

Fiches pratiques
Pour de bonnes relations
PARENTS – ASSISTANT(E)S
MATERNEL (LE)S



Ce document, destiné à vous informer, a été réalisé dans le cadre de l'animation du Réseau Départemental des Relais Assistants Maternels de la Meuse assurée par la Caisse d'Allocations Familiales de la Meuse.

Les relations contractuelles sont de la responsabilité de l'employeur et du salarié.

Avril 2012

SOMMAIRE

LES FICHES PRATIQUES

➤ Informations aux parents et aux assistant(e)s maternel(le)s.....	3
➤ Les types de contrats de travail.....	4 à 7
➤ La durée et les horaires d'accueil.....	8 à 10
➤ Les jours fériés.....	11
➤ La rémunération et les bases de calcul du salaire.....	12 à 15
➤ Les heures complémentaires, les heures supplémentaires, les majorations.....	16
➤ Le droit aux congés payés	17 à 19
➤ La rémunération des congés payés	20
➤ Les indemnités d'entretien et de frais de repas	21
➤ Les indemnités de déplacement.....	22
➤ La formation.....	23
➤ L'augmentation du salaire	24
➤ Le bulletin de paie et les modalités de versement	25
➤ L'absence de l'enfant, l'absence de l'assistant (e) maternel (le).....	26 – 27
➤ La modification et la rupture du contrat de travail	28 – 29

LES ANNEXES 30 à 35

- Modèle d'engagement réciproque
- Modèle absence pour congés
- Modèle de note d'information DIF
- Modèle de certificat de travail
- Modèle de reçu pour solde de tout compte



INFORMATIONS AUX PARENTS ET AUX ASSISTANT(E)S MATERNEL(LE)S

Les parents employeurs et l'assistant(e) maternel(le) doivent obligatoirement établir **un contrat de travail écrit et un livret d'accueil écrit par enfant**, conformément à ***l'Article 4 de la Convention Collective des Assistants Maternels du Particulier Employeur***.

Les parents et l'assistant(e) maternel(le) doivent y réfléchir et le remplir ensemble. Pour cela, toutes les situations possibles doivent être évoquées, pour le bien être de l'enfant.

Ce contrat doit être établi avant l'arrivée de l'enfant chez l'assistant(e) maternel(le) et, en cas de placement d'urgence, dans les jours suivant l'arrivée de l'enfant. De plus, l'employeur remet un exemplaire de la convention collective au salarié ou s'assure que celui-ci en possède un à jour.

Le contrat doit être signé et paraphé par les deux parties.

Ce contrat est établi à partir des dispositions légales et réglementaires en vigueur, relevant :

- du code de l'action sociale et des familles,
- du code de la santé publique,
- du code du travail,
- de la Convention Collective Nationale « des assistants maternels du particulier employeur »
- de la loi n°2005-706 du 27 juin 2005 relative aux assistants maternels et aux assistants familiaux,

Le contrat de travail ne peut pas prévoir de dispositions moins favorables pour le salarié.

En tant qu'assistant(e) maternel (le) ou en tant que parent, vous pouvez avoir besoin d'informations sur les démarches administratives ou sur la législation. Vous pouvez vous adresser au Relais Assistantes Maternelles de votre secteur ou consulter des sites d'informations (voir en annexes).

Les parents peuvent percevoir le « complément de libre choix de mode de garde », ils en font la demande auprès de la CAF ou de la MSA, au plus tôt le mois précédant ou le mois de l'embauche de l'assistant(e) maternel(le). La CAF ou la MSA déclare l'emploi du salarié au centre national Pajemploi.

Obligations de l'employeur :

- S'assurer que le salarié est titulaire de l'agrément délivré par le Conseil Général.
- Déclarer l'emploi à la CAF, à la MSA (selon le régime dont vous dépendez), à l'URSSAF (pour les enfants de plus de 6 ans)
- Vérifier l'assurance responsabilité civile professionnelle du salarié.
- Vérifier l'assurance automobile le cas échéant, et notamment la clause particulière de la couverture de transport des enfants accueillis à titre professionnel.
- Etablir un contrat de travail écrit par enfant, qui prend effet dès le début de la période d'adaptation.
- Procéder à la déclaration nominative mensuelle des salaires au centre PAJEMPLOI et/ou établir mensuellement un bulletin de salaire.
- Informer tous les ans l'assistant(e) maternel(le) de ses droits au Droit Individuel à la Formation (DIF)

Obligations du salarié :

- Présenter une copie de l'agrément en cours de validité, et informer l'employeur des conditions d'accueil.
- Communiquer l'attestation personnelle d'assuré social.
- Communiquer les attestations d'assurance responsabilité civile professionnelle et d'assurance automobile.
- Faire visiter à l'employeur les pièces auxquelles l'enfant aura accès.
- Informer l'employeur des modifications liées à son agrément (dérogation, extension).

LES TYPES DE CONTRATS DE TRAVAIL

Le Contrat à Durée Indéterminée - CDI

La date d'effet du Contrat à Durée Indéterminée est le 1^{er} jour d'accueil de l'enfant.

• Période d'essai :

L'article de référence de la Convention Collective des Assistants Maternels et du Particulier Employeur

Article 5 :

Si l'accueil de l'enfant prévu au contrat s'effectue sur 1, 2 ou 3 jours calendaires par semaine, la période d'essai aura une durée maximum de 3 mois.

Si l'accueil s'effectue sur 4 jours et plus par semaine, la période d'essai aura une durée maximum de 2 mois.

La durée de cette période est précisée après négociation entre les parties. Elle doit être prévue au contrat de travail, à défaut le contrat de travail est considéré comme définitif dès la première heure de travail.

RUPTURE DU CONTRAT (CDI) EN PERIODE D'ESSAI

L'article de référence de la Convention Collective des Assistants Maternels et du Particulier Employeur

Article 5 :

Au cours de la période d'essai l'employeur ou le salarié peut rompre librement le contrat, sans procédure particulière.

La période d'essai doit être prévue au contrat.

Si l'accueil de l'enfant, prévu au contrat, s'effectue sur 1, 2 ou 3 jours calendaires par semaine, la période d'essai aura une durée maximum de 3 mois.

Si l'accueil s'effectue sur 4 jours et plus par semaine, la période d'essai aura une durée maximum de 2 mois.

Si le contrat est rompu avant la fin de la période d'essai, l'employeur doit délivrer au salarié :

- un bulletin de paie,
- un certificat mentionnant la date de début et la date de fin du contrat ainsi que la nature de l'emploi,
- une lettre de rupture si celle-ci est de son fait,
- l'attestation POLE EMPLOI.

