



Pajemploi & VOUS

MAI 2011 - ASSISTANTE MATERNELLE AGRÉÉE

employeur



Objectif zéro papier

Les employeurs dont les cotisations sont prises en charge par la Caf ou la Msa ne recevront plus leur décompte de cotisations « papier ». Ces décomptes imprimés depuis leur espace personnel ont la même valeur juridique que ceux adressés auparavant par le centre.

Votre enfant a plus de 6 ans...

Vous ne bénéficiez plus de la prestation du complément de libre Choix du Mode de Garde (CMG) ni de la prise en charge des cotisations sociales.

Dès lors que votre assistante maternelle agréée garde encore votre enfant, vous devez continuer à déclarer ses salaires au centre Pajemploi.

EN BREF : l'enquête mystère

18,50/20

c'est la note attribuée au centre Pajemploi lors de l'enquête d'appels téléphoniques « mystères » effectuée en 2010.

19,25/20

c'est la note attribuée à la qualité de la communication électronique (courriel).

Pratique

Rupture du contrat de travail

Vous n'allez plus faire garder votre enfant

Quel que soit le motif, vous devez notifier à votre assistante maternelle le retrait de l'enfant par lettre recommandée avec avis de réception. C'est la date de 1^{ère} présentation de ce courrier qui fixe le point de départ du préavis.

Le préavis

La durée minimum du préavis (hors période d'essai) est de :

- 15 jours calendaires* si votre assistante maternelle a moins d'un an d'ancienneté chez vous ;
- 1 mois calendaire si elle a plus d'un an d'ancienneté chez vous.

La période de préavis ne se cumule pas avec une période de congés payés.

* jours calendaires : du lundi au dimanche

Les 3 cas du préavis non effectué :

- si vous la dispensez d'effectuer son préavis, vous devez lui verser une indemnité égale au montant de la rémunération qu'elle aurait perçue si elle avait gardé votre enfant ;
- si elle refuse d'effectuer son préavis, vous pouvez lui demander de vous verser une indemnité égale au montant de la rémunération qu'elle aurait perçue ;
- si vous la dispensez d'effectuer son préavis, à sa demande, l'indemnité n'est pas due.

L'indemnité compensatrice de congés payés

Lors de la rupture du contrat de travail, votre assistante maternelle a droit, sauf en cas de faute lourde, à une indemnité compensatrice correspondant à la rémunération des congés acquis mais non pris.

L'indemnité de rupture/licenciement

Vous devez verser à votre assistante maternelle ayant au moins un an d'ancienneté, une indemnité de rupture/licenciement (sauf rupture pour une faute grave ou lourde). Cette indemnité, exonérée de cotisations sociales, ne doit pas être déclarée sur le volet Pajemploi, mais doit figurer sur le solde de tout compte.

L'indemnité ne peut être inférieure à un cinquième de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent deux quinzièmes de mois par année au-delà de dix ans d'ancienneté (article R. 1234-2 du code du travail).

POUR EN SAVOIR PLUS : contactez la Direccte (ex DDTEFP) Direction régionale des entreprises de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi ou la Fepem, www.fepem.fr, tél. 0825 07 64 64 (0,15€ttc/min).

Les documents à remettre à votre assistante maternelle à la rupture du contrat

À l'expiration du contrat de travail, quel que soit le motif de la rupture, vous devez lui remettre :

- une attestation Pôle Emploi ;
- un certificat de travail ;
- un reçu pour solde de tout compte.

POUR EN SAVOIR +

www.pajemploi.urssaf.fr
dans la rubrique
« information/documentation »,
retrouvez prochainement une
fiche pratique sur la rupture du
contrat de travail, un modèle de
solde de tout compte ainsi qu'un
modèle de certificat de travail.
www.travail-solidarite.gouv.fr
www.fepem.fr
Fédération des Particuliers
Employeurs de France.