

Pour la Cour de cassation, seule l'octroi de l'indemnité prévue par la convention collective est due en cas de rupture du contrat de travail de l'assistante maternelle employée depuis plus d'un an par un particulier.

Les assistantes maternelles ayant au moins un an d'ancienneté ininterrompue au service du même particulier employeur peuvent-elles prétendre à l'indemnité de licenciement prévue par la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 en cas de retrait de l'enfant ? Non,



vient de répondre la Cour de cassation dans un arrêt du 31 mai 2012.

Mettant un terme à une longue controverse, cet arrêt confirme une position constante de la jurisprudence : « *les dispositions du code du travail sur la rupture du contrat de travail ne sont pas applicables aux assistants maternels employés par des particuliers* ». En cas de rupture de contrat à l'initiative du parent employeur et en l'absence de clause contractuelle plus avantageuse, seule l'octroi de l'indemnité de rupture prévue par la convention collective et égale à 1/120ème des salaires nets perçus pendant la période d'emploi est - juridiquement - justifiée.

Une note interne de la Direction générale du Travail considérait que l'indemnité légale de licenciement - 1/5^e du salaire mensuel brut moyen par année d'ancienneté - devait être appliquée en cas de rupture du contrat de travail des assistantes maternelles employées par un particulier en lieu et place de l'indemnité conventionnelle si celle-ci était plus favorable pour la salariée. Cette position du ministère, qui apparaissait injustifiée eu égard à la jurisprudence, avait été reprise par la plupart des associations et