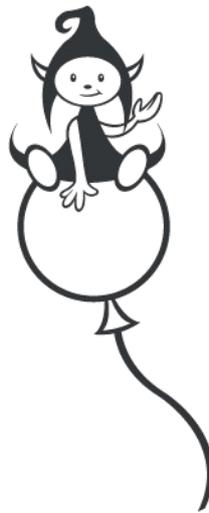


# CONTRAT DE TRAVAIL

(Première partie)



*Pour l'Enfant :*

.....

*Né (e) :*

.... /.... /....



## **INFORMATIONS AUX PARENTS ET AUX ASSISTANTES MATERNELLES**

Les parents employeur et l'assistante maternelle doivent obligatoirement établir un contrat écrit, conformément à l'Article 4 de la Convention Collective des Assistantes Maternelles du particulier employeur.

Le contrat qui vous est proposé, est conforme aux usages mais peut être modifié par les deux parties contractantes.

Les parents et l'assistante maternelle doivent y réfléchir et le remplir ensemble. Pour cela, toutes les situations possibles doivent être évoquées, ainsi, l'enfant ne se trouvera pas au milieu d'un malentendu.

Ce contrat doit être établi avant l'arrivée de l'enfant chez l'assistante maternelle, et, en cas de placement d'urgence, dans les jours suivant l'arrivée de l'enfant. De plus, l'employeur remet un exemplaire de cette convention au salarié ou s'assure que celui-ci en possède un à jour.

**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 (certains articles sont retransmis dans le code social)**
- **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.**

En tant qu'assistante maternelle 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.

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, dès le début de l'embauche de l'assistante maternelle. La CAF déclare l'emploi du salarié au centre national Pajemploi.

Le parent employeur doit vérifier si l'assistante maternelle est affiliée personnellement à la Sécurité Sociale. Si elle n'a jamais été affiliée à titre personnel, le parent employeur doit se procurer, compléter et retourner dans les 8 jours qui suivent l'embauche, le formulaire d'affiliation (Cerfa 1202) auprès du Centre de Sécurité Sociale.

L'emploi d'une assistante maternelle permet de bénéficier d'une réduction d'impôts.



## **OBLIGATIONS ADMINISTRATIVES GENERALES**

*(Art. 2 de la Convention Collective)*

### **Obligations de l'employeur :**

- S'assurer de la réalité de l'agrément ;
- Déclarer l'emploi à la MSA, ou à la CAF qui se chargent de faire suivre votre dossier au centre Pajemploi (dans un délai de 8 jours après la date d'embauche)
- 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 ;
- Etablir mensuellement un bulletin de paie
- Procéder à la déclaration nominative mensuelle des salaires ;
- . Les parents s'engagent à amener les enfants propres et ayant pris leur petit déjeuner pour ceux qui sont confiés le matin.
- . Si des personnes autres que les signataires du présent contrat sont susceptibles de visiter l'enfant chez l'assistante maternelle ou de le reprendre au domicile de celle-ci, elles devront être munies d'une autorisation écrite des signataires du contrat et d'une pièce d'identité.

### **Obligations du salarié :**

- Présenter copie de l'agrément et informer l'employeur de toutes modifications d'agrément et de conditions d'accueil ; (mentionné au contrat)
- Communiquer l'attestation personnelle d'assuré social ; (mentionné au contrat)
- Communiquer les attestations d'assurance responsabilité civile professionnelle et d'assurance automobile ; (mentionné au contrat)
- Faire visiter à l'employeur les pièces auxquelles l'enfant aura accès ;
- Conclure un contrat de travail écrit.
- . Ne jamais laisser l'enfant seul.
- . Permettre à l'enfant de respirer un air sain (absence de fumée de cigarette en présence de l'enfant).
- . Respecter les vœux éducatifs des parents.
- . Respecter le secret professionnel par rapport à tout ce que l'assistante maternelle peut apprendre dans l'exercice de sa profession, tant en ce qui concerne les enfants qu'elle accueille, que de leurs parents.
- . Signaler les mauvais traitements sur mineur.



## RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

### Contrat passé entre les Parents :

Mr..... et Mme.....

Adresse :  
.....  
.....

Téléphone du domicile : ..... /..... /..... /..... /.....

Téléphone portable du père : ..... /..... /..... /..... /..... Téléphone portable de la mère : ..... /..... /..... /..... /.....

Téléphone professionnel : ..... /..... /..... /..... /..... Téléphone professionnel : ..... /..... /..... /..... /.....

Parents Employeurs :.....

N°URSSAF ou PAJE : .....

*L'employeur devra fournir à l'assistante maternelle une copie de la notification d'immatriculation.*

### Et l'Assistante Maternelle :

Mme / Melle Nom..... Prénom : .....

Née le..... à : .....

Adresse : .....

Téléphone domicile :..... Téléphone portable ..... /..... /..... /..... /.....:

N° de Sécurité Social : .....

N° d'identification salariée PAJE .....

Agrément délivré le : .....

Date dernier renouvellement ..... renouvelable tous les 5 ans

Nombre d'enfant accueillis simultanément selon l'agrément :..... présents simultanément à la journée.....

***Une copie de l'agrément sera donnée à l'employeur qui sera tenu d'en vérifier la validité. Toutes modifications de l'agrément et des conditions d'accueil devront être obligatoirement indiquées à l'employeur.***

### PERSONNES AUTRES QUE LES PARENTS A PREVENIR EN CAS D'URGENCE :

Mr ou Mme..... Mr ou Mme.....

Adresse : ..... Adresse : .....

Téléphone :..... Téléphone : .....

### En accord entre les deux parties (à cocher.)

( ) L'assistante maternelle est avertit d'une éventuel place en crèche.

( ) L'assistante maternelle accepte de garder l'enfant (avec risque de rupture de contrat pour une place en crèche)

( ) L'assistante maternelle et les parents employeur se sont mis en accord, et confirment qu'il n'y as aucun projet de place en crèche, et ni demande en cours)

## **ASSURANCE**

L'assistante maternelle s'engage à contracter une assurance professionnelle de responsabilité civile, couvrant les dommages que l'enfant pourrait provoquer et les accidents dont il pourrait être victime. L'assistante maternelle doit garantir corporellement les personnes transportées à bord de son véhicule, dans le cadre de son activité professionnelle. Elle doit respecter les règles de sécurité routière. L'enfant doit obligatoirement être assis dans un siège auto homologué et adapté à son âge, attaché avec une ceinture de sécurité ou avec un harnais de siège auto.  
**Les polices d'assurance sont à la disposition des parents.**

	<b>ASSURANCE RESPONSABILITE CIVILE PROFESSIONNELLE</b>	<b>ASSURANCE AUTOMOBILE et +</b>
<b>Nom de l'assureur</b>		.
<b>Adresse</b>		
<b>Téléphone</b>		
<b>N° de police d'assurance</b>		
<b>Date de souscription</b>		

## AMPLITUDE DE TRAVAIL

(Art. 6 et 10 de la Convention Collective, Art. L.773-10 et L.773-11 du Code du travail) soit (L. 423-22 vers code de l'action sociale et des familles)

L'amplitude horaire de l'assistante maternelle est de **9 heures par jours et de 45 par semaines**. Les assistantes maternelles ne peuvent être employées plus de 6 jours consécutifs. L'employeur ne peut demander à l'assistante maternelle de travailler plus de 48 heures par semaine, sans avoir obtenu l'accord de celle-ci et sans respecter les conditions définies par décret.

