Direction des familles et de la petite enfance

Bureau de la Protection Maternelle et Infantile

Guide

à l'usage des parents

pour

rédiger le contrat de travail

avec

l'assistante maternelle

06/11/2006

INTRODUCTION

Vous êtes parent (communément désigné sous le terme de particulier employeur), vous allez confier votre enfant à une assistant(e) maternel(le) et vous allez donc avec cette personne devoir **signer un contrat de travail*.**

Ce fascicule a un caractère purement informatif. Il a pour objet de vous aider à remplir avec l'assistante maternelle le contrat de travail. Il récapitule les points essentiels contenus dans la convention collective nationale applicable en la matière et n'a, en aucun cas vocation à s'y substituer. Ce document est essentiel pour préciser les engagements réciproques que l'assistante maternelle et vous êtes tenus de respecter..

Pour connaître les droits et obligations de vos relations de travail avec l'assistante maternel(le), il est indispensable de vous procurer un exemplaire de **'la convention collective nationale de travail des assistantes maternelles du particulier employeur',** document que vous remettrez à l'assistante maternelle**.** Cette convention est désormais applicable depuis le 1er janvier 2005. Vous pouvez vous procurer ce texte auprès de l'inspection du travail ou de la FEPEM (FEdération nationale des Particuliers Employeurs 10, rue Mont Thabor 75001 tél : 01 42 60 13 15)

Avant le premier jour d'accueil, un contrat de travail écrit, daté et signé est obligatoire.

Pour éviter tout litige ultérieur, il doit être rempli soigneusement, paraphé de vos initiales en bas de chaque page et signé par votre assistante maternel(le) et par vous. Deux exemplaires originaux (un pour l'assistante maternel(le) et un pour vous) doivent être conservés.

Tout contentieux relatif à ce contrat de travail relève des Prud'hommes.

N'hésitez pas à demander conseil à l'assistante sociale du service social de PMI.
Néanmoins, il faut que vous sachiez que la rédaction du contrat de travail engage la responsabilité des seuls signataires.

§ § §

**vous trouverez en annexe un modèle de contrat de travail qui pourra servir de base pour la rédaction du contrat de travail.*

LE CONTRAT DE TRAVAIL

Art 4 de la convention collective

Le contrat de travail, signé lors de l'embauche est régi selon les dispositions de la **convention collective nationale de travail des assistant(e)s maternel(le)s du particulier employeur.**

Un contrat de travail est établi pour l'accueil de chaque enfant.

Ce contrat doit être accompagné des documents suivants :
- Autorisation concernant les modes de déplacement de l'enfant,
- Modalités de conduite à l'école (le cas échéant)
- Eléments relatifs à la santé de l'enfant : bulletin de vaccination, ordonnance médicale en cas de problème particulier...
- Liste et coordonnées des personnes autorisées à venir chercher l'enfant au domicile de l'assistante materne(le),
- Liste des personnes à contacter en cas d'urgence en votre absence.

Ce contrat pourra éventuellement être révisé avec l'accord des deux parties (l'assistante materne(le) et vous) à condition de préciser **par écrit** les nouvelles dispositions dans un document intitulé **'avenant'** et annexé au contrat de travail et signé par les deux parties **.**

Vous trouverez à l'article 4 de la convention collective l'ensemble des mentions et rubriques administratives et conventionnelles que vous devez faire figurer sur le contrat de travail.

LA PERIODE D'ESSAI

Art 5 de la convention collective

La période d'essai est la période du début de la relation professionnelle pendant laquelle l'assistante materne(le) ou vous, pouvez rompre librement le contrat de travail avec un minimum de procédure.

Elle doit être prévue au contrat et débute au premier jour de l'accueil.

La **durée** de la période d'essai dépend du nombre de jours d'accueil de l'enfant dans une semaine : elle est de **2 mois au maximum** pour 4 jours d'accueil ou plus par semaine et de **3 mois au maximum** pour 1, 2 ou 3 jours d'accueil par semaine.

Si le contrat est rompu avant la fin de la période d'essai, vous devez délivrer à l'assistante materne(le) :
- Un bulletin de paie.
- Un certificat mentionnant le début et la date de fin de contrat ainsi que la nature de l'emploi.
- Une lettre de rupture si la rupture est à votre initiative,
- L'attestation d'assedic

Il est conseillé, dans l'intérêt de l'enfant et pour le bon déroulement de l'accueil, de convenir avec l'assistante materne(le) d'un temps (ou période) d'adaptation. Pendant ce temps, les conditions et les horaires d'accueil de l'enfant seront fixés en fonction des besoins et des réactions de l'enfant.
Ce temps d'adaptation fait partie de la période d'essai.

