8 et 24 du code de l'action sociale et des familles

### LA SUSPENSION D'AGREMENT

<b>Définition</b>	En cas d'urgence, le Président du Conseil général peut suspendre l'agrément. Durant une période de suspension d'agrément, l'assistant maternel ne peut plus exercer sa profession d'assistant maternel.
<b>Procédure</b>	L'assistant maternel reçoit la décision motivée de suspension d'agrément. Les parents-employeurs sont prévenus immédiatement par le Département. Il convient de signaler que les services départementaux contactent les parents dont les enfants sont inscrits sur la fiche-navette que doit remplir et actualiser l'assistant maternel.
<b>Durée</b>	La durée maximale d'une suspension est de 4 mois. A l'échéance de la suspension, l'agrément reprend son cours s'il n'est pas retiré. Il peut également être modifié.
<b>Exemples de cas de suspension</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- un assistant maternel vient de déménager, son nouveau logement comporte des éléments de danger (piscine accessible aux enfants, escaliers à protéger, terrain à sécuriser). Une mesure de suspension est décidée afin de permettre à l'assistant maternel de faire les travaux nécessaires,</li><li>- un assistant maternel est soupçonné de maltraitance, ces faits de maltraitance ont été signalés au Procureur de la République. L'agrément est suspendu....</li></ul>

### LE RETRAIT D'AGREMENT

<b>Définition</b>	Si les conditions d'accueil chez un assistant maternel ne garantissent plus la santé, la sécurité et l'épanouissement des enfants accueillis, le Président du Conseil départemental peut, après avis de la Commission Consultative Paritaire Départementale (CCPD), prendre une décision de retrait d'agrément.
<b>Procédure</b>	La CCPD comprend, en nombre égal, des représentants du Département et des représentants des assistants maternels et familiaux agréés résidant dans le département.  L'assistant maternel concerné par une proposition de retrait d'agrément est informé des motifs de la décision envisagée à son encontre et de la possibilité de présenter ses observations écrites ou orales devant la CCPD, et ce au moins quinze jours avant la date de la CCPD. La liste des représentants des assistants maternels et assistants familiaux siégeant à la CCPD lui est également transmise.  Après l'avis consultatif rendu par la CCPD, le Président du Conseil départemental prend une décision motivée de retrait, de maintien ou de restriction d'agrément. Cette décision est immédiatement transmise à l'assistant maternel.  Les parents-employeurs inscrits sur la fiche navette (remplie et actualisée par l'assistant maternel) sont également informés.
<b>Durée</b>	La personne, qui a fait l'objet d'un retrait d'agrément d'assistant maternel, ne peut plus exercer la profession d'assistant maternel.
<b>Exemples de cas de retrait d'agrément</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- un assistant maternel qui a laissé seuls des enfants,</li><li>- un assistant maternel qui a dépassé sa capacité d'accueil,</li><li>- un assistant maternel qui n'a pas eu les réactions appropriées suite aux blessures d'un enfant accueilli,</li><li>- un assistant maternel qui exerce une seconde activité professionnelle incompatible avec les obligations d'assistant maternel,</li><li>- un assistant maternel suspecté de mauvais traitements vis-à-vis d'un enfant accueilli...</li></ul>

## CONSEQUENCES SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL

L'employeur n'est pas responsable de la rupture du contrat de travail.

La suspension ou le retrait de l'agrément s'impose au salarié et à l'employeur qui ne peut plus confier son enfant au salarié.

## PROCEDURE OBLIGATOIRE A EFFECTUER PAR L'EMPLOYEUR

<b>Information</b>	L'assistant maternel doit informer son ou ses employeur(s) de toutes modifications d'agrément et de conditions d'accueil. Les parents-employeurs dont le ou les enfant(s) figurent sur la fiche navette actualisée par l'assistant maternel sont informés par les services départementaux.
<b>Lettre de rupture par l'employeur</b>	L'employeur doit signifier par lettre recommandée avec accusé de réception : le <b>retrait forcé</b> de l'enfant entraînant la rupture du contrat de travail à la date de notification de la suspension ou du retrait de l'agrément par le Conseil Général.
<b>Rupture immédiate</b>	Le contrat se trouve rompu sans préavis du seul fait de la suspension ou du retrait d'agrément
<b>Indemnités de rupture</b>	Aucune indemnité de préavis ou de rupture n'est due à l'assistant maternel
<b>Documents et sommes à remettre à la rupture du contrat</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Salaire pour la partie effectuée + régularisation s'il y a lieu,</li> <li>- Indemnité de congés payés restant dus,</li> <li>- Bulletin de salaire correspondant,</li> <li>- Reçu pour solde de tout compte (<i>libératoire s'il n'est pas dénoncé dans les 6 mois suivant sa signature</i>),</li> <li>- Certificat de travail,</li> <li>- Attestation d'assurance chômage / Pôle Emploi.</li> </ul>

## CONSEQUENCES EN CAS DE POURSUITE DU CONTRAT D'ASSISTANT MATERNEL SANS AGREMENT

<b>Assistant Maternelle</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Le fait d'accueillir à son domicile moyennant rémunération des mineurs sans agrément est puni de 3 mois d'emprisonnement et de 3 750€ d'amende (art L421-12 et L321-4 du code de l'action sociale et des familles).</li> <li>- Infraction de travail dissimulé par dissimulation d'activité (art L8221-3 du code du travail) punie d'un emprisonnement de 3 ans de prison et d'une amende de 45 000€ (art L8224-1 du code du travail)</li> </ul>
<b>Parents employeurs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Droit du travail, contrat de travail et convention collective spécifiques aux assistants maternels inapplicables,</li> <li>- Arrêt du versement des aides de la CAF,</li> <li>- Infraction de travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié (art L8221-5 du code du travail) punie d'un emprisonnement de 3 ans de prison et d'une amende de 45 000€ (art L8224-1 du code du travail), et/ou de marchandage (art L8231-1 du code du travail) puni de 2 ans de prison et de 30 000€ d'amende (art L8234-1 du code du travail)</li> </ul>

*Ces fiches pratiques donnent une information synthétique. Les informations fournies n'ont pas de valeur légale ou réglementaire. Les tarifs sont donnés à titre d'exemple.*

*Ces fiches pratiques donnent une information synthétique. Les informations fournies n'ont pas de valeur légale ou réglementaire.*