L'assistante maternelle bénéficie d'un **repos quotidien de 11 heures consécutives minimum**. **Le repos hebdomadaire de l'assistante maternelle est donné de préférence le dimanche**. Si l'enfant est confié exceptionnellement le jour de repos hebdomadaire, celui-ci sera rémunéré au salaire journalier majoré de 25% ou récupéré d'un commun accord.

Le jour de repos hebdomadaire est fixé le : samedi et dimanche.....

## INDEMNITES D'ENTRETIEN et DE FRAIS DE REPAS

(Art. 8 et annexe 1 de la Convention Collective)

L'indemnité d'entretien est une participation financière aux frais réels que supporte l'assistante maternelle, comme l'électricité, le chauffage, l'eau, les mouchoirs en papier, le papier toilette, l'achat des fournitures (papiers, gommettes, peintures, jeux, jouets, etc...), l'entretien du matériel utilisé, l'achat du matériel de puériculture (lit, drap housse, poussette, chaise haute, etc...) et son renouvellement.

**L'indemnité de frais repas** est due par le parent si l'assistante maternelle fournit les repas.

< **Art D.773-5**. - Les indemnités et fournitures destinées à l'entretien de l'enfant accueilli par un assistant maternel mentionnées à l'article **L.773\_5** couvrent et comprennent :

<< Les matériels et les produits de couchage, de puériculture, de jeux et d'activités destinés à l'enfant, à l'exception des couches, qui sont fournies par les parents, ou les frais engagés par l'assistant maternel à ce titre ;

<< La part afférente aux frais généraux du logement de l'assistant maternel.

<< Lorsque aucune fourniture n'est apportée par les parents de l'enfant ou par l'employeur, le montant de l'indemnité d'entretien ne peut être inférieur à 85% du minimum garanti mentionné à l'article **L. 148-8** par enfant et pour une journée de neuf heures. Ce montant est calculé en fonction de la durée effective d'accueil quotidien.

<< Le montant de l'indemnité d'entretien peut être réexaminé afin de tenir compte de l'évolution des besoins de l'enfant.

<< Les repas sont fournis soit par les parents, soit par l'assistant maternel moyennant une indemnité de nourriture versée par l'employeur d'un montant convenu avec ce dernier.

<< **Décret ci-joint en fin de contrat mis à jour le 29/mai/2006** Indemnité d'entretien est au minimum **de 2,65€ pour 8h et moins de 9h** (non proratisable)

A compter du 1<sup>er</sup> Juillet 09 pour 9h de garde l'indemnité est de 2.92€

Et pour moins de 9h (quelle que soit la durée d'accueil journalier le montant minimum seras de 2.65€  
Il est de 2.92€+(2.92€/9h= 0.31€) par heure supplémentaire à partir de la 10 ième h

Ces indemnités ne sont versées que lorsque l'enfant est présent. (Les tarifs donnés sont un minimum, l'assistante maternelle est en droit de demander plus que celui indiquer ci-dessus.)

Le montant de l'indemnité d'entretien sera de ..... pour-de 9h  
Ou + 0,31€par h suppl..... € net par jour.  
(pour10h d'accueil)

Le montant de l'indemnité de frais de petit déjeuner ou goûter sera de .....€ net par petit déjeuner ou par goûter.

Le montant de l'indemnité de frais de repas déjeuner et goûter sera de ..... € net par repas.

Les indemnités fixées par l'assistante maternelle ne sont pas un élément du salaire, elles ne sont pas soumises à cotisations.

## COMPLEMENT POUR DETAIL DE L'UTILISATION DE L'INDEMNITE D'ENTRETIEN :

Prévues par la convention collective depuis le 01/01/05 :

Les indemnités d'entretien :

2.65€ pour 9h et moins de 9h par jour :

2.92€ pour 9h par jour : 0.31e par heure en + par jour

(A compter du 1<sup>er</sup> Juillet 09 ) (Pour année 2010 montant inchangés)

- Pour toutes journée inférieur à 9h l'assistante maternelle est en droit de revendiquer l'application de la convention collective, à savoir un minimum de 2.65€ par journée d'accueil (quelle que soit la durée d'accueil journalier).

-Pour toute journée égale ou supérieure à 9h de garde, la loi devra être appliquée, soit 2.81€ pour 9h de garde, ce montant étant calculé en fonction de la durée effective d'accueil quotidien.

Moins de 9h de garde = 2.65€      9h de garde= 2.92€      Au-delà de 9 h de garde =  
2.92€+(2.92€/9h= 0.31€) par h à partir de la 10<sup>ème</sup> h.

Ces indemnités englobent :

Gaz, eau, électricité, chauffage, produits d'entretien divers, papier toilette, mouchoirs, essuie-tout,.....

+

Matériel de puériculture aux normes qu'il faut acheter et renouveler :

Lits et literie, hauts parleurs ou baby phone, sièges autos homologués et adaptés à l'âges de l'enfant, transat, chaises hautes ou de table, parc, poussettes (simples et double, et même triple dans certains cas), table à langer et matelas, déambulateur pour l'apprentissage de la marche sans oublier l'indispensable barrière de sécurité devant l'escalier...le stérilisateur, tasses et couverts ergonomiques

+

Les jouets d'éveil : hochets, jouets 1<sup>er</sup> âge en état, portique, tapis, cubes, pyramides, encastremets, dînettes, poussette, garage et voitures, poupées (et tout ce qui va avec) peluches, legos divers âges..Les mobiles et la sacro-sainte boîte à musique

Les jeux éducatifs : puzzles, lotos, jeux d'assemblages, jeux de sociétés etc.....

+

Les livres pour toutes les situations et tous les âges : en tissu, cartonnés, plastifiés, en papier...et même électroniques

+

Crayons, de couleurs, feutres, peintures, (non toxiques), coloriage, et petit matériel de bricolage (colle, ciseaux adaptés, papier), les cassettes audio et vidéos, les cd et dvd et tout le matériel pour lire écouter ou visionner tout cela.

+

L'entretien des lieux d'accueil de ces petits lutins : peintures, tapisseries à renouveler fréquemment : du fait des griffures, arrachages méticuleux du papier peint, des enjolivures au crayon feutre.....(ça occupe nos vacances, comme ça on n'oublie pas « nos » chers petits lutins)

+

Les meubles qui en voit de dur : la table du salon qui sert de piste d'atterrissage aux divers objets que les enfants ont en mains, les portes des meubles qui reçoivent des ovni...(objets volants bien identifiés..)

+

L'inévitable casse dont on ne parle jamais. (ou si peu souvent)

=

La liste n'étant pas exhaustive, je peux encore rajouter les piles qui s'usent très vite dans les jeux, les portiques et toboggan pour le jardin, etc.....

## **INDEMNITE DE DEPLACEMENT**

*(Art. 9 de la Convention Collective)*

Si des transports se font à la demande de l'employeur, il sera versé à l'assistante maternelle, une indemnité kilométrique qui ne pourra être inférieure au barème de l'administration et supérieure au barème fiscal.

Cette indemnité est à répartir, le cas échéant, entre les employeurs demandeurs de déplacements.

