



## Calcul indemnités licenciement assistante maternelle agréée

Par **Hini**, le **08/12/2011** à **13:42**

Bonjour,

L'assistante maternelle de mes 2 enfants (1 an et 4 ans) m'a demandé début octobre si mon conjoint et moi pouvions modifier notre planning de travail + vie perso afin qu'elle puisse accueillir des nouveaux contrats à partir du mois de janvier 2012. Ceci n'étant pas possible, elle m'a demandé de rechercher une autre assistante maternelle pour janvier. Ce que nous avons fait et nous avons trouvé une nounou disponible dès le 1er décembre, j'ai donc demandé à la nounou actuelle s'il était possible de rompre le contrat plus tôt pour ne pas perdre la place chez la nouvelle assistante maternelle mais elle m'a répondu qu'elle ne voulait pas démissionner avant janvier 2012 puisqu'elle était disponible jusque là. Je lui ai donc envoyé une lettre de licenciement le 31/10/2011 pour fin de contrat le 30/11/2011 dans laquelle j'ai précisé que je retirais mes enfants parce qu'elle n'était plus en mesure de les accueillir à partir de janvier. Le 30/11/2011 je lui ai remis l'ensemble des documents nécessaires en cas de rupture de contrat, avec une indemnité de rupture de contrat correspondant à 1/120ème des salaires nets perçus depuis le début du contrat (signature du 1er contrat de travail le 10/12/2009 soit 2 ans d'ancienneté).

Elle m'a répondu que je devais lui verser 1/5ème des salaires bruts par année d'ancienneté, ce qui fait un écart conséquent. Elle m'a envoyé un recommandé avec AR en me disant de payer avant vendredi 09/12/2011 à 9h sinon elle contacterait l'inspection du travail et elle saisirait les prudhommes. Dans le contrat de travail et dans la convention collective il est indiqué 1/120ème et à la FEPEM on me dit que le calcul 1/5ème est une recommandation et non une obligation. Pourriez-vous me renseigner et me dire sur quel texte de loi je peux m'appuyer pour lui prouver que je suis dans mon droit ? Je ne souhaite pas lui verser de l'argent en plus sachant qu'au départ, c'est elle qui ne voulait plus garder mes enfants... (juste pour mieux comprendre le contexte : j'ai travaillé avec cette personne pendant 8 ans, elle était mon amie depuis 10 ans).

Merci pour votre aide, je ne sais plus trop quoi faire et je trouve la situation vraiment injuste.

Par **P.M.**, le **08/12/2011** à **14:18**

Bonjour,

Il me semble que la position que maintient la FEPEM ne tient plus si l'on se réfère à l'[Arrêt 10-11525 de la Cour de Cassation du 29 juin 2011...](#)

Je pense qu'il serait plus que prudent de verser à la salariée une indemnité de licenciement de 1/5° de mois de salaire par année d'ancienneté...

Par **Hini**, le **08/12/2011** à **14:26**

Bonjour et merci pour votre réponse, dans cet arrêt il s'agit d'une aide à domicile, alors que dans notre cas c'est une assistante maternelle agréée qui travaille à son domicile. Pourquoi le 1/120 ème est repris dans le contrat de travail et dans la convention collective s'il faut appliquer le 1/5ème ? S'il faut payer c'est vraiment injuste alors qu'au départ je n'ai rien demandé, mes enfants étaient bien chez elle, je n'ai jamais pensé à casser les contrats, c'est elle qui voulait s'arranger avec des nouveaux contrats plus intéressants.

Par **P.M.**, le **08/12/2011** à **15:35**

Peu importe c'est une décision de principe comme quoi il ne peut pas être dérogé au Code du Travail par une disposition antérieure moins favorable à la Convention Collective ou au contrat de travail ...

Il aurait sans doute été plus simple en effet de laisser la salariée démissionner...

Par **Hini**, le **08/12/2011** à **15:48**

Oui mais j'aurais dû payer le mois de décembre en salaire sans lui laisser mes enfants vu le ton que prenaient nos conversations téléphoniques je n'avais plus du tout confiance. Donc en bref je suis coincée... Les assistantes maternelles doivent être protégées par la loi ce qui est tout à fait normal mais les particuliers employeurs devraient sûrement l'être un peu plus. Je me vois très mal pour ma part demander à mon employeur de modifier ses jours de travail, modifier sa vie perso pour pouvoir gagner plus d'argent de mon côté avec un autre employeur et ne pas lui laisser d'autres choix que de le licencier s'il n'est pas content.

Avec tout ce que j'avais lu je pensais que les assistantes maternelles dépendaient du code de l'action sociale et familiale et non du code du travail.

Merci encore pour votre aide.

Par **P.M.**, le **08/12/2011** à **16:20**

C'est vrai que les assistant(e)s maternel(le) dépendent du code de l'action sociale et familiale et c'est bien pourquoi je n'ai pas utilisé un style formel dans ma réponse et ai parlé de prudence mais je pense qu'une décision similaire de la Cour de Cassation ne devrait pas tarder à venir, c'est en tout cas de qui ressort de l'avis de beaucoup de juristes...

En revanche, ceux qui prétendent encore d'une manière absolue que l'indemnité de rupture reste celle prévue à la Convention Collective ou au contrat de travail doivent être les mêmes qui affirmaient avant l'Arrêt du 29 juin 2011 que pour les salariés du particuliers employeur c'est la seule indemnité de licenciement prévue à cette Convention Collective qui devait s'appliquer ce en quoi ils ont eu tort...

Il ne m'appartient pas de discuter du bien fondé des Lois et Jurisprudences mais il me paraît que de son côté l'employeur en l'occurrence a certaines possibilités puisqu'il peut rompre le

contrat par retrait de l'enfant sans avoir à se sustifier...

Par **Hini**, le **08/12/2011** à **16:26**

Merci encore pour vos réponses, dans mon cas ce qui me gêne le plus ce n'est même pas la méthode de calcul de l'indemnité mais de vouloir démissionner sans assumer jusqu'au bout, si j'avais voulu moi-même licencier cette personne, je n'aurais pas cherché à comprendre et j'aurais réglé le 1/5ème. Merci.