En cas de rupture, l'Employeur doit délivrer à l'assistant(e) maternel (le) : un bulletin de paie, un certificat de travail, une lettre de rupture si celle-ci est de sont fait et une attestation Pôle Emploi

• Période d'adaptation :

L'article de référence de la Convention Collective des Assistants Maternels et du Particulier Employeur

Article 5 :

Durant les premiers jours de l'essai et au maximum pendant un mois, un temps d'adaptation peut être prévu par l'employeur, au cours duquel les conditions et les horaires d'accueil seront fixés en fonction des besoins d'adaptation de l'enfant. Ce temps d'adaptation fait partie de la période d'essai.

Les parents doivent établir la déclaration à l'embauche de l'assistant(e) maternel(le) dès le début de la période d'adaptation.

Le Contrat à Durée Déterminée - CDD

Le Contrat est établi pour une durée déterminée. Les dates sont précisées sur le contrat. Le motif du Contrat à Durée Déterminée devra être précisé selon l'article l'Art. L 1242-2 du Code du Travail) :

- arrêt maladie de l'assistant(e) maternel (le) habituel (le) de l'enfant.
- congé maternité ou parental de l'assistant(e) maternel (le) habituel (le) de l'enfant.
- congés payés ou sans solde de l'assistant(e) maternel (le) habituel (le) de l'enfant.
- formation de l'assistant(e) maternel (le) habituel (le) de l'enfant.
- passage provisoire à temps partiel de l'assistant(e) maternel (le) habituel (le) de l'enfant.
- attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par contrat à durée indéterminée appelé à le remplacer.

• Terme du contrat :

Article L1242-7 du Code du Travail

Le contrat de travail à durée déterminée comporte un terme fixé avec précision dès sa conclusion. Toutefois, le contrat peut ne pas comporter de terme précis lorsqu'il est conclu dans l'un des cas suivants :

- remplacement d'un salarié absent ;
- remplacement d'un salarié dont le contrat de travail est suspendu ;
- dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée ;
- emplois à caractère saisonnier ou pour lesquels, dans certains secteurs d'activités définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée déterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois ;
- remplacement de l'une des personnes mentionnées aux 4° et 5° de l'article L. 1242-2.

Le contrat de travail à durée déterminée est alors conclu pour une durée minimale. Il a pour terme la fin de l'absence de la personne remplacée ou la résiliation de l'objet pour lequel il a été conclu.

Article L 1242-13 du Code du Travail

Le contrat de travail est transmis au salarié au plus tard dans les deux jours ouvrables suivant l'embauche.

Si le motif n'est pas valable et si ce délai n'est pas respecté, le CDD sera requalifié en CDI.

• Durée et renouvellement :

Article L1242-8 du Code du Travail

La durée totale du CDD ne peut excéder 18 mois compte-tenu, le cas échéant, du renouvellement intervenant dans les conditions prévues à l'article L. 1243-13. Cette durée est réduite à 9 mois lorsque le contrat est conclu dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par CDI ou lorsque son objet consiste en la réalisation des travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité.

Article L 1243-11 du Code du Travail

Lorsque la relation contractuelle de travail se poursuit après échéance du terme du CDD, celui-ci devient un CDI.

Le salarié conserve l'ancienneté qu'il avait acquise au terme du CDD.

La durée du CDD est déduite de la période d'essai éventuellement prévue dans le nouveau contrat de travail.

Article L 1243-13 du Code du Travail

Le CDD est renouvelable une fois pour une durée déterminée.

La durée du renouvellement, ajoutée à la durée du contrat initial, ne peut excéder la durée maximale prévue à l'article L. 1242-8.

Les conditions de renouvellement sont stipulées dans le contrat ou font l'objet d'un avenant soumis au salarié avant le terme initialement prévu.

ATTENTION : La rupture prématurée du contrat est sanctionnée selon qu'elle est le fait de l'employeur ou du salarié :

- l'employeur doit verser au salarié des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations que le salarié aurait perçues jusqu'au terme du contrat.
- le salarié peut être condamné à verser à l'employeur des dommages et intérêts correspondant aux préjudices réellement subis.

• Période d'essai :

Article L1242-10 du Code du Travail

Le contrat de travail à durée déterminée peut comporter une période d'essai.

Sauf si des usages ou des stipulations conventionnelles prévoient des durées moindres, cette période d'essai ne peut excéder une durée calculée à raison d'un jour par semaine, dans la limite de deux semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est au plus égale à six mois et d'un mois dans les autres cas.

Lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis, la période d'essai est calculée par rapport à la durée minimale du contrat.

• Période d'adaptation :

Article 5 de la convention collective

Durant les premiers jours de l'essai et au maximum pendant un mois, un temps d'adaptation peut être prévu par l'employeur, au cours duquel les conditions et les horaires d'accueil seront fixés en fonction des besoins d'adaptation de l'enfant.

Ce temps d'adaptation fait partie de la période d'essai.

• Indemnité de précarité :

Article L 1243-8 du Code du Travail

Lorsqu'à l'issue d'un CDD, les relations contractuelles de travail ne se poursuivent pas par un CDI, le salarié a droit, à titre de complément de salaire, à une indemnité de fin de contrat destinée à compenser la précarité de sa situation.

Cette indemnité est égale à 10% de la rémunération totale brute due au salarié. Elle est versée à l'issue du contrat en même temps que le dernier salaire et figure sur le bulletin de salaire correspondant.

Article L 1243-10 du Code du Travail

L'indemnité de fin de contrat n'est pas due :

- lorsque le salarié refuse d'accepter la conclusion d'un CDI pour occuper le même emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente.
- en cas de rupture anticipée du contrat due à l'initiative du salarié, à sa faute grave ou à un cas de force majeure.

ACCUEIL OCCASIONNEL

Les articles de référence de la Convention Collective des Assistants Maternels et du Particulier Employeur

Article 6 :

L'accueil est occasionnel quand il est de courte durée et n'a pas de caractère régulier.

Article 7 :

Le salaire brut mensuel est égal au salaire horaire brut de base x nombre d'heures d'accueil dans le mois.

Article 12 :

Lorsque l'accueil est occasionnel la rémunération des congés dus s'effectue selon la règle du 1/10^{ème} versée à la fin de chaque accueil.

Remarques :

- Le paiement s'effectue au réel avec un minimum d'heures défini.

L'accueil occasionnel peut concerner un Contrat à Durée Déterminée ou un Contrat à Durée Indéterminée.

LA DUREE ET LES HORAIRES D'ACCUEIL

Les articles de référence de la Convention Collective des Assistants Maternels et du Particulier Employeur

Article 6 :

Les conditions de l'accueil annuel, hebdomadaire, journalier ou occasionnel, sont précisées au contrat.

Accueil annuel

L'employeur et le salarié se mettent d'accord sur les périodes d'accueil programmées dans l'année. Le contrat prévoit le nombre et, dans la mesure du possible, la date des semaines d'accueil et l'horaire d'accueil journalier.