**Le montant de l'indemnité pour frais de déplacement sera de .....€ net par kilomètre.**

**Les indemnités fixées par l'assistante maternelle ne sont pas un élément du salaire, elles ne sont pas soumises à cotisations**

# CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE

(Art. 4 de la Convention Collective)

Le contrat débute à compter du premier jour de la période d'essai, période d'adaptation inclus.

( ) Ce contrat est établi pour une durée indéterminée à compter du : .....

# CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE

( ) Ce contrat est établi pour une durée déterminée : Du .....Au.....

**Motif de l'embauche à durée déterminée : (cocher le motif du CDD)**

- ( ) Arrête maladie de Mme,.....assistante maternelle habituelle de l'enfant
- ( ) Congés maternité de Mme,.....assistante maternelle habituelle de l'enfant
- ( ) Congés payés de Mme,.....assistante maternelle habituelle de l'enfant

### **Article L. 122-1-2 du Code de Travail**

Le contrat à durée déterminée doit compter un terme fixé avec précision dès sa conclusion. Il peut être renouvelé une fois mais ne peut excéder une durée maximale de 18 mois renouvellement compris.

### **Article L. 122-3-2 du Code de Travail**

Une période d'essai peut être prévue. Elle ne peut dépasser 1 jour par semaine dans la limite de 2 semaines pour le contrat d'une durée maximale de 6 mois, 1 mois pour le contrat de plus de 6 mois.

### **Article L. 122-1-4 du Code de Travail**

A l'issu de CDD, le salarié bénéficie d'une prime de précarité égale à 10 % du montant des salaires bruts versés pendant toutes la durée du contrat. Cette indemnité n'est pas due si le contrat débouche sur un CDI ou en cas de rupture anticipé sur l'initiative du salarié.

### **ATTENTION**

***Un CDD ne peut pas être rompu. En cas de rupture de contrat d'une des deux parties, un dédommagement peut être au moins égal au salaire à verser jusqu'à la fin du contrat***



## **PERIODE D'ESSAI**

*(Art. 5 de la Convention Collective)*

Dans le cadre d'un contrat à durée indéterminé :

La période d'essai aura une durée maximum de **3 mois pour un accueil s'effectuant sur 1, 2 ou 3 jours de garde par semaine.**

La période d'essai aura une durée maximum de **2 mois pour un accueil s'effectuant sur 4 jours et plus de garde par semaine.**

Les parties au contrat fixent la période d'essai à :

L'accueil étant prévu sur .....jours de garde par semaine, la période d'essai prendra fin le .....

En cas de fratrie suivant l'accueil d'un enfant, la période d'essai ne sera pas applicable, puisqu'il s'agit du même employeur.

## **PERIODE D'ADAPTATION**

*(Art. 5 de la Convention Collective)*

La période d'adaptation reste souple et pourra être modifiée et adaptée en fonction des besoins de l'enfant, de la demande des parents et de l'assistante maternelle.

La période d'adaptation est une période travaillée comprise dans la période d'essai. Elle sera rémunérée à l'heure.

La période d'adaptation s'étendra sur ..... jours du ..... au .....

## **Période de préavis (loi du 25 Juin 2008 )**

Modifications du délai de prévenance de la rupture du contrat pendant la période d'essai que ce soit lors de la rupture du fait de l'employeur ou du salarié.

<<Art.L. 1221-23. - la période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas.

Elles sont expressément stipulées dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.

<<Art.L 1221-25. Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat en cours ou au terme de la période d'essai définie aux articles L.1221-19 à L.1221-24 ou à L'article L. 1242-10 pour les contrats stipulant une période d'essai d'au moins une semaine, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

<<1° Vingt-quatre heures en dessous de huit jours de présence ;

<<2° Quarante-huit heures entre huit jours et un mois de présence ;

<<3° Deux semaines après un mois de présence ;

<<4° Un mois après trois mois de présence.

<<La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

<<Art.L 1221-26 Lorsqu'il est fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48h. Ce délai est ramené à 24h si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieur à 8 jours>>

## **BULLETIN DE PAIE ET MODALITE DE VERSEMENT**

*(Art. 2 et 7 de la Convention Collective)*

Le salaire est librement déterminé entre les parents et l'assistante maternelle. Dans le cadre d'un accueil régulier le salaire de base sera mensualisé et calculé sur 12 mois à compter de la date d'embauche.

*L'employeur, nonobstant l'attestation Pajemploi prévue à l'Article L.531-8 du Code de le Sécurité Sociale, remettra à l'assistante maternelle tous les mois un bulletin de salaire conforme aux articles L.143-3 et R. 143-2 du Code du Travail. (Il sera indiqué obligatoirement sur la fiche de paie code naf.85.3g)*

*Même si certain organisme confirme qu'il n'est pas nécessaire de fournir une fiche de paie établie par les parents.*

*Le salaire est versé au moins une fois par mois.*

*(Tout retard constitue un non-respect du contrat de travail qui pourra entraîner des poursuites judiciaires et peut entraîner un arrêt immédiat du contrat après saisie du tribunal compétent)*

*L'assistante maternelle percevra son salaire : (à cocher)*

En chèque

En espèce

Par virement

En cas de règlement en espèce, l'assistante maternelle signera une facture acquittée.

*Date de versement : (à cocher)*

Le 26 de chaque mois

Les dernier jour du mois travaillé

## **MENSUALISATION**

*(Accord interprofessionnel de janvier 1978 Art. L 131-2, L 143-2, L 773-9 du Code du travail et Art. De la Convention Collective)*

Pour assurer à l'assistante maternelle un salaire régulier, quel que soit le nombre d'heures d'accueil par semaine et le nombre de semaines d'accueil dans, l'année le salaire de base est mensualisé, **et calculé sur 12 mois à compter de la date d'embauche**. La mensualisation comprend le paiement des journées de formation et des jours fériés. Elle n'exclut pas le paiement des heures complémentaires et supplémentaires travaillées.

Les indemnités de nourriture et d'entretien sont à rajouter en fonction du nombre de jours de garde réel dans le mois. Elles ne peuvent pas être mensualisées comme salaire de base.

**La mensualisation implique que le salaire est le même chaque mois quels que soit le nombre :**

de jours de travail effectif dans le mois

de jours d'absence de l'enfant (ex: parent en maladie et qui décide de garder l'enfant) **sont rémunérés**

- de jours de maladies de l'enfant =0 abs **donc rémunérés (même avec un certificat médical fournit dans les 48h) (Article de droit du travail ajouter en fin de contrat).**
- de jours de congés des parents autres que celui que ceux au contrat **donc rémunérés**
- de jours fériés et de ponts **donc rémunérés**
- de congés payés pris par l'assistante maternelle **donc rémunérés**
- 

**Toute absence de l'enfant donnera lieu au versement de la rémunération normal.**

A savoir en 2004, l'Art. L 773-9 (ancien Art. L 773-5) mentionne que **toutes absences de l'enfant sur une période où il aurait normalement dû être confié, l'assistante maternelle bénéficie du maintien de sa rémunération.** Il convient de comparer et de coordonner l'Art. L 773-9 du Code du Travail issu de la Loi du 27 juin 2005 et l'Art. 14 de la Convention Collective. **En cas d'absence de l'enfant pendant une période prévu par le contrat, l'assistante maternelle bénéficie dans les conditions et les limites de la Convention Collective du maintien de son salaire à taux plein. (Plusieurs possibilités sont envisageable voit page14).**

## **NOMBRE DE SEMAINES PROGRAMMEES**

*(Art. 6 de la Convention Collective)*

L'employeur et l'assistante maternelle se mettent d'accord sur les périodes d'accueils programmés dans l'année.

