



## LA PÉRIODE DE FAMILIARISATION OU PÉRIODE D'ADAPTATION

La période de familiarisation ou « période d'adaptation » n'est pas obligatoire mais fortement conseillée quel que soit l'âge de l'enfant. **La durée maximale** de la période de familiarisation est de **30 jours calendaires**.

Elle est progressive et doit correspondre aux besoins de l'enfant, des parents et de l'assistant(e) maternel(le).

Elle permet aux parents, à l'enfant et à l'assistant(e) maternel(le) de se découvrir, faire connaissance afin de préserver au maximum un sentiment de sécurité et de continuité, nécessaire à chacun pour prendre ses propres repères.

Cette période prépare l'enfant et les parents à la séparation.

Durant le temps de familiarisation, **l'employeur aura prévu les conditions et horaires d'accueil en fonction des besoins de l'enfant**.

La période de familiarisation **est rémunérée**.

La rémunération sera basée sur les horaires indiqués dans le contrat, que l'enfant soit amené ou pas. Le salaire de cette période est calculé **en déduisant les heures non faites selon le Calcul Cour de Cassation (CCC)**.

Le premier jour de familiarisation fixe le point de départ du contrat de travail et de la période d'essai.

**Dès lors que le contrat débute, la mensualisation aussi.**

**Si aucune mention relative** aux modalités particulières de la période de familiarisation de l'enfant n'est indiquée dans le contrat de travail, la rémunération est due en totalité (sur la base de la mensualisation calculée sur les horaires qui seront pratiqués à l'issue de cette période).

### **Rupture**

**La période d'adaptation est comprise** dans l'éventuelle **période d'essai** prévue au contrat de travail.

L'employeur comme le salarié peuvent rompre à tout moment le contrat de travail, sans justification et sans aucune indemnité.

**La rupture de la période d'essai doit être notifiée par écrit** et un courrier en recommandé est conseillé.

Le dernier jour d'accueil, l'employeur doit remettre au salarié **tous les documents de fin de contrat**, conformément aux dispositions prévues par l'article 69 de la CCN.

**Si l'employeur vous réembauche** dans un temps pas trop éloigné, il n'y aura **pas de période d'essai** dans le nouveau contrat. (arrêt de la cours de cassation du 26 février 2001 n° 00-40749)  
**Les parties peuvent décider d'appliquer un délai de prévenance à la rupture de la période d'essai** en se référant à celui prévu par la loi (loi 2008-596 du 25 juin 2008).

Si un délai de prévenance est mentionné dans votre contrat de travail, l'employeur comme le salarié devront **le respecter**.

Rupture de la période d'essai :

**\* à l'initiative de l'employeur**

le délai est de **24 heures** si moins de 8 jours de présence de l'enfant

le délai est de **48 heures** entre 8 jours et 1 mois de présence de l'enfant

le délai est de **2 semaines** si plus d'un moi d'accueil

Si l'employeur ne respecte pas ce délai de prévenance, il devra verser au salarié une indemnité égale au montant des salaires et avantages que le salarié aurait perçu s'il avait accompli son travail jusqu'à expiration du délai de prévenance. (article 19 de l'ordonnance n° 2014-699 du 26 juin 2014).

La rupture de la période d'essai doit concerné l'évaluation des compétences du salarié dans son travail.

Si la rupture du contrat est justifié non par l'appréciation de la valeur professionnelle du salarié, mais par un motif non inhérent à sa personne, ce qui est le cas lorsque l'enfant va en crèche, les parents doivent respecter la procédure de retrait d'enfant avec lettre recommandée avec accusé de réception et préavis de 15 jours.

**\* à l'initiative du salarié**

le délai est de **24 heures** si moins de 8 jours de présence de l'enfant

le délai est de **48 heures** au-delà de 8 jours de présence de l'enfant

Si le salarié ne respecte pas le délai de prévenance, l'employeur peut tenter une action en justice pour obtenir des dommages et intérêts en réparation de son préjudice.