Accueil hebdomadaire

La durée conventionnelle de l'accueil est de 45 heures par semaine.

Accueil journalier

Principes :

- Le salarié bénéficie d'un repos quotidien de 11 heures consécutives minimum.
- Dans la profession, la durée habituelle de la journée d'accueil est de 9 heures.
- L'accueil journalier débute à l'heure prévue au contrat et se termine à l'heure de départ du parent avec son enfant.

Toutefois, si employeur et salarié en sont d'accord, il pourra être dérogé à ces principes :

- en raison d'impératifs liés à des obligations prévisibles et non constantes de l'employeur ;
- pour assurer l'accueil de l'enfant dans des situations exceptionnelles et imprévisibles.

Dans ces cas l'accueil pourra être effectué la nuit.

Accueil occasionnel

L'accueil est occasionnel quand il est de courte durée et n'a pas de caractère régulier.

Attention : pour tout accueil de nuit, l'assistant(e) maternel(le) est tenu d'informer les services de la PMI.

Les horaires d'accueil chez l'assistante maternelle doivent être indiqués.

EXEMPLE D'HORAIRE DE L'ACCUEIL

	TOUTE L'ANNEE	PERIODE SCOLAIRE			VACANCES SCOLAIRES	TRAVAIL EN EQUIPE	
		Matin	Midi	Soir		Semaine A	Semaine B
LUNDI	de à	de à	de à	de à	de à	de à	de à
MARDI	de à	de à	de à	de à	de à	de à	de à
MERCREDI	de à	de à	de à	de à	de à	de à	de à
JEUDI	de à	de à	de à	de à	de à	de à	de à
VENDREDI	de à	de à	de à	de à	de à	de à	de à
SAMEDI	de à	de à	de à	de à	de à	de à	de à
TOTAL SEMAINE							
Moyenne des heures d'accueil par semaine							

Pour information :

Convertissez les minutes en centièmes :

5 mn = 0.08h	10 mn = 0.16h	15 mn = 0.25h	20 mn = 0.33h
25 mn = 0.41h	30 mn = 0.50h	35 mn = 0.58h	40 mn = 0.66h
50 mn = 0.83h	55 mn = 0.91h	60 mn = 1.0h	45 mn = 0,75h

Remarques :

- Les temps de trajets scolaires aller-retour sont considérés comme temps de garde ;
- Toute heure hors planning doit être rémunérée en plus du salaire de base prévu ;
- Une heure imprévue faite en plus, ne sera pas récupérée sur une heure faite en moins un autre jour ;
- Les parents s'engagent à respecter les horaires convenus ci-dessus. L'assistant(e) maternel(le) sera informé(e) le plus rapidement possible, de tout changement d'horaire ;
- L'assistant(e) maternel (le) s'engage à accueillir l'enfant selon le planning ;
- L'assistant(e) maternel (le) accepte de faire des heures complémentaires ou supplémentaires :

LES HORAIRES IRREGULIERS

- En cas d'irrégularité temporaire ou régulière dans les horaires, l'employeur s'engage à remettre le planning en main propre à l'assistant(e) maternel (le) dans des délais convenus. Tout changement dans le planning, tout dépassement exceptionnel d'horaire, doit également être porté à la connaissance de l'assistant(e) maternel(le).

LA DUREE ANNUELLE

Le nombre de semaines d'accueil doit être défini en accord des deux parties. Il est recommandé de fixer un délai de prévenance en cas de modification de planning par l'une ou l'autre des parties.

LE REPOS HEBDOMADAIRE

L'article de référence de la Convention Collective des Assistants Maternels et du Particulier Employeur

Article 10 :

Le jour habituel de repos hebdomadaire est prévu au contrat et il est pris le même jour en cas de multi employeurs.

Il est donné de préférence le dimanche, mais un autre jour peut être choisi par accord entre l'employeur et le salarié. Cet accord figure dans le contrat.

Dans le cas où, exceptionnellement, l'enfant est confié au salarié le jour de repos hebdomadaire, celui-ci est rémunéré au tarif normal majoré de 25% ou récupéré, d'un commun accord, par un repos équivalent majoré dans les mêmes proportions.

Le jour du repos hebdomadaire doit être précisé dans le contrat

LES JOURS FERIES

L' article de référence de la Convention Collective des Assistants Maternels et du Particulier Employeur

Article 11 :

1er Mai

Seul le 1er mai est un jour férié chômé et payé, s'il tombe un jour habituel d'accueil de l'enfant. Le chômage du 1er mai ne peut être la cause d'une réduction de la rémunération. Le travail effectué le 1er mai ouvre droit à une rémunération majorée de 100%.

Jours fériés ordinaires (Loi n°2012-387 du 22 mars 2012)

Les jours fériés ordinaires ne sont pas obligatoirement chômés et payés.

- Décidé par l'employeur, le chômage des jours fériés ordinaires tombant un jour habituellement travaillé ne pourra être la cause d'une diminution de la rémunération si le salarié a 3 mois d'ancienneté avec le même employeur
- Les jours fériés travaillés sont prévus au contrat. Lorsque l'accueil est effectué un jour férié prévu au contrat, il est rémunéré sans majoration.
- L'accueil un jour férié non prévu au contrat peut être refusé par le salarié.

Article 12 :

Un jour férié chômé inclus dans une période de congés n'est pas décompté en jour ouvrable

Les jours fériés travaillés doivent être indiqués dans le contrat de manière individuelle : (Nouvel An – 1^{er} janvier, Pâques – lundi de Pâques, 1^{er} mai, Armistice – 8 mai, Ascension, Pentecôte, Lundi de Pentecôte, Fête Nationale – 14 juillet, Assomption – 15 août , Toussaint – 1^{er} novembre, Armistice – 11 novembre, Noël – 25 décembre

LA REMUNERATION

Pour assurer au salarié un salaire régulier, quel que soit le nombre d'heures d'accueil dans l'année, le salaire de base est mensualisé. Il est calculé sur 12 mois à compter de la date d'embauche.

La date de début de la mensualisation doit être indiquée dans le contrat

L'article de référence de la Convention Collective des Assistants Maternels et du Particulier Employeur

Article 7 :

1° Salaire horaire brut de base

Toutes les heures d'accueil sont rémunérées.

Le salaire horaire brut de base ne peut être inférieur à 1/8^{ème} du salaire statutaire brut journalier

2° Salaire mensuel brut de base

SI L'ACCUEIL S'EFFECTUE SUR UNE ANNEE COMPLETE (52 SEMAINES Y COMPRIS LES CONGES PAYES DU SALARIE)

Le salaire mensuel brut de base est égal au :

Salaire horaire brut de base X nombre d'heures d'accueil par semaine X 52 semaines
12

Ce salaire est versé tous les mois, y compris pendant les périodes de congés payés, sous réserve des droits acquis au cours de la période de référence.