Le contrat prévoit le nombre de semaines d'accueil.

Selon accord entre les deux parties Seront déduit du calcul de la mensualisation les semaines de RTT et les congés décalés entre **l'employeur (1 seul)** et l'assistante maternelle.

**Il n'y a qu'un seul employeur, celui mentionné sur la PAJE**

( ) **ANNEE COMPLETE** (Calcul de la mensualisation sur 52 semaines) = 47 semaines travaillées + 5(congés parent et assmat pris en commun). Dans ce cas, les congés ne sont pas à payés en plus, le salaire de l'Assistante Maternelle étant maintenu pendant les 12 mois.

Par contre, si le contrat est interrompu avant les 12 mois, les congés payés sont dus à équivalence de 10% des salaires versés au prorata des congés restant dus.

( ) **ANNEE INCOMPLETE** (52 semaines - 5 semaines de congés payés ..... RTT - ..... congés décalés =)

..... **Semaines programmées**

Si les dates de congés ne sont pas connues lors de la signature du contrat, un délai de prévenance devra être fixé. Ce délai de prévenance sera précisé au contrat si les deux parties conviennent de la possibilité de la modification des dates de semaines programmées.

5mn= 0,08h  
20mn = 0,33h  
25mn = 0,41h  
40mn = 0,66h  
50mn = 0,83h

10mn= 0, 16h  
30mn = 0,50h  
55mn = 0,91h

15mn = 0,25h  
35mn = 0,58h  
60mn = 1,0h

## **BASE DE CALCUL DU SALAIRE**

*(Art. 7 de la Convention Collective)*

### **POUR UN ACCUEIL SUR UNE ANNEE COMPLETE**

(5 semaines de congés payés en commun, et sans semaines de RTT)

**Salaire de base horaire net**      soit en brut (      )

X

**Nombre d'heures d'accueil par semaine**

X

**52 semaines**

:

**12 mois**

### **POUR UN ACCUEIL SUR UNE ANNEE INCOMPLETE**

(Après déduction des congés décalés, des RTT et des 5 semaines de congés payés de l'assistante maternelle)

**Salaire de base horaire net**      soit en brut (      )

X

**Nombre d'heures d'accueil par semaine**

X

**Nombre de semaines programmées par an**

:

**12 mois**

### **POUR LES ENSEIGNANTS**

(52 semaines - 5 semaines de congés payés de l'assistante maternelle - 10 semaines de congés scolaires sup.)

**Salaire de base horaire net**      soit en brut (      )

X

**Nombre d'heures d'accueil par semaine**

X

**37 ou 36 semaines par an (selon département)**

:

**12 mois**

**S'ajouteras selon l'accord choisis les indemnités de congés payés de 10%**

**(ors convention, mais pas illégale)**

**Voir article 12 de la convention**

### **POUR UN ACCUEIL OCCASIONNEL**

(lorsqu'il est de courte durée et n'a pas de caractère régulier)

Lorsque l'accueil est occasionnel, la convention collective prévoit que le salaire mensuel =

**Salaire horaire de base**

X

**Nombre d'heures d'accueil dans le mois**

**S'ajoutera à la fin de la période de l'accueil l'indemnité de congés payés de 10%**

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

## HEURES COMPLEMENTAIRES

(Art. 7 de la Convention Collective)

Le montant de l'heure complémentaire sera de ..... € brut soit .....€ net.

## HEURES SUPPLEMENTAIRES

(Art. 7 de la Convention Collective)

Pour chaque heure effectuée **au-delà de la 45ème heure** dans une même semaine d'accueil, une rémunération supplémentaire est versée.

Ces heures peuvent être **majorées**, le taux de majoration est laissé à la négociation des parties. Les heures sont calculées conformément à la loi, au prorata du temps écoulé et cumulé en fin de mois.

**Après accord commun, les heures supplémentaires seront majorées de 25% (code du travail) du tarif horaire**

Le montant de l'heure supplémentaire sera de ..... € brut soit .....€ net.

**Un feuillet sera ajouté en fin de contrat et signé concernant le calcul et tarif pour l'accueil de l'enfant .....avec accord pour la mensualisation décidé par les deux parties.**

## AUGMENTATION DE SALAIRE

(Art. L 141.9 du Code du Travail)

Le conseil de l'Etat (3 mai 1995) a rappelé que les dispositions du code du travail fixant le salaire de base des assistantes maternelles «*instituent un plancher de rémunération*», ils «*n'interdisent pas à l'employeur ou à l'assistante maternelle une rémunération supérieure à ce plancher, y compris sous forme de complément de traitement*»

Le Code Monétaire et Financier, ainsi que le Code du Travail, interdisent l'indexation du salaire au SMIC. Seules les assistantes maternelles appliquant le minimum légal (2,25h de SMIC) ont une augmentation de salaire obligatoire.

Cependant, un accord contractuel peut être passé afin que l'assistante maternelle puisse bénéficier d'une augmentation annuelle.

(A cocher selon le choix retenu)

( ) . Le salaire de base est au minimum légal, il sera réévalué chaque année avec l'augmentation du SMIC.

( ) . Le salaire appliqué à ce contrat est supérieur au minimum légal (2,25 h de SMIC).

Après accord contractuel des deux parties, le salaire sera revalorisé chaque année au mois de .....  
A chaque anniversaire de date du contrat.

Selon négociation entre les deux parties d'une augmentation équivalente à ! (à cocher)

( ) soit 2%    ( ) soit 4%    ( ) soit supérieurs à 4%    [ ] autre %.....

## **ABSENCE POUR FORMATION**

(Art. L 773-4-1 du Code du Travail, Art. L 149, L 149-1, et L 150 du Code de la Santé Publique)

La loi fait obligation à chaque assistante maternelle de suivre une formation. Le Conseil Général participera aux frais occasionnés si les parents choisissent un mode d'accueil agréé. **Le salaire de base reste dû par l'employeur.**

**Formation obligatoire effectuée :** (A cocher)

. OUI                       . NON                       . EN COURS

**Les conditions d'accueil prévues pour l'enfant sont les suivantes :** (À cocher)

Assistante Maternelle Agréée de remplacement .....

Famille                       Autre (à préciser).....

## **ABSENCE DE L'ENFANT**

(Art. 14 de la Convention Collective)

**Le salaire mensuel est maintenue pour toute absence de l'enfant et ce pour quelques motifs que se soit.** (Plusieurs possibilités sont possibles en accord avec les deux parties).

Le salaire de base ne peut pas subir de diminution du fait de l'absence, non prévue au contrat de travail, de l'enfant accueilli.

**En cas d'absence de l'enfant** pendant une période où il aurait normalement dû être confié, l'assistante maternelle bénéficie donc du **maintien intégral de sa rémunération**, sauf si l'enfant ne peut être accueilli du seul fait de l'assistante maternelle. (Lire article joint en fin de contrat code du travail **abs de l'enfant**).

