



LA PÉRIODE D'ESSAI

La période d'essai (article 44 et 95 de la CCN) n'est pas obligatoire mais a pour but de permettre à l'employeur de tester les aptitudes professionnelles de l'assistant(e) maternel(le), et au salarié de vérifier si les conditions d'emploi lui conviennent.

La durée de la période d'essai doit être expressément indiquée sur le contrat de travail, elle dépend du nombre de jours de travail hebdomadaire fixé dans le contrat de travail :

- si l'accueil de l'enfant prévu au contrat est de **1, 2 ou 3 jours par semaine**, la période d'essai aura une **durée maximale de 3 mois**.
- pour l'accueil de l'enfant **supérieur à 3 jours par semaine**, la durée sera de **2 mois maximum**.

En cas de fratrie, pour le nouveau contrat, la période d'essai sera de **1 mois maximum** pour s'aligner **sur la durée maximale de la période d'adaptation** mais vous pouvez convenir qu'il n'est pas nécessaire d'en faire une.

* **La période de familiarisation** (période d'adaptation) fait partie de la période d'essai.

La période d'essai ne peut pas être renouvelée car la Convention Collective ne le prévoit pas. (arrêt cours de cassation 25 février 2009 n° 07-40155)

* **Rupture de la période d'essai :**

Pendant la période d'essai, 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 du contrat, l'employeur doit remettre au salarié **les documents de fin de contrat** conformément aux dispositions de 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 intenter une action en justice pour obtenir des dommages et intérêts en réparation de son préjudice.