SI L'ACCUEIL S'EFFECTUE SUR UNE ANNEE INCOMPLETE (MOINS de 47 SEMAINES D'ACCUEIL PROGRAMMEES HORS CONGES ANNUELS DU SALARIE)

Le salaire mensuel brut de base est égal au :

Salaire horaire brut de base X nbr d'heures d'accueil par semaine X nbr de semaines programmée
12

**Le nombre de semaine programmé : 52 – 5 (congés de l'assistant(e) maternel(le) – nombre de semaines de « non garde »)*

Ce salaire est versé tous les mois.

La rémunération des congés acquis pendant la période de référence s'ajoute à ce salaire mensuel brut de base.

• Accueil occasionnel :

Le salaire brut mensuel est égal au salaire horaire brut de base X nombre d'heures d'accueil dans le mois.

LES BASES DE CALCUL DU SALAIRE

➔ POUR UN ACCUEIL REGULIER

La mensualisation peut être calculée en année complète ou en année incomplète

Le montant du salaire horaire sera de € brut/heure soit..... € net/heure

Nombre d'heures par semaine :

Nombre de semaines par année.....

Tarif horaire appliqué :

Méthode de calcul :

$$\frac{\text{.....€/heures} \times \text{..... heures/semaine} \times \text{..... semaines/an}}{12 \text{ mois}} =$$

Le salaire de base mensualisé sera de € brut par mois soit € net

NB : - temps partiel : moins de 6h de garde par jour
 - temps complet : 2 jours minimum de garde par semaine, d'une durée supérieure à 6h de garde par jour

➔ POUR UN ACCUEIL PERISCOLAIRE

Le montant du salaire horaire sera de € brut/heure soit..... € net/heure

<u>Période scolaire :</u>	<u>Période de vacances scolaires :</u>
Nombre d'heures de travail par semaine : _____ Nombre de semaines travaillées : _____ $= \frac{\text{.....€/heure} \times \text{..... heures/semaine} \times \text{..... semaines/an}}{12 \text{ mois}}$ Salaire mensuel brut de base = _____ €	Nombre d'heures de travail par semaine : _____ Nombre de semaines travaillées : _____ $= \frac{\text{.....€/heure} \times \text{..... heures/semaine} \times \text{..... semaines/an}}{12 \text{ mois}}$ Salaire mensuel brut de base = _____ €

Salaire mensuel total brut de base = salaire période scolaire + salaire période de vacances scolaires

➔ Salaire mensuel total **brut** de base = _____ € Salaire mensuel total **net** de base = _____ €

➔ POUR UNE MENSUALISATION AU-DELA DE 45H SEMAINE

Temps complet :

$$\frac{((45 \text{ heures} \times \dots \text{€}/\text{heure}) + (\dots \text{heures supplémentaires} \times \dots \text{€ heures})) \times \dots \text{semaine/an}}{12}$$

⇒ Salaire mensuel total **brut** de base = _____ € Salaire mensuel total **net** de base = _____ €

Périscolaire :

<u>Période scolaire :</u>
Nombre d'heures de travail par semaine : _____ Nombre de semaines travaillées : _____ $= \frac{((\dots \text{€}/\text{heure} \times \dots \text{ heures/semaine}) + (\dots \text{€}/\text{heure} \times \dots \text{heures supplémentaires/semaine})) \times \dots \text{ semaines/an}}{12 \text{ mois}}$ Salaire mensuel brut de base = _____ € Salaire mensuel net de base : _____ €

<u>Période de vacances scolaires :</u>
Nombre d'heures de travail par semaine : _____ Nombre de semaines travaillées : _____ $= \frac{((\dots \text{€}/\text{heure} \times \dots \text{ heures/semaine}) + (\dots \text{€}/\text{heure} \times \dots \text{heures supplémentaires/semaine})) \times \dots \text{ semaines/an}}{12 \text{ mois}}$ Salaire mensuel brut de base = _____ € Salaire mensuel net de base : _____ €

Salaire mensuel total brut de base = salaire période scolaire + salaire période de vacances scolaires

⇒ Salaire mensuel total **brut** de base = _____ € Salaire mensuel total **net** de base = _____ €

➔ POUR ACCUEIL OCCASIONNEL

Le montant du salaire horaire sera de € brut/heure soit € net/heure

Nombre d'heures X Tarif horaire = salaire
+ 10 % congés payés (CP)

.....heures x € = +10%(CP) = _____ €

➔ POUR UN CONTRAT A DUREE DETERMINEE

Le montant du salaire horaire sera de € brut/heure soit..... € net/heure

Salaire =

$$\frac{\text{tarif horaire X nombre d'heures d'accueil par semaine X nombre de semaines d'accueil prévues}}{\text{nombre de mois (du premier au dernier jour du contrat)}}$$

$$= \frac{\text{.....€ x heures xsemaines}}{\text{.....mois}} = \text{..... €}$$

➔ Salaire mensuel total **brut** de base = _____ € Salaire mensuel total **net** de base = _____ €

LES HEURES COMPLEMENTAIRES

Les heures non prévues au contrat (jusqu'à 45 heures d'accueil par semaine) sont des heures complémentaires.

Les retards du départ de l'enfant le soir et le temps travaillé en plus le matin dû à une arrivée avancée sont cumulés et payés en fin de mois en plus du salaire de base en heures complémentaires ou supplémentaires.

L'article de référence de la Convention Collective des Assistants Maternels et du Particulier Employeur

Article 7 :

Elles sont rémunérées au salaire horaire brut de base

LES HEURES SUPPLEMENTAIRES

Article 7 :

A partir de la 46^{ème} heure hebdomadaire d'accueil, il est appliqué un taux de majoration laissé à la négociation des parties.

LES MAJORATIONS POUR DIFFICULTES PARTICULIERES

Article 7 :

L'accueil d'un enfant présentant des difficultés particulières, temporaires ou permanentes, donne droit à majoration du salaire à prévoir au contrat en fonction de l'importance des difficultés suscitées par l'accueil de l'enfant.

Le montant de la majoration est indiqué dans le contrat.

LE DROIT AUX CONGES PAYES

L'article de référence de la Convention Collective des Assistants Maternels et du Particulier Employeur

Article 12 :

a) Ouverture du droit

Le droit aux congés payés annuels est ouvert au salarié qui, au cours de l'année de référence (du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours), justifie avoir été employé par le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum de 1 mois de date à date.

b) Durée des congés payés

La durée du congé payé se calcule en jours ouvrables. Sont considérés comme jours ouvrables tous les jours de la semaine, excepté les dimanches et les jours fériés chômés.

c) Calcul du nombre de jours de congés payés

Le salarié a droit à 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois d'accueil effectué au cours de la période de référence.