. Maladie ou accident de l'enfant accueilli (**cocher la case correspondante**)

L'Assistante maternelle n'accepte pas d'accueillir l'enfant malade, dans ce cas selon article cité fin de contrat) son salaire sera rémunéré intégralement.

L'assistante maternelle n'accepte pas d'accueillir l'enfant malade. Dans ce cas, les absences de l'enfant sont déduites du salaire mensuel de base, sous réserve de la transmission du certificat dans les 48h. A défaut de présentation du certificat médical dans les 48h, le salaire est versé intégralement.

L'assistante maternelle accepte d'accueillir l'enfant malade .Mais si l'enfant malade n'est pas confié à l'Assistante maternelle. (Cocher la case correspondante) :

Le salaire de l'Assistante maternelle est maintenu avec ou sans présentation d'un certificat médical.

L'Assistante maternelle accepte de ne pas être rémunéré dans la limite de ---jours par an (10jours maximum) ou de -----jours consécutifs (14 jours maximum) sous réserve de la transmission du certificat médical dans les 48h. A défaut du certificat médical dans les 48h, le salaire est versé intégralement.

L'employeur s'engage à prévenir l'employé le plus rapidement possible de toute absence, pour chaque enfant confié.

Réciproquement, l'employé s'engage à prévenir l'employeur le plus rapidement possible de toute incapacité à accueillir l'enfant (enfants).. En cas d'absence de l'enfant pour cause d'hospitalisation ! (cocher la case correspondante) :

( ) Le salaire de l'Assistante maternelle est maintenu avec ou sans présentation d'un certificat médical.

( ) L'Assistante Maternelle accepte de ne pas être rémunérée dans la limite de -----jours par an (14 jours maximum) sous réserve de la transmission du certificat dans les 48h. A défaut de présentation du certificat médical dans les 48h, le salaire est versé intégralement.

. Si l'absence de l'enfant pour cause de maladie ou d'hospitalisation intervient pendant le préavis, les jours d'absence sont rémunérés avec ou sans présentation du certificat médical.

Le montant de l'indemnité d'absence sera de .....€ brut / heure soit .....€ net.

## **ABSENCE DE L'ASSISTANTE MATERNELLE**

*(Art. 16 et 17 de la Convention Collective)*

Toute absence de l'assistante maternelle doit être justifiée.

**Absence justifiée pour maladie de l'assistante maternelle, celle ci déduira le montant du tarif journalier.**

**L'assistante maternelle déduira le montant du tarif journalier**

**Arrêt maladie** (Art. 121-1 du Code du Travail)

Le congé maladie sera signalé dans les 24 heures suivant l'arrêt de travail, avec indication de la date de reprise. Les parents devront fournir à l'assistante maternelle, une **attestation de salaire pour le paiement des indemnités journalières (document Cerfa N°11135\*02)**

**Accident de travail** (Art. R412-12 à R 412-15 et L 311-3 du Code de la Sécurité Sociale)

L'assistante maternelle est couverte en cas d'accident du travail ayant un rapport direct avec le ou les enfants qu'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** (Art. L 122-26, 122-32 et R 122-9 du Code du Travail, Article 16 de la Convention Collective)

L'assistante maternelle doit 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<sup>ème</sup> 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.

## **REMUNERATION DES CONGES PAYES POUR ACCUEIL OCCASIONNEL**

*(Art. 12 de la Convention Collective)*

Dans le cadre d'un contrat pour **un accueil occasionnel**, les congés payés sont rémunérés :

- Par une indemnité de congés payés réglée **mensuellement** sur une base de **10%** du salaire brut,
- Ou**
- Par une indemnité compensatrice de congés payés réglée à la fin du contrat sur une base de **10%** des salaires brut versés sur toute la période de garde.

La rémunération des congés payés a le caractère de salaire, elle est soumise à cotisations. Les indemnités (entretien, nourriture..) ne sont pas versées pendant les congés.

Lors de la rupture anticipée 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 correspondant à la rémunération des congés payés dus et non pris (10% du total des salaires perçus) au titre de l'année de référence et de l'année en cours.

## **REMUNERATION DES CONGES PAYES POUR ACCUEIL REGULIER ET MENSUALISE**

*(Article 12 de la Convention Collective)*

L'année de référence court du jour de la signature du contrat (soit de dates à date). A cette date, le point sera fait sur le nombre de jours de congés acquis. (Soit 2j  $\frac{1}{2}$  ouvrables par mois travaillé (année complète = 2.5j par mois, Année incomplète 2.5j par tranche de 4 semaines travaillées, qu'il y a une garde de 2 ou 3 ou 5j de travaille le salarié as le droit as ses 2j1/2 par mois)

La rémunération des congés est égale :

- Soit à la rémunération que le salarié aurait perçue pour une durée d'accueil égale à celle du congé payé, hors indemnités
- Soit au 1/10<sup>ème</sup> de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de l'année de référence hors indemnités. (pour une année incomplète)

**Lorsque l'accueil s'effectue sur une année complète (47 semaines de travail et 5 semaines de congés) :**

Les congés sont rémunérés lorsqu'ils sont pris. La rémunération due au titre des congés payés se substitue au salaire de base.

**Lorsque l'accueil s'effectue sur une année incomplète :**

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

Cette rémunération peut être versée, selon accord des parties à préciser au contrat : *(Cocher la formule retenue)*

- Par 12<sup>ème</sup> chaque mois
- En 1 seule fois en juin
- Lors de la prise principale des congés
- Au fur et à mesure de la prise des congés
- En accord entre les deux parties pris par anticipation soit la 1<sup>ère</sup> année inclus dans la mensualisation. (dans le cas d'une année complète)*
- En accord entre les deux parties pris par anticipation la 1<sup>ière</sup> année et 10% versés chaque fin de mois.*

## **MAJORATIONS POUR DIFFICULTES PARTICULIERES**

*(Article 7 de la Convention Collective)*

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 sera de .....€ brut soit .....€ net.

## **CONGES PAYES**

*(Art. 12 de la Convention Collective,  
Art. L 223-2, L 223-7, L 773-6, L 773-16 du Code du Travail) (nouveau L3141-9)*

### **Ouverture des droits et durée**

L'assistante maternelle a droit à des congés annuels sur la base de **deux jours et demi ouvrables par mois de travail, soit cinq semaines pour l'année**, (30 jours ouvrables du = lundi au samedi).

La durée du congé payé se calcule en jours ouvrables. Sont considérés comme jours ouvrables tous les jours de la semaine, exceptés les dimanches et jours fériés. **(1semaine= 6j de congés)**

### **Prise des congés**

La période référence : **se feras a date de la signature du contrat (expl : signé le 1<sup>er</sup> mai 2007 : année de référence sera faite du 1<sup>er</sup> mai 2007 au 1<sup>er</sup> juin 2008).**

L'employeur doit obligatoirement accorder :

- 12 à 24 jours ouvrables entre le 1<sup>er</sup> Mai au 31 Octobre
- Et au moins 6 jours ouvrables entre le 1<sup>er</sup> Novembre et le 30 Avril

Lorsque les droits acquis sont inférieurs à 12 jours ouvrables, les congés payés doivent être pris en totalité et en continu, donc non fractionnés.

