

Référence et obligations

Il est convenu le contrat suivant en vertu des articles :

◆ **Convention Collective Nationale** de travail des Assistants Maternels du particulier employeur du 1er Juillet 2004, applicable au 1er Janvier 2005.



En vertu de quoi chacune des parties s'engage à respecter ses obligations :

Obligations de l'employeur :

- ◆ S'assurer de la réalité de l'agrément. La capacité d'accueil fixé par l'agrément (nombre d'enfants accueillis au maximum) doit toujours être respectée.
- ◆ Vérifier si la 1ère partie de la formation a été suivie par l'Assistante Maternelle.
- ◆ Déclarer l'emploi à l' URSSAF, à la MSA, ou à la CAF.
- ◆ 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.
- ◆ Établir un contrat de travail écrit.
- ◆ Établir mensuellement un bulletin de paie (sauf employeur dépendant du centre PAJE).
- ◆ Procéder à la déclaration nominative mensuelle (volet social PAJE) ou trimestrielle des salaires (DNT).
- ◆ Informer son salarié sur son compteur Dif (Droit Individuel à la Formation), une fois par an.

Obligations du salarié :

- ◆ Présenter une copie de l'agrément et informer l'employeur de toutes modifications d'agrément et de conditions d'accueil.
- ◆ Présenter la copie de l'attestation de suivi de la 1ère partie de formation initiale pour les Assistants Maternels agréés après 1992.
- ◆ 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.
- ◆ Conclure un contrat de travail écrit.

Assurances

Responsabilité civile professionnelle :

- ◆ **L'Assistante Maternelle doit contracter une assurance responsabilité civile professionnelle** couvrant :
 - les accidents dont, l'enfant pourrait être victime au domicile de l'accueil.
 - les dommages que l'enfant pourrait causer à autrui pendant le temps de l'accueil.

Transport :

Dans le cadre de son activité professionnelle, si l'Assistante Maternelle transporte les enfants dans son véhicule, elle doit contracter une **assurance spécifique**. Cette mention doit faire l'objet d'une clause particulière dans son contrat d'assurance automobile, ou la compagnie doit, par une lettre, lui "donner acte" de sa déclaration.

Bijoux et accessoires

Les bijoux sont interdits au sein de la MAM. Nous autorisons cependant, pour le bien être de l'enfant, le port de collier d'ambre. Nous informons les parents du risque d'étranglement encouru par le port de ce bijou. En cas d'accident, nous déclinons toute responsabilité.

Si l'enfant est porteur de barrettes ou d'élastiques, l'Assistante Maternelle ne pourra être tenu responsable en cas de perte, de détérioration ou de dommages et risques à l'enfant.

Période d'essai

Durant cette période, le contrat peut être rompu par chacune des parties.

De ce fait, un délai de prévenance doit s'appliquer en cas de rupture de la période d'essai. Ce délai est différent selon qui est à l'initiative de la rupture.

- ◆ **Si c'est l'employeur qui met fin à la période d'essai**, le délai de prévenance est de :
 - 24h, en deçà de 8 jours de présence.
 - 48h, entre 8 jours et le 1er mois de présence.
 - 2 semaines, après un mois de présence.

Attention : le délai de prévenance ne doit pas avoir pour effet de prolonger la période d'essai au-delà des maxima prévus.

♦ **Si c'est le salarié qui met fin à la période d'essai**, il doit prévenir l'employeur au moins :

- 24h avant son départ, si sa présence dans la MAM est inférieure à 8 jours.
- 48h avant son départ, si sa présence dans la MAM est d'au moins 8 jours.

Attention : quand c'est le salarié qui met fin à la période d'essai, le délai de prévenance pourra avoir pour effet de dépasser la durée maximale de la période d'essai.

Durée de l'accueil et horaire de base

♦ Parents et Assistante Maternelle s'engagent à respecter les modalités d'accueil suivantes. L'Assistante Maternelle doit être informé le plus tôt possible de tout changement d'horaire et de toute absence de l'enfant.

Attention : Toute modification des modalités d'accueil donnera lieu à un rectificatif du présent contrat par un avenant daté, numéroté et signé impérativement par les deux parties engagées au contrat.

Absences

Absence du salarié : toute absence doit être justifiée.

Absence du salarié pour formation obligatoire du Conseil Général : le salaire est maintenu.

Absence de l'enfant : les temps d'absence non prévus au contrat sont rémunérés.

Le salaire n'est pas maintenu lorsque :

- ♦ L'enfant est malade (10 jours maximum pas forcément consécutifs).
Sous réserve d'un certificat médical qui le justifie.
- ♦ L'enfant est malade ou hospitalisé 14 jours consécutifs maximum : au-delà, les parents décident soit de rompre le contrat, soit de maintenir le salaire.

Dans ces deux cas, les parents doivent faire parvenir dans les 48h un certificat médical daté du 1er jour d'absence.