L'article L3141-3 du Code du Travail s'applique aux assistant(e)s maternel(le)s et c'est donc sur le fondement de l'article L423-2 du Code de l'Action Sociale et des Familles que le temps de travail nécessaire à une assistant(e) maternel(le) salarié(e) pour bénéficier de ses congés a été réduit à 10 jours (au lieu d'un mois).

➔ **PRISE DES CONGES ANNUELS**

Article de référence de la Convention Collective des Assistants Maternels et du Particulier Employeur

Article 12 :

d) Prise de congés annuels

Les congés payés annuels doivent être pris. La date des congés est fixée par l'employeur. Cependant, dans le cadre du multi employeurs, compte tenu des contraintes professionnelles du salarié, pour lui permettre de prendre effectivement des jours de repos, les différents employeurs et le salarié s'efforceront de fixer d'un commun accord, à compter du 1^{er} janvier et au plus tard le 1^{er} mars de chaque année, la date des congés.

Si un accord n'est pas trouvé, le salarié pourra fixer lui-même la date de trois semaines en été et une semaine en hiver, que ces congés soient payés ou sans solde. Il en avertira les employeurs dans les mêmes délais.

La prise des congés sera définie entre les 2 parties à compter du 1^{er} janvier et au plus tard le 1^{er} mars de chaque année (Ci-joint document d'entente en annexe 2).

➔ FRACTIONNEMENT DES CONGES PAYES

Article de référence de la Convention Collective des Assistants Maternels et du Particulier Employeur

Article 12 :

e) Fractionnement des congés payés

Lorsque les droits à congés payés dépassent deux semaines (ou douze jours ouvrables), le solde des congés, dans la limite de douze jours ouvrables, peut être pris pendant ou en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre, de façon continue ou non. Le congé peut être fractionné par l'employeur avec l'accord du salarié.

La prise de ces congés, en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre, peut donner droit à un ou deux jours de congés payés supplémentaires pour fractionnement :

- 2 jours ouvrables, si le nombre total de jours ouvrables pris en dehors de la période est de 6 jours ou plus ;
- 1 jour ouvrable, si le nombre total de jours ouvrables pris en dehors de cette période est de 3, 4 ou 5 jour

La cinquième semaine ne peut en aucun cas donner droit à des jours supplémentaires de congé pour fractionnement.

➔ CONGES EXCEPTIONNELS

Article de référence de la Convention Collective des Assistants Maternels et du Particulier Employeur

Article 13 :

Congés pour événements familiaux

Le salarié bénéficiera, sur justification, à l'occasion de certains événements, d'une autorisation d'absence exceptionnelle accordée dans les conditions suivantes :

sans condition d'ancienneté :

- mariage du salarié : 4 jours ouvrables,
- mariage d'un enfant : 1 jour ouvrable,
- décès d'un enfant ou du conjoint ou du partenaire d'un PACS : 2 jours ouvrables,
- décès du père, de la mère, d'un grand-père ou d'une grand-mère : 1 jour ouvrable,
- naissance ou adoption : 3 jours ouvrables.

Avec conditions d'ancienneté de trois mois chez l'employeur

- décès du beau-père ou de la belle-mère (c'est-à-dire père ou mère de l'époux(se)) : 1 jour ouvrable,
- décès d'un frère ou d'une sœur : 1 jour ouvrable.

Les congés pour convenance personnelle

Des congés pour convenance personnelle, non rémunérés, peuvent être accordés par l'employeur à la demande du salarié. Ces congés n'entrent pas en compte pour le calcul de la durée des congés payés annuels.

Les congés pour enfants malades

Tout salarié a droit à bénéficier d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constaté par certificat médical, d'un enfant de moins de seize ans dont il a la charge. La durée de ce congé est au maximum de trois jours par an. Elle est portée à cinq jours si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus de moins de seize ans.

➔ CONGES SUPPLEMENTAIRES

Article L 3141-9 du Code du Travail

Les femmes salariées de moins de vingt et un ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de deux jours de congé supplémentaire par enfant à charge. Ce congé est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas six jours.

Les femmes salariées de plus de vingt et un ans à la date précitée bénéficient également de deux jours de congé supplémentaire par enfant à charge, sans que le cumul du nombre de jours de congé supplémentaire et de congé annuel ne puisse excéder la durée maximale du congé annuel prévu à l'article L3141-3 (30 jours)

Est réputé enfant à charge, l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de quinze ans au 30 avril de l'année en cours.

Nombre de congés maximum en année complète : 30 jours

Nombre de congés maximum en année incomplète : Nombre de semaines programmées x 2.5/4, dans la limite maximum de 30 jours.

LA REMUNERATION DES CONGES PAYES

L'article de référence de la convention Collective des Assistants Maternels et du Particulier Employeur

Article 12 (f):

L'année de référence court du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours. A cette date, le point sera fait sur le nombre de jours de congé acquis et la rémunération brute sera versée au salarié pendant l'année de référence hors indemnités (entretien, nourriture...)

La rémunération brute des congés est égale :

- soit à la rémunération brute que le salarié aurait perçue pour une durée d'accueil égale à celle du congé payé, hors indemnités (entretien nourriture...)
- soit au 1/10^{ème} de la rémunération totale brute (y compris celle versée au titre des congés payés) perçue par le salarié au cours de l'année de référence, hors indemnités (entretien, nourriture...)

La solution la plus avantageuse pour le salarié sera retenue.

➤ LES CONGES PAYES EN ANNEE COMPLETE

Les congés sont rémunérés lorsqu'ils sont pris et acquis. La rémunération due au titre des congés payés est comprise dans la mensualisation (hors indemnités de nourriture et d'entretien, etc.....) Le salaire de base est maintenu sous réserve de l'acquisition préalable des jours pris, sinon le salaire est réduit d'autant, il s'agit alors d'un congé sans solde.

➤ LES CONGES PAYES EN ANNEE INCOMPLETE

La rémunération due au titre des congés payés pour l'année de référence s'ajoute au salaire mensuel brut de base.

Article 12 (f):

Cette rémunération peut être versée, selon l'accord des parties à préciser au contrat :

- soit en 1 seule fois en juin
- soit lors de la prise principale des congés
- soit au fur et à mesure de la prise des congés
- soit par 12^{ème} chaque mois

➤ LES CONGES PAYES POUR UN ACCUEIL OCCASIONNEL

La rémunération des congés dus s'effectue selon la règle du 1/10ème versée à la fin de chaque accueil ou à la fin de l'année de référence.

LES INDEMNITES D'ENTRETIEN ET DE FRAIS DE REPAS

Article de référence de la Convention Collective des Assistants Maternels et du Particulier Employeur

Article 8 :

❶ Les frais occasionnés au salarié par l'accueil de l'enfant :

Ce sont les investissements, jeux et matériels d'éveil, ainsi que l'entretien du matériel utilisé, la part de consommation d'eau, d'électricité, de chauffage, etc.