La date des congés sera fixée d'un commun accord : entre les parents et l'assistante maternelle de manière à permettre à l'assistante de bénéficier de congés effectifs sans accueil d'enfant.

Conformément à l'article D 773-12 du Code du Travail, en l'absence de l'accord prévu) l'article L.773-16, l'assistante maternelle qui a plusieurs employeurs peut fixer lui-même quatre semaines de ses congés pendant la période du 1<sup>er</sup> Mai au 31 Octobre de l'année, et une semaine du 1<sup>er</sup> Novembre au 30 Avril, à condition d'en prévenir ses employeurs au plus tard le 1<sup>er</sup> Mars de l'année considérée.

*Sauf circonstances exceptionnelles, la date de congés ne pourra être modifiée au cours du mois précédent le départ en congés.*

### **cp supplémentaires (nouveau depuis 2008)**

L3141-9 du Code du travail est bien applicable aux assistantes maternelles employées par un particulier (il fait partie des dispositions du Code du travail applicables aux assistantes maternelles).

**Donc la loi sur les cp supplémentaires nous concerne!**

**Seule condition d'ancienneté = 10 jours de travail!!!!**

**Et un maxi de 30j ouvrables dans tout les cas!!!**

Article L3141-9

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 des jours de congé supplémentaire et de congé annuel ne puisse excéder la durée maximale du congé annuel prévu à l'article L. 3141-3.

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.

NOTA:

Ordonnance 2007-329 du 12 mars 2007 art. 14 : Les dispositions de la présente ordonnance entrent en vigueur en même temps que la partie réglementaire du code du travail et au plus tard le 1er mars 2008.

La loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008 dans son article 2 X a fixé la date d'entrée en vigueur de la partie législative du code du travail au 1er mai 2008.

Dans la mesure du possible et pour le bien être de l'enfant, il est préférable de faire coïncider les vacances entre les parents et l'assistante maternelle, afin d'éviter une séparation trop longue.

Les parties au contrat prévoient les dates de congés suivantes :

**Période de congés de l'assistante maternelle :**

Eté : ..... semaines  
Hiver : ..... semaines  
Autre : ..... semaines  
Autre : ..... semaines  
Autre : ..... semaines

**Période de congés des parents**

Eté : ..... semaines  
Hiver : ..... semaines  
Autre : ..... semaines  
Autre : ..... semaines  
Autre : ..... semaines

Les dates de congés des parents ont dues être précisées dans le planning des semaines d'absence programmées, à défaut un délai de prévenance a été déterminé entre les parties.

Les congés seront pris par anticipation en accord entre les parties

En cas de rupture, une régularisation sera effectué : si l'employé à pris plus de jours qu'il n'en avait acquis, ceux-ci seront réglé à l'employeur en fonction de la mensualisation en cours.

(Nombre d'heures minimum par semaine × taux horaire / 6 jours = 1 jours de congés payés)

**Les congés seront rappelés aux parents par écrit pour information le plus tôt possible.**

**CONGES POUR ENFANT MALADE**

*(Article 14 de la Convention Collective)*

Tout salarié a droit de bénéficier d'un **congé de 3 jours par an, non rémunéré** en cas de maladie ou d'accident constaté par un certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont il a la charge.

Ce congé est porté à 5 jours par an si l'enfant est âgé de moins de 1 an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus de moins de 16 ans.

**CONGES POUR EVENEMENTS FAMILIAUX**

*(Article 13 de la Convention Collective)*

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

**Sans condition d'ancienneté :**

- 4 jours pour le mariage du salarié
- 3 jours pour une naissance ou une adoption
- 1 jour pour le décès du père ou de la mère
- 1 jour pour le mariage d'un enfant
- 2 jours pour le décès du conjoint ou d'un enfant
- 1 jour pour le décès d'un grand parent

**Avec condition d'ancienneté de 3 mois chez l'employeur:**

- 1 jour pour le décès du beau-père ou de la belle-mère
- 1 jour pour le décès d'un frère ou d'une sœur

***Ces jours d'absence ne modifient pas la rémunération et seront pris au moment de l'événement.***

## **CONGES SUPPLEMENTAIRES**

*(Article 12 de la Convention Collective)*

Le congé principal est supérieur à 2 semaines et au plus, égal à 4 semaines. Il peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié. Il est alors attribué des congés supplémentaires pour congés fractionnés. Une fraction d'au moins 2 semaines doit être attribuée pendant la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre de chaque année. Les jours restant peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de cette période.

- **2 jours supplémentaires** (si le nombre de jours restant à prendre après le 31 Octobre est au moins égal à 6 jours).
- **1 jour supplémentaire** (si le nombre de jours restant à prendre après le 31 Octobre est égal à 3, 4 ou 5 jours).

## **CONGES POUR CONVENANCE PERSONNELLE**

*(Article 13 de la Convention Collective)*

**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.

## **JOURS FERIES**

*(Art. 11 de la Convention Collective)*

**Code du travail (les arts L.222-5,6 et 7 stipulent que)**

**Le 1<sup>er</sup> mai est obligatoirement chômé et payé, si ce jour précis est habituellement travaillé.**

Si l'enfant est présent un 1<sup>er</sup> mai, le salaire journalier sera majoré de 100 %.

**Les jours fériés ordinaires cités si dessous, tombant un jour habituellement travaillé, ne pourront être la cause d'une diminution de la rémunération. Ces jours fériés seront rémunérés à condition : Qu'ils soient inscrits au contrat.**

- De justifier d'au moins trois mois d'ancienneté avec le même employeur.
- D'avoir accompli au moins 200 heures de travail au cours des deux mois précédant le jour férié pour un accueil de 40 heures par semaine.
- Etre présent le dernier jour de travail précédant le jour férié et le premier jour de travail qui lui fait suite, sauf autorisation d'absence négociée et accordée par l'employeur.

Les jours fériés travaillés doivent être prévus au contrat.

Lorsque l'accueil sera effectué un jour férié prévu au contrat, il sera rémunéré **sans majoration**.

L'accueil un jour férié non prévu au contrat peut être refusé par le salarié.

**Après accord entre les deux parties :**

( )	Nouvel an - 1 <sup>er</sup> janvier	( )	Pâques - lundi de Pâques
( )	1 <sup>er</sup> Mai	( )	Armistice - 8 mai
( )	Ascension - jeudi de l'Ascension	( )	Pentecôte - lundi de Pentecôte
( )	Fête Nationale - 14 juillet	( )	Assomption - 15 août
( )	Toussaint - 1 <sup>er</sup> novembre	( )	Armistice - 11 novembre

## DISCRETION DE LA VIE PRIVEE

Les parents employeurs ainsi que l'assistante maternelle doivent respecter une discrétion sur la vie privée de chacun. Il ne sera nullement divulgué les instants de la vie privée sauf dans l'intérêt de l'enfant si un quelconque danger est soupçonné. Seront alors contactés les services nécessaires.