L'Assistante Maternelle en arrêt de travail pour maladie doit :

- informer son employeur dans les plus brefs délais des motifs et de la durée probable de l'absence.
- Justifier de son absence en adressant, dans un délai de 48h, à son ou ses employeurs, un certificat médical (ou une copie) daté du 1er jour d'absence.
- Le salarié doit tenir informé son ou ses employeurs de l'évolution de son état en transmettant les certificats de prolongation de ses arrêts de travail.

Congés payés

- ◆ Dans le cas où l'assistante maternelle n'a qu'un employeur, les dates de congés sont fixées par ce dernier.
- ◆ Dans le cas de multi-employeurs, le salarié fixe lui-même les dates de ses congés :

Nous prenons en compte une semaine de congés des parents en plus des nôtres. Cette semaine sera déduite à la mensualisation.

L'Assistante Maternelle bénéficie de congés payés annuels dans les conditions du droit commun : l'année de référence pour acquérir le droit au congé va du 1er juin au 31 mai de l'année en cours. La fixation des congés est faite à la signature du contrat.

Ouverture des droits aux congés payés

- Le salarié acquiert **2,5 jours ouvrables par période de 4 semaines d'accueil** consécutives ou non entre le 1er juin d'une année et le 1er mai de l'année suivante.

Rémunération des congés payés

- Soit par le maintien du salaire : rémunération que le salarié aurait perçue, pour une durée d'accueil égale à celle du congé payé.
- Soit par la règle du 1/10ème : rémunération totale (y compris celle versée au titre des congés payés de l'année précédente) perçue par le salarié au cours de la période considérée (année de référence).

Autres congés rémunérés

(Sans condition d'ancienneté)

Pris au moment de l'événement et sur justificatif, ils sont payés et sont assimilés à des jours d'accueil pour la détermination de la durée des congés annuels :

Se référer à la convention collective des Assistants Maternels.

Rémunération

Le **bulletin de salaire** est établi par :

- le centre PAJE, pour les parents affiliés à ce centre.
- Les parents, pour ceux qui dépendent de l'URSSAF.

La **rémunération de l'Assistante Maternelle** agréée se compose :

- d'un salaire de base (mensualisé pour tout accueil régulier).
- d'une indemnité d'entretien.
- d'une indemnité de nourriture, de frais de déplacement s'il y a lieu.

Lorsque l'accueil se fait sur une année incomplète, la rémunération des congés payés s'ajoute sur le salaire mensuel net de base. Ces congés s'acquiert du 1^{er} juin au 31 mai, et sont payés au court de l'année suivante.

NB : l'employeur devra alors, lors de son départ, les CP acquis l'année précédente et ceux de l'année en court.

Paiement des congés : plusieurs méthodes sont possibles, la plus avantageuse pour l'employé est à retenir.

	Par le maintien de salaire	Par les 10%
Calculs	<ul style="list-style-type: none">✦ Nb de semaines travaillées du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours + le nb de semaines de CP pris à la même période / 4 x 2.5 jours = jours ouvrables (arrondir au supérieur)✦ A transformer en jours ouvrés : / 6 x le nb de jours travaillés par semaine = jours ouvrés.✦ Indemnités de CP à l'année : x le nb d'heures par jour x taux horaire =	<ul style="list-style-type: none">✦ Additionner chaque mensualité perçue du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours + les indemnités de CP reçues l'année précédente =✦ x 0.1 =

L'accord de mensualisation établi pour 12 mois est révisable à date anniversaire ou, en cas de modifications en cours d'année, un avenant de mensualisation sera établi.

L'accueil occasionnel :

Cet accueil, de courte durée, sans caractère régulier, ne permet pas une mensualisation du salaire. Celui-ci est versé en fin de mois et correspond au nombre d'heures réellement effectuées :

Salaire horaire net x nombre d'heures d'accueil + 10% de congés payés

Jours fériés

Le 1er Mai : le 1er mai est un jour férié chômé et payé, s'il tombe sur un jour d'accueil de l'enfant. S'il est travaillé, il ouvre droit à une majoration de 100%.

Jours fériés ordinaires : ils ne sont pas obligatoirement chômés et payés. Si le jour férié est chômé et s'il tombe sur un jour d'accueil habituel de l'enfant, celui-ci est payé. S'il est travaillé, il n'ouvre pas droit à une majoration.

Le chômage des jours fériés ordinaires tombant un jour habituellement travaillé ne pourra être la cause d'une diminution de la rémunération dès lors que le salarié remplit les conditions citées à l'article 11 de la convention des assistants(es) maternels(les) employés(es) par des particuliers.

Indemnités diverses

- ❖ Toutes les indemnités ne sont dues que les jours de présence de l'enfant.
- ❖ Elles ne sont pas des éléments de salaire.
- ❖ Elles n'entrent pas en compte dans le calcul des congés payés.
- ❖ Elles ne sont pas soumises à cotisation.
- ❖ Elles sont mentionnées sur les bulletins de salaire à titre d'information.

Indemnités et fournitures destinées à l'entretien

Le décret du 29 mai 2006 précise que « les indemnités et fournitures » destinées à l'entretien de l'enfant accueilli par une Assistant(e) Maternel(le) 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 de l'enfant, ou les frais engagés par l'assistante maternelle à ce titre.
- ➔ La part afférente aux **frais généraux du logement** de l'assistante maternelle.