L'employeur et le salarié déterminent d'un commun accord le montant de l'indemnité journalière destinée à couvrir les frais d'entretien de l'enfant supportés par le salarié.

L'indemnité afférente à ces frais est due pour chaque journée d'accueil.

Elle ne peut être inférieure au montant défini par accord paritaire (voir annexe 1)

❷ Les frais de repas : petits déjeuners, repas, goûters

Si l'employeur fournit les repas, l'indemnité n'est pas due.

Si le salarié fournit les repas, employeur et salarié se mettent d'accord sur la nature des repas. Dans ce cas l'indemnité est fixée en fonction des repas fournis

Le choix de fournir ou ne pas fournir les repas est précisé au contrat.

❸ Le montant journalier des indemnités d'entretien et de frais de repas figure au contrat de travail.

Elles n'ont pas le caractère de salaire et ne sont donc pas soumises à cotisations. Elles sont mentionnées sur le bulletin de salaire.

Annexe 1 : l'indemnité d'entretien couvre les frais occasionnés au salarié par l'accueil de l'enfant, par accord paritaire du 1^{er} juillet 2004, les partenaires sociaux fixent le montant minimum de l'indemnité d'entretien à 2,65 euros par journée d'accueil.

Les couches usagées sont des déchets inhérents à l'accueil de l'enfant et font partie de la part afférente aux frais généraux du logement.

La fixation du prix des repas fournis par l'assistant(e) maternel(le) résulte de la négociation des parties en fonction de l'âge de l'enfant et de la nature des repas.

Ces indemnités ne sont versées que lorsque l'enfant est présent.

LES INDEMNITES DE DEPLACEMENT

Article de référence de la Convention Collective des Assistants Maternels et du Particulier Employeur

Article 9 :

Si le salarié est amené à utiliser son véhicule pour transporter l'enfant, l'employeur l'indemnise selon le nombre de kilomètres effectués. L'indemnisation kilométrique ne peut être inférieure au barème de l'administration et supérieure au barème fiscal.

L'indemnisation est à répartir, le cas échéant, entre les employeurs demandeurs des déplacements. Les modalités sont fixées au contrat.

Les transports demandés par l'Employeur sont indemnisés en fonction d'une indemnité kilométrique négociée entre les parties et peuvent être fixés par référence aux indemnités définies par les services fiscaux (Cf. impôts.gouv.fr ou le bulletin officiel des impôts)

LA FORMATION

⇒ ABSENCE POUR FORMATION

Dans le cadre de la procédure d'agrément de la responsabilité du Conseil Général, l'assistant(e) maternel(le) suit une formation obligatoire de 120 heures (60 heures avant le premier accueil et 60 heures dans les 2 ans suivant l'obtention de l'agrément). Le Conseil Général **participera** aux frais occasionnés pour l'accueil de l'enfant **en versant une indemnité au parent. Le salaire de base reste dû par l'employeur.**

Si la formation est déjà effectuée, l'assistant maternel joint une copie de l'attestation de formation. Si une formation reste à effectuer, l'assistant maternel s'engage à remettre à l'employeur, dès réception du courrier de convocation, les dates de formation et les formulaires destinés aux parents.

⇒ FORMATION CONTINUE

Afin de développer le savoir-faire et de reconnaître la qualité du travail, l'assistant(e) maternel(le) a droit à la formation continue.

L'initiative de cette formation peut venir de l'employeur ou de l'employée, mais le dossier est toujours porté par un employeur facilitateur (parent) qui prendra en charge les frais de formation et qui sera ensuite remboursé par l'AGEFOS (Association pour la GEstion de la FORMation des Salarié :organisme financeur et conseil pour la formation professionnelle). Elle peut se faire pendant, ou hors du temps de travail.

Le principe est le suivant, s'il y a accord des deux parties :

- formation hors du temps de travail :

- L'employeur facilitateur verse à l'assistant(e) maternel (le) une allocation de formation et des frais de vie (indemnités kilomètre, indemnités de transport, les repas et, si le déplacement le nécessite, l'hébergement) le tout sur présentation de justificatifs.
- L'AGEFOS PME prend en charge les frais de formation et les verse directement à l'organisme de formation, et rembourse en totalité l'employeur facilitateur de l'allocation versée et des différentes charges.

- formation pendant le temps de travail :

- L'employeur facilitateur rembourse les frais de vie et maintient le salaire de l'assistante maternelle.
- L'AGEFOS PME prend en charge les frais de formation et les verse directement à l'organisme de formation et rembourse en totalité l'employeur facilitateur des différentes charges.

- formation mixte, c'est-à-dire pendant et hors du temps de travail :

- L'employeur facilitateur rembourse les frais de vie, maintient le salaire et verse une allocation de formation à l'assistant(e) maternel (le).
- L'AGEFOS PME prend en charge les frais de formation et les verse directement à l'organisme de formation et rembourse en totalité l'employeur facilitateur des différentes charges.

L'AUGMENTATION DU SALAIRE

L'article L.112-2 du Code monétaire et financier interdit l'indexation du salaire au SMIC.

L'article D423-9 du Code de l'Action Sociale des Familles précise « Sans préjudice des indemnités et des fournitures destinées à l'entretien des enfants, la rémunération des assistants maternels ne peut être inférieure à 0,281 fois le montant du salaire minimum de croissance par enfant et par heure d'accueil ».

Les salaires et indemnités des assistant(e)s maternel(le)s rémunérés au minimum légal sont revalorisés automatiquement lorsque le Smic augmente.

LE BULLETIN DE PAIE ET LES MODALITES DE VERSEMENT

Article de référence de la Convention Collective des Assistants Maternels et du Particulier Employeur

Article 2 :

L'employeur établit mensuellement un bulletin de paie.

Le Centre Pajemploi (www.pajemploi.urssaf.fr) propose un bulletin de salaire. L'exonération des charges sociales ne dispense pas de les faire figurer sur le bulletin de paie, pour permettre à l'assistant(e) maternel (le) de faire valoir ses droits.

Les modalités de versement du salaire et la date sont à préciser à l'Assistant(e) Maternel (le) : chèque, espèces, virement, CESU

En cas de règlement en espèce, l'assistant(e) maternel (le) signera une facture acquittée.

L'ABSENCE DE L'ENFANT

Article de référence de la Convention Collective des Assistants Maternels et du Particulier Employeur

Article 14 :

Absences de l'enfant

Sachant que les périodes pendant lesquelles l'enfant est confié à l'assistant(e) maternel(le) sont prévues au contrat, les temps d'absence non prévus au contrat sont rémunérés.