## RUPTURE DE CONTRAT

*(Art. 18 de la Convention Collective)*

### Rupture de contrat et préavis

#### Rupture de contrat à l'initiative de l'employeur (retrait de l'enfant) : Licenciement

L'assistante maternelle qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté d'au moins 2 ou 3 mois (selon la durée de la période d'essai) a droit en cas de rupture de contrat par son employeur, sauf en cas de faute grave, à un **préavis de 15 jours** calendaires, avant le retrait de l'enfant qui lui est confié. **La durée du préavis est portée à 1 mois lorsque l'enfant est accueilli depuis 1 an ou plus.**

#### Rupture de contrat à l'initiative du salarié : Démission

La décision de l'assistante maternelle de ne plus garder un enfant qui lui est confié depuis au moins 2 ou 3 mois, (selon la durée de la période d'essai) est subordonnée à un **préavis de 15 jours** calendaires. **La durée du préavis est portée à 1 mois lorsque l'enfant est accueilli depuis 1 an ou plus.**

### Paiement du préavis

Dans les deux cas le paiement n'intervient que pour les jours où la garde de l'enfant est habituellement assurée.

**L'indemnité de préavis est versée intégralement y compris en cas d'absence de l'enfant.** Toutefois, le préavis n'est pas requis dans le cas où la rupture de contrat est liée à l'impossibilité de confier ou d'accueillir l'enfant à cause d'une suspension ou un retrait d'agrément. (Par la pmi pour faute grave)

Le préavis est notifié par lettre recommandée avec accusé réception.

La date de présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du délai de congé.

Le préavis ne peut pas intervenir pendant une période de congés payés. (Le préavis ne débutera qu'à l'expiration de la période des congés)

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 perçu le salarié s'il avait travaillé.

### **Régularisation**

Si l'accueil s'effectue sur une année incomplète (c'est à dire en cas de rupture anticipée du contrat avant la fin de l'année de référence), compte tenu de la mensualisation, 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 dans le cadre de la mensualisation.**

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

Si l'assistante maternelle a perçu un salaire supérieur à son temps de travail réel, il reste à son profit. Pour une année complète : 52 semaines= 47 semaines travaillées+ 5 semaines de congés, dans ce cas, les congés ne sont pas payés en plus, le salaire de l'assistante maternelle étant maintenu les 12 mois. Par contre, si le contrat est interrompu avant les 12 mois, les congés payés sont due à équivalence de 10% des salaires versés au prorata des congés restant dus.

### **Indemnité de rupture :3 méthodes a retenir**

En cas de rupture de contrat par retrait de l'enfant à l'initiative de l'employeur, celui-ci versera à **l'assistante maternelle ayant au moins un an d'ancienneté avec lui, une indemnité de rupture de contrat égale à 1/120ème du total des salaires nets perçus pendant la durée du contrat.**  
**(Convention collective)**

Cette indemnité n'a pas de caractère de salaire, elle est donc exonérée de cotisations et d'impôts sur le revenu, dans la limite fixée par la loi. Cette indemnité n'est pas due en cas de rupture de contrat pour faute grave de l'assistante maternelle.

### **Indemnité de rupture (nouveau depuis 2008)**

#### **22-07-2008 NOUVEAU MONTANT DE L'INDEMNITE LEGALE DE LICENCIEMENT**

La loi portant modernisation du marché du travail du 25 JUIN 2008 AINSI QUE LE DECRET DU 18 JUILLET pris pour son application sont venus modifier les règles en matière d'indemnité de licenciement.

Désormais, l'indemnité légale de licenciement peut être versée au salarié licencié à condition qu'il ait 1 an d'ancienneté dans l'entreprise et non plus 2 ans.

Par ailleurs, l'indemnité légale est aujourd'hui égale à 1/5ème de mois de salaire par année d'ancienneté + 2/15ème de mois de salaire par année d'ancienneté au-delà de 10 ans (article R. 1234-2 du code du travail). Pour le salarié, elle est donc plus favorable qu'auparavant.

Enfin, l'indemnité légale de licenciement est désormais la même quelque soit le motif du licenciement : personnel ou économique.

L'indemnité de licenciement doit être calculée sur la moyenne des 3 derniers mois de salaire brut. Il s'agit des 3 mois précédant la date à laquelle le contrat de travail prend fin c'est à dire à l'expiration du préavis même non effectué.

TOTAL DES 3 DERNIERS MOIS DE SALAIRE BRUT /3 /5 =

En revanche, on se réfère au salaire des 12 mois précédents la notification du licenciement, quand le calcul est plus avantageux pour le salarié. La période de préavis dans ce dernier cas n'est pas à prendre en compte.

TOTAL DES 12 MOIS PRECEDENTS LE PREAVIS /12 / 5 =

La convention collective applicable dans l'entreprise ou le contrat de travail, peuvent prévoir une indemnité de licenciement plus avantageuse que l'indemnité légale. Mais il n'y a pas de cumul entre ces deux indemnités. Seule la plus avantageuse est versée.

Cette indemnité n'a pas le caractère de salaire. Elle est donc exonérée de cotisations de sécurité sociale, de CSG et de CRDS

#### LE CUMUL

L'indemnité de licenciement légale ou conventionnelle se cumule avec les indemnités suivantes :

- l'indemnité compensatrice de congés payés,
- l'indemnité de préavis,
- l'indemnité allouée en cas de requalification d'un contrat par le juge.

#### **Exemple :**

**1\*** Méthode des 1/120 : 11 412,49 € divisé par 120 (montant des salaires perçus depuis le début du contrat soit 28 mois) résultat 95,10€

**2\*** Méthode des 1/5 sur les **3 derniers mois** : 1400 € brut divisé par 3 par 5 divisé par 12 et multiplié par 28 résultat : 217,78€

**3\*** Méthode des 1/5 **sur les 12 derniers mois** : 6803 € brut divisé par 12 divisé par 12 divisé par 5 et multiplié par 28 résultat : 264,56€

**Retenir le plus avantageux au salarié.**

## Documents à remettre au salarié en cas de rupture de contrat :

Dés la fin du dernier jour travaillé ou du contrat si les documents sont non remis il y a risque d'amende de 700€ pour non restitution des documents légaux pour fin de contrat.

Lors de la rupture du contrat de travail, quelle qu'en soit la cause (retrait d'enfant, licenciement, démission de l'assistante maternelle ou familiale), l'employeur particulier doit remettre au salarié une attestation Assédic pour lui permettre de faire valoir ses droits à l'assurance chômage. Il devra également désormais adresser un exemplaire de cette attestation directement à l'Assédic. Une adresse unique pour toute la France est prévue

Centre de traitement, BP.80069 ,77213 Avon cedex

<< Un certificat de travail

<<le bulletin de salaire et le dernier règlement.

<< Une attestation d'employeur donnée par les Assedic en téléphonant au **3995** avec votre n° Employeur Pajemploi ou URSSAF (feuille jaune), par Internet (très difficile)

[www.pole-emploi.fr](http://www.pole-emploi.fr)

<http://vosdroits.service-public.fr/pme/R14578.xhtml>

Explication comment remplir !

[http://www.travail-solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/formulaire\\_DAJ502-05\\_05.pdf](http://www.travail-solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/formulaire_DAJ502-05_05.pdf)

## MODIFICATIONS DU CONTRAT EN COURS

Le contrat de travail peut être modifié. Toutefois, aucune modification ne pourra être décidée. Il est tenu de laisser un délai suffisant d'un minimum de 15 jours, pour connaître son refus ou son acceptation. Les deux parties répondent par écrit : s'ils sont d'accord, il y aura un avenant au contrat, si il y a pas d'accord il peut y avoir rupture du contrat. Soit démission de l'assistante maternelle. Soit licenciement par employeur.