Lorsqu'aucune fourniture n'est apportée par les parents de l'enfant, le montant de l'indemnité d'entretien ne peut être inférieur à 85% du Minimum Garanti.

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

Indemnité de nourriture

L'indemnité de repas (déjeuner, goûter) n'est pas due si l'employeur fournit les repas à l'Assistante Maternelle.

Formation de l'assistante maternelle

Formation obligatoire liée à l'agrément

Etant titulaire d'un diplôme de la petite enfance, nous n'avons aucune obligation de formation d'assistante maternelle.

Seule la formation aux gestes de secours est obligatoire à chaque nouvel agrément.

Formation continue

Les Assistantes Maternelles, comme tous les salariés, ont droit à la formation continue. Les particuliers employeurs payent une cotisation de 0,15% sur les salaires, pris en charge par les aides de la P.A.J.E ou de l'A.F.E.A.M.A.

Les partenaires sociaux (FEPEM pour les employeurs, CFDT, CFTC, FO et SPAMAF pour les salariés) et AGEFOS/PME ont conclus des accords pour mettre en place la formation continue :

Accords du 21 septembre et 19 décembre 2006.

Dans ce cadre, vous pourrez être amené, en tant qu'employeur, à accompagner la formation de votre Assistante Maternelle.

Vous pourrez obtenir des explications complémentaires en contactant le relais de votre commune, la FEPEM ou AGEFOS.

Rupture de contrat

A tout moment, les parties signataires du contrat pourront mettre fin à celui-ci. En cas de modification demandée par l'une des deux parties et refusée par l'autre, la partie qui est à l'origine de la modification porte la responsabilité de la rupture.

L'assistante maternelle reçoit alors un reçu pour solde de tout compte.

Préavis

Rupture du contrat pendant la période d'essai :

Un délai de prévenance doit s'appliquer (se référer à l'article « période d'essai et adaptation » de ce présent contrat).

Rupture du contrat après la période d'essai :

L'employeur ou le salarié pourra mettre fin au contrat, par lettre recommandée avec accusé de réception ou remis en main propre, en respectant une période de préavis :

- de 15 jours si le contrat a moins d'un an d'ancienneté.
- d'un mois si le contrat a plus d'un an d'ancienneté.

La rupture peut se faire à tout moment quel que soit le motif.

Il est conseillé de notifier le retrait ou la démission par lettre recommandée avec AR. Le préavis ne se cumule pas avec les congés payés, il ne débutera qu'à l'expiration de la période des congés.

Rupture conventionnelle :

La loi de modernisation du marché du travail a été publiée le 26 juin 2008. Celle-ci retranscrit les dispositions de l'accord conclu entre les partenaires sociaux le 11 janvier 2008 et réforme le droit du travail sur plusieurs points.

La rupture conventionnelle est autrement dénommée rupture amiable ou d'un commun accord.

La rupture conventionnelle ne remet pas en cause le dispositif spécifique de retrait de l'enfant.

Paiement du préavis :

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).

Régularisation

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.

Indemnité de rupture

Elle est due au salarié ayant plus d'un an d'ancienneté lors d'une rupture par retrait de l'enfant à l'initiative de l'employeur ou dans le cas d'une rupture conventionnelle excepté pour faute grave de l'assistante maternelle.

3 méthodes à retenir :

- selon la convention collective la règle du 1/120ème, total des salaires net de la période d'accueil divisé par 120.

Selon la loi portant sur la modernisation du marché du travail du 25 juin 2008, désormais, l'indemnité légale de licenciement peut être versée au salarié licencié. Par ailleurs, l'indemnité légale est aujourd'hui égale à 1/5ème de mois de salaire brut 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) :

- 1/5ème de 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.
- 1/5ème de la moyenne des 12 derniers mois de salaire brut précédant 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.

Litiges

La section des activités diverses du Conseil de Prud'hommes est compétente pour connaître des différends qui peuvent s'élever entre les parties à l'occasion du présent contrat.

♦ A la fin du contrat, quel que soit le motif, l'employeur remet obligatoirement au salarié :

- le certificat de travail
- l'attestation pôle emploi
- le reçu de l'indemnité de rupture
- le solde de tout compte

CDD

Le salarié a droit à une indemnité de fin de contrat (appelé également indemnité de précarité) soit 10% de la totalité des salaires perçus sauf si un CDI est signé.

Secret professionnel et de la vie privée

◆ Sous réserve des dispositions de l'article 226-14 du code pénal, l'assistante maternelle est tenue de **respecter le secret professionnel et d'observer une discrétion absolue et ne doit révéler à qui que ce soit la vie privée des enfants accueillis et de leur famille.**

Le manquement à cette obligation est passible des sanctions prévues à l'article 226-13 du code pénal, et constitue une faute lourde.

◆ Conformément à l'article 9 du code civil, l'employeur est tenu de **respecter la vie privée de l'assistante maternelle et de sa famille et a un devoir de discrétion lié à ses fonctions.**