Toutefois, en cas d'absence de l'enfant due à une maladie ou à un accident, lorsque les parents ne peuvent pas confier l'enfant malade à l'assistant(e) maternel(le), ils doivent lui faire parvenir, dans les 48h, un certificat médical daté du premier jour d'absence. Dès lors :

L'assistant(e) maternel(le) n'est pas rémunéré(e) pendant les courtes absences pour maladie de l'enfant, pas nécessairement consécutives, à condition que le total de ces absences ne dépasse pas 10 jours d'accueil dans l'année, à compter de la date d'effet du contrat.

Dans le cas d'une maladie qui dure 14 jours consécutifs, ou en cas d'hospitalisation, le salarié n'est pas rémunéré. Mais après 14 jours calendaires consécutifs d'absence, les parents décideront soit de rompre le contrat, soit de maintenir le salaire.

L'ABSENCE DE L'ASSISTANT(E) MATERNEL (LE)

Si l'assistant(e) maternel (le) ne peut, pour des raisons de force majeure, recevoir l'enfant, il/elle doit prévenir les parents au plus tôt. Toute absence de l'assistant(e) maternel (le) doit être justifiée.

Arrêt maladie

Le congé maladie sera signalé dans les 48 heures suivant l'arrêt de travail, avec indication de la date de reprise. Les parents devront fournir à l'assistant(e) maternel(le) une attestation de salaire pour le paiement des indemnités journalières (document Cerfa N°11135*02)

Accident de travail

L'assistant(e) maternel(le) est couverte en cas d'accident du travail ayant un rapport direct avec le ou les enfants qu'il/elle accueille. Les parents ont l'obligation de déclarer l'accident à la CPAM dont relève la victime, dans un délai de 48 heures (dimanches et jours fériés non compris) par lettre recommandée avec accusé de réception. Le jour de l'accident doit être rémunéré normalement par l'employeur.

Maternité

L'assistante maternelle peut avertir son employeur de son état avec un certificat médical sur lequel figurera la date présumée de l'accouchement. Pendant le congé maternité, le contrat est suspendu sans rémunération, un licenciement ne peut intervenir avant la fin de la 4^{ème} semaine qui suit la fin du congé maternité. Employeur et salariée s'informeront mutuellement de leurs intentions quant à la poursuite du contrat avec un délai de prévenance d'un mois minimum avant la fin du congé maternité de la salariée.

L'accord national de prévoyance des salariés du particulier employeur a fait l'objet d'une renégociation quinquennale qui a abouti en 2008 à la réduction de la carence qui passe de 10 à 7 jours et à une désignation de l'IRCEM Prévoyance pour la période allant de 2009 à 2014. La réduction du délai de carence concerne aussi l'accord national de prévoyance des assistant(e)s maternel(le)s du particulier employeur. (www.ircem.fr)

Cette décision est appliquée à compter du 25 juin 2008. Ces accords prévoient une garantie en cas d'incapacité de travail et en cas d'invalidité (catégories 2 et 3)

Depuis le 20 juillet 2008, la prise en charge intervient :

- En cas d'accident du travail, maladie professionnelle ou accident de trajet, reconnu comme accident du travail par la Sécurité sociale : dès le 1er jour indemnisable par la Sécurité sociale.
- Dans les autres cas, y compris les suites d'états pathologiques survenus antérieurement à la prise d'effet de l'accord : à partir du 8ème jour de l'arrêt.

Article de référence de la Convention Collective des Assistants Maternels et du Particulier Employeur

Article 13 :

Tout salarié a droit à bénéficier d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constaté par certificat médical, d'un enfant de moins de seize ans dont il a la charge. La durée de ce congé est au maximum de trois jours par an. Elle est portée à cinq jours si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus de moins de seize ans.

LA MODIFICATION ET LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

➔ MODIFICATION

Toute modification au contrat sera notifiée par un avenant précisant la date de mise en application.

Cet avenant a la même valeur que le contrat de travail qu'il complète. Il doit être fait en 2 exemplaires, et signé par les 2 parties.

En cas de refus de la modification demandée par :

➤ l'employeur :

- soit maintien du contrat initial
- soit rupture de contrat par retrait de l'enfant

➤ le salarié :

- soit maintien du contrat initial
- soit démission.

➔ RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article de référence de la convention collective des assistants maternels et du particulier employeur

Article 18 :

Toute rupture après la fin de la période d'essai est soumise aux règles suivantes :

a) Rupture à l'initiative de l'employeur – retrait de l'enfant

L'employeur peut exercer son droit de retrait de l'enfant. Ce retrait entraîne la rupture du contrat de travail.

L'employeur qui décide de ne plus confier son enfant au salarié, quel qu'en soit le motif, doit lui notifier sa décision par lettre recommandée avec avis de réception. La date de première présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du préavis.

b) Rupture à l'initiative du salarié - démission

Le salarié qui décide de ne plus accueillir l'enfant confié peut rompre le contrat. Le salarié fait connaître sa décision aux employeurs par lettre recommandée avec avis de réception. La date de première présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du préavis.

c) Préavis

Hors période d'essai, en cas de rupture, à l'initiative de l'employeur (pour motif autre que la faute grave ou faute lourde) ou à l'initiative du salarié, un préavis est à effectuer. Sa durée est au minimum de :

- 15 jours calendaires pour un salarié ayant moins d'un an d'ancienneté avec l'employeur ;
- 1 mois calendaire pour un salarié ayant plus d'un an d'ancienneté avec l'employeur.

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

Si le préavis n'est pas effectué, la partie responsable de son inexécution doit verser à l'autre partie une indemnité égale au montant de la rémunération qu'aurait perçue le salarié s'il avait travaillé.

d) Régularisation

Si l'accueil s'effectue sur une année incomplète, compte tenu de la mensualisation du salaire, il sera nécessaire de **comparer les heures d'accueil réellement effectuées**, sans remettre en cause les conditions définies à la signature du contrat, **avec celles rémunérées** tel que prévu à l'article 7 – rémunération à l'alinéa 2 b)

S'il y a lieu, l'employeur procède à une régularisation. Le montant versé à ce titre est un élément du salaire, il est soumis à cotisations.

e) indemnité compensatrice de congés payés

Lors de la rupture du contrat de travail, qu'elle soit à l'initiative du salarié ou de l'employeur, le salarié a droit, sauf en cas de faute lourde, à une indemnité compensatrice correspondant à la rémunération des congés dus.

f) Indemnité de rupture :

En cas de rupture du contrat par retrait de l'enfant à l'initiative de l'employeur, celui-ci verse, sauf en cas de faute grave, une indemnité de rupture au salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté avec lui.

Cette indemnité sera égale à $1/120^{\text{ème}}$ du total des salaires nets perçus pendant la durée du contrat.

Cette indemnité n'a pas le caractère de salaire. Elle est exonérée de cotisations et d'impôts sur le revenu dans les limites fixées par la loi.

g) Rupture pour suspension ou retrait de l'agrément :

L'employeur n'est pas responsable de la rupture du contrat.