Si l'assistante maternelle n'accepte pas le changement, l'employeur peut revenir aux conditions initiales du contrat ou y mettre fin. Le fait pour le salarié de ne pas avoir accepté la modification proposée ne le prive pas de préavis. **Toute modification doit faire l'objet d'un avenant** impérativement daté et signé par les deux contractants. Plusieurs cas peuvent en être les motifs, tels que :

- . Augmentation du salaire,
- application d'une nouvelle loi ou convention collective, modifiant une clause du contrat,
- modification des horaires des parents (changement d'emploi ou loi des 35 heures),
- modification des jours de gardes de l'enfant.
- Toutes modifications au contrat se feront par avenant.

## LITIGES

*(Loi n°2005-706 du 27 juin 2005 et Art. L 773-2 du Code du Travail)*

En cas de litige dans la relation de travail ne pouvant être réglé à l'amiable, la juridiction compétente est le **Conseil de Prud'hommes** du lieu de celui qui est assigné. Le lieu du domicile des parents si c'est l'assistante maternelle qui est à l'origine de la procédure et inversement, lieu du domicile de l'assistante maternelle si ce sont les parents qui assignent.

En cas de recouvrement amiable ou judiciaire les frais et honoraires **arts 10** a l'huissier de justice charges du recouvrement seront a charge de la partie débitrice.

## DECLARATION D'IMPOT

*(Art. 199 quater D du Code Général des Impôts)*

Dans le cadre de la loi de fiance de 2006, le Gouvernement a décidé d'accorder un crédit d'impôt pour les frais de gardes des enfants de moins de 6 ans, confiés hors domicile familial (crèche, assistante maternelle,...) La taux passe de 25% à 50% ce qui portera l'avantage fiscal maximum à 1,150 € L'assistante maternelle doit déclarer le salaire net payé + CSG (2,40%) + RDS (0,50%) et diminué de 3 heures de SMIC brut par jour de garde. La déduction fiscale est accordée aux assistantes maternelles uniquement en cas de présence d'indemnités d'entretien s'ajoutant au salaire de base.



## JOURNEE DE SOLIDARITE

*(Loi n°2004-626 du 30 juin 2004, Journal Officiel di 1<sup>er</sup> juillet 2004)*

*(Art L. 212-16 du Code du travail)*

La loi du 30 juin 2004 relative à la solidarité des personnes âgées et personnes handicapées a institué une journée de solidarité, c'est-à-dire une journée de travail supplémentaire non rémunérée dont doivent s'acquitter les salariés (à l'exclusion d'un jour de repos hebdomadaire et du 1<sup>er</sup> mai). Coté employeur, une contribution supplémentaire à été mise en place le 1<sup>er</sup> juillet 2004.

Tous les salariés mensualisés y compris les salariés à temps partiels doivent se soumettre à cette obligation.

L'assistante maternelle ne peut en aucun cas refuser d'effectuer cette journée, même si le contrat ne le prévoyait pas son accomplissement.

En l'absence de disposition conventionnelle particulière, et en absence d'accord entre l'assistante maternelle et son particulier employeur, c'est un jour férié chômé, qui sera consacré à la journée de solidarité sauf si ce jour est habituellement travailler.

Ou encore la journée de solidarité pourra prendre la forme d'heures fractionnées. Exemple (1h en plus par jour sur 7 jours).

Si le lundi est un jour habituellement non travaillé (repos hebdomadaire le lundi ou temps partiel), l'employeur peut choisir une autre date (autre jour férié à l'exception du 1<sup>er</sup> mai ou tous autre jour habituellement non travaillé par exemple le samedi autre que le jour de repos hebdomadaire).

Pour les salariés à temps plein, la loi prévoit que 7 heures ne sont pas rémunérées. Pour une assistante maternelle travaillant 45h semaine ou plus les heures effectuées au-delà de la durée prévue par la loi (7h pour un temps plein) sont des h complémentaires ou supplémentaires rémunérées conformément au contrat de travail.

Pour les salariés à moins de 45h semaine, le temps à consacrer à cette journée De solidarité est proportionnellement réduit.

**Exemple : calcul nombre d'heures hebdomadaires x 7/45h).**

Les heures effectuées au titre de la journée de solidarité ne sont pas qualifiées d'heures complémentaires ou supplémentaires. Cependant les heures effectuées au-delà de la durée normale de la journée de solidarité doivent être rémunérées.

, si l'assistante maternelle travaille réellement 10h pour la journée de solidarité, 7 heures seront non rémunérées et seules les 3 heures effectuées en plus seront rémunérées.

**Calcul du nombre d'heures au titre de la journée de solidarité :**

**7 heures par jour : 45 heures (loi) X ..... h/sem. Du contrat = .....h..... au titre de la journée de solidarité**

**.....heures pour la journée de la solidarité = ..... Heures complémentaires à régler**

Accord particulier passés avec l'employeur sur la journée de solidarité (cette journée ne fait plus partie du code de l'action sociale et des familles depuis 2009, ne concerne plus les assistantes maternelles) mais reste encore à l'ordre du jour selon le ministère.

Cette journée reste fériée et rémunérée.....

## ACCORDS PARTICULIERS

Ce chapitre permet à l'assistante maternelle et aux parents de passer des accords particuliers non envisagés dans ce contrat, et concernent essentiellement ; les conditions d'accueil, (jours d'accueil, horaires), la rémunération de l'assistante maternelle, les vœux éducatifs des parents.

L'accord suivant fait référence à :

- N° de Page / L'Article ...../..... :

- N° de Page / L'Article ...../..... :

- N° de Page / L'Article ...../..... :

***Maladie de l'Assistante maternelle.***

***\_ Arrêt maladie de l'Assistante Maternelle.***

***\_ Le congé maladie sera signalé dans les 24h suivant l'arrêt de travail, avec indication de la date de reprise.***

***\_ Les parents devront fournir à l'Assistante Maternelle, une attestation de salaire pour le paiement des indemnités journalières.***

***\_ Accident de travail (Art.R412-12 à R412-15 et L 311-2 et -3 du code de la sécurité Sociale) :***

***\_ L'Assistante Maternelle est couverte en cas d'accident du travail ayant un rapport direct avec le ou les enfants qu'il accueille. Les parents ont obligation de déclarer l'accident à la CPAM dont relève le/la salarié, dans un délai de 48h (Dimanche et jours fériés non compris) en lettre recommandée avec accusé de réception. Le jour de l'accident doit être rémunéré normalement par l'employeur.***

## **SIGNATURES**

Avant de signer le contrat, vous devez vérifier que les deux parties aient bien pris connaissance de tous les chapitres et annexes et que tout soit correctement rempli.

Pour être reconnu au plan juridique, tout contrat doit être un acte original. Les noms, date, paraphes et signatures doivent être portés manuscrits sur les deux exemplaires et non photocopiés.

**Les soussignés s'engagent à respecter les clauses du présent contrat.  
Le non-respect des termes du contrat peut entraîner une rupture de  
contrat sur  
l'initiative de l'une des deux parties.**

Fait à.....

Le .....

**Signature de l'employeur**

**Signature de l'assistante maternelle**

Précédée de la mention  
« Lu et approuvé »

Précédée de la mention  
« Lu et approuvé »

