



LE PRÉAVIS (Art. 120 de la CCN)

Durée du préavis :

- 8 jours calendaires lorsque l'enfant est accueilli depuis moins de 3 mois,
- 15 jours calendaire si l'enfant est accueilli depuis 3 mois et jusqu'à moins de 1 an,
- 1 mois calendaire (week-end et jour férié inclus) si l'enfant est accueilli d'une durée égale ou supérieure à 1 an.

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.

Expiration du préavis : la fin du préavis intervient le premier jour ouvrable suivant (article R1231-1 du Code du Travail).

Préavis qu'il soit ou non exécuté : Le préavis court, que les enfants soient confiés ou non (arrêt cour de cassation 29 janvier 2014 n° 12-21752).

Inexécution du préavis (Art. 64-2 de la CCN):

La partie responsable de son inexécution devra verser à l'autre partie une indemnité égale au montant de la rémunération correspondant à la durée du préavis.

- Si l'employeur ne confie pas l'enfant pendant le préavis, il paie le préavis .
- Si l'assistant(e) maternel(le) demande à l'employeur d'être dispensé du préavis :
 - l'employeur accepte (par écrit) et le contrat est rompu à cette date sans préavis et sans indemnité de part et d'autre
 - l'employeur n'accepte pas, l'assistant(e) maternel(le) doit effectuer le préavis ou indemniser l'employeur. Le montant de l'indemnité est le salaire que l'assistant(e) maternel(le) aurait perçu si il/elle avait effectué le préavis.
- En cas de maladie, accident de travail de l'assistant(e) maternel(le), le préavis n'est pas effectué par celui-ci/celle-ci, ni payé par l'employeur.

Congés payés pendant le préavis : le préavis ne se cumule pas avec une période de congés payés. Si ces congés payés ont été fixés (par écrit) avant la notification du retrait d'enfant, le préavis est suspendu pendant ledit congé payé et reprend ensuite.

L'employeur ne peut obliger le salarié à prendre des congés payés pendant le préavis.

Formation pendant le préavis : une période de formation obligatoire ou continue n'interrompt pas le préavis (arrêt cour de cassation 16 juin 2004 n°02-40620).

*** Ce qu'il se calcule à la date de présentation de la lettre de licenciement au salarié :**

Début du préavis : le point de départ du préavis débute le jour de présentation de la lettre recommandée de licenciement (cour de cassation chambre sociale 7 novembre 2006 n° 05-42.323), le cachet de la poste faisant foi.

Délai de 15 jours pour informer l'employeur de l'état de grossesse destiné à annuler le licenciement : la salariée a 15 jours pour informer l'employeur de son état de grossesse. Ce délai court dès que l'assistante maternelle a eu connaissance de la notification de la rupture ou dès présentation de la lettre recommandée avec accusé de réception (cour de cassation chambre sociale 3 décembre 1997 n° 95-40093).

Prolongation du préavis : aucune des 2 parties ne peut imposer à l'autre un préavis différent de celui prévu par la loi, le contrat ou la convention collective (arrêt cour de cassation 1er juillet 2008 n° 07-40109).

En cas d'accord écrit des parties, lors d'**un retrait d'enfant** (licenciement), le préavis peut être prolongé mais pas en cas de démission de l'assistant(e) maternel(le).

*** Ce qu'il se calcule à la fin du préavis :**

Montant total de l'indemnité de licenciement : se calcule sur toute la durée du contrat. C'est à dire du premier jour d'embauche du contrat à la date d'expiration normale du préavis, exécuté ou pas (cour de cassation chambre sociale 6 février 2008 n° 06-45.219).