La suspension ou le retrait de l'agrément s'impose au salarié et à l'employeur. Celui-ci ne peut plus confier son enfant au salarié et lui signifie le retrait forcé de l'enfant entraînant la rupture du contrat de travail par lettre avec avis de réception, à la date de notification de la suspension ou du retrait de l'agrément par le Conseil Général.

Dans ce cas le contrat se trouve rompu sans préavis ni indemnité de rupture, du seul fait de la suspension ou de retrait de l'agrément.

h) Document à remettre au salarié en cas de rupture du contrat :

A l'expiration du contrat, quelque soit le motif de la rupture, et même au cours de la période d'essai, l'employeur doit délivrer au salarié :

- le bulletin de salaire,
- un certificat mentionnant la date de début et la date de fin du contrat ainsi que la nature de l'emploi,
- l'attestation POLE EMPLOI pour lui permettre de faire valoir ses droits.

L'indemnité de rupture est à verser pour les contrats de plus d'un an à la fin du préavis.

Méthode des 1/120^e =

Total des salaires nets perçus du début à la fin du contrat hors indemnités d'entretien et de nourriture, préavis compris

120

L'indemnité de rupture n'a pas le caractère de salaire. Elle est exonérée de cotisations et d'impôts sur le revenu dans les limites fixées par la loi et n'apparaît pas sur le bulletin de salaire de la P.A.J.E.

ANNEXES

Modèles de documents :

- Engagement réciproque
- Entente entre employeur et salarié concernant la prise des congés payés
- Modèle de note d'information DIF
- Certificat de travail
- Solde de tout compte

Sites utiles :

- www.pajemploi.urssaf.fr
- www.legifrance.gouv.fr
- www.impots.gouv.fr
- www.mon-enfant.fr
- www.caf.fr

ENGAGEMENT RECIPROQUE

Annexe 4 de la Convention Collective des Assistants Maternels et du Particulier Employeur

Les futurs employeurs et salariés peuvent se mettre d'accord sur le principe de la conclusion, à un moment donné, d'un contrat de travail relatif à l'accueil d'un enfant.

Modèle d'accord

Suite au contact pris ce jour :/...../.....

- Entre -

Madame ou Monsieur :
Adresse :
.....
Téléphone :
E-mail :

- Et -

Madame ou Monsieur, Assistant(e) maternel(e) :
Adresse :
.....
Téléphone :
E-mail :

Pour l'accueil de l'enfant :
Il est convenu d'une promesse d'embauche avec signature de contrat à compter du :
...../...../.....

sur les bases suivantes :

- durée mensuelle de l'accueil :
- rémunération brute :

Si l'une des parties décide de ne pas donner suite à cet accord de principe, elle versera à l'autre une indemnité forfaitaire compensatrice calculée sur la base d'un demi-mois par rapport au temps d'accueil prévu.

Signature des parents :
(précédée de : « Lu et approuvé »)

Signature de l'assistant(e) maternel(le) :
(précédée de « Lu et approuvé »)

MODELE DE NOTE D'INFORMATION DIF (Droit Individuel de Formation)

Accord du 21 septembre 2006 relatif à la formation professionnelle continue dans la branche des assistant(e)s maternel(le)s du particulier employeur et de l'arrêté Ministériel du 7 décembre 2006 applicable à tous à partir du 1er janvier 2007

Date :

Madame/ Mademoiselle/ Monsieur,

En votre qualité d'assistant(e) maternel(le) agréé(e), vous pouvez avoir accès au Droit Individuel à la Formation (DIF).

Ce droit vous permet de cumuler 24 heures au maximum par an, pendant 5 ans (soit 120 heures maximum) que vous pouvez utiliser pour suivre une formation.

Pour connaître le nombre exact d'heures dont vous pouvez disposer, nous vous invitons à contacter votre organisme de protection sociale :

IRCEM
www.ircem.com

Signature de l'employeur :

A noter :

Le parent employeur doit informer tous les ans l'assistant(e) maternel(le) de ses droits au DIF.

Ci-dessus un modèle proposé, complété et signé par l'employeur et conservé par les deux parties.

Un conseil :

Il est recommandé à l'employeur de transmettre cette note d'information au salarié au cours du premier trimestre de l'année et ce, même si ce dernier a moins d'un an d'ancienneté.

CERTIFICAT DE TRAVAIL

Nous soussignons

Responsables de l'enfant :

Monsieur et Madame :

Demeurant :

N° employeur :

certifions avoir employé :

Mme, Melle, M. :

Demeurant :

N° de sécurité sociale :

En sa qualité d'assistant(e) maternel(le)

DU..... AU.....

Fait à : le :

Signature de l'employeur :

Certificat établi pour faire valoir ce que de droit.

RECU POUR SOLDE DE TOUT COMPTE

Conformément à l'article L. 122-17 du Code du Travail, le reçu pour solde de tout compte est délivré par le salarié à l'employeur lors de la résiliation ou de l'expiration de son contrat.
Il n'est pas obligatoire, le salarié ayant 6 mois pour revenir sur le solde de tout compte.

Je soussignée Mme/Melle/Mr.....

Demeurant.....

Employée par Mr et Mme/Melle....., en tant qu'assistant(e) maternel(le) agréé(e)

Jusqu'au.....

Reconnaît avoir reçu de son employeur la somme de :€ (euros)

(En lettre :)

Pour solde de tout compte.

Le présent reçu pour solde de tout compte versé le.....concerne :

(Rayer les éléments ne composant pas le solde de tout compte)

L'indemnité de préavis d'un montant de.....

Le salaire de base du dernier mois de travail d'un montant de.....

Les heures et jours supplémentaires travaillés du dernier mois de travail d'un montant de.....

L'indemnité compensatrice de congés payés d'un montant de.....

La régularisation des semaines en cas d'année incomplète.....

L'indemnité de rupture ou de licenciement de contrat après un an d'ancienneté d'un montant de.....

La prime de 10% de fin de contrat dans le cadre du contrat à durée déterminée d'un montant de.....

Les indemnités de nourriture et d'entretien d'un montant de.....

Les indemnités kilométriques d'un montant de.....

Autres éléments (à préciser)

Je reconnais également avoir reçu de mon employeur :

Un certificat de travail

Une attestation Pôle Emploi, conformément à l'art. R.351-5 du Code du Travail

Art. L122-17 modifié – Loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 n° 2002-73

Le reçu pour solde de tout compte n'a que la valeur d'un simple reçu des sommes qui y figurent. Celui-ci ne peut valoir renonciation au droit de contester le bien fondé du licenciement ou le niveau des indemnités.

Fait leen deux exemplaires, dont l'un m'est remis

« Solde de tout compte »

Précédé de la signature