Pendant la période d'adaptation, seules les heures d'accueil réellement effectuées sont rémunérées.

LA DUREE DE L'ACCUEIL

Art 6 de la convention collective

Il est souhaitable et conseillé, autant qu'il est possible, de préciser sur le contrat les durées et les périodes de l'accueil.

Vous devez prévoir au contrat l'une ou plusieurs des modalités de l'accueil de l'enfant :
- L'accueil annuel
- L'accueil hebdomadaire
- L'accueil journalier

et le cas échéant l'accueil occasionnel

l'accueil annuel : vous devez vous entendre avec l'assistante materne(le) sur les périodes d'accueil programmées dans l'année. Vous indiquez impérativement sur le contrat le nombre de semaines et dans la mesure du possible la date des semaines d'accueil.
Si vous ne savez pas précisément les dates des semaines d'accueil, n'oubliez pas de convenir avec l'assistante materne(le) d'un délai minimum (**délai de prévenance**) pour prévenir de la (ou des) semaine(s) d'accueil. Faites préciser sur le contrat ce délai de prévenance.
Vous devez également convenir d'un délai de prévenance pour prévenir l'assistante materne(le) d'une modification des dates de semaine programmées.
Par exemple : *'Pierrot est accueilli **20** semaines dans l'année, semaines 2 à 8, semaines 11 à 15 et semaines 37 à 44 de l'année 200?. Toute modification d'une semaine programmée devra être annoncée **x jours** avant le premier jour d'accueil de la semaine concernée'.*
Bien entendu, il convient également de prévoir au contrat les modalités de l'accueil hebdomadaire et journalier (voir ci-dessous).

l'accueil hebdomadaire : cette modalité correspond à un accueil régulier fixant le plus souvent les jours d'accueil dans la semaine.
En principe, selon la convention la **durée d'accueil hebdomadaire** est de 45 heures.
Il est recommandé de faire figurer cette durée sur le contrat. Toutefois, elle peut être inférieure ou supérieure à 45 heures et dans ces conditions, elle doit alors impérativement être précisée sur le contrat pour éviter tout litige ultérieur.
Par exemple : *'Pierrot est accueilli les lundi, mardi, jeudi, vendredi de 8h30 à 18h00 et le samedi matin de 9h à 12h ; soit une durée totale hebdomadaire de **41** heures'*

l'accueil journalier : en principe la durée de l'accueil journalier commence à **l'heure prévue au contrat** et s'achève à **l'heure de départ** du domicile de l'assistante materne(le) avec votre enfant. Dans l'intérêt de votre enfant, il est souhaitable de ne **pas dépasser une durée de 10 heures** par journée d'accueil.
Vous devez veiller à ce que l'assistante materne(le) bénéficie d'un repos quotidien d'une durée de 11 heures.
Toutefois, en raison de situations exceptionnelles ou imprévisibles ou en raison d'obligations prévisibles mais non permanentes vous pouvez avec l'accord de l'assistante materne(le) déroger à ces principes.

l'accueil occasionnel : il peut être prévu un accueil occasionnel pour les accueils de courte durée ou les accueils irréguliers.
Par exemple : *'Pierrot peut être accueilli entre 15 jours et 30 jours dans l'année à la demande de ses parents, les jours suivants lundi mardi mercredi jeudi et vendredi et de 8H00 à 18h'*
Pour plus de détails, reportez-vous à l'article 7 de la convention collective.

D'une manière générale, convenez et discutez avec l'assistante materne(le) de toutes situations exceptionnelles qui pourraient survenir et du nombre d'heures qu'elle accepte d'effectuer en plus de celles prévues au contrat.

LA REMUNERATION

Art 7 de la convention collective

Désormais, depuis l'application de la convention collective pour assurer un salaire régulier à l'assistante materne(le), quel que soit le nombre d'heures d'accueil effectué par semaine et le nombre de semaines d'accueil effectué dans l'année, le salaire de base est **mensualisé**. Il est **calculé et versé en fin de mois** à **date fixe,** à compter de la date du premier jour d'accueil.

Toutes les heures d'accueil sont rémunérées.
Depuis le 1er janvier 2005 la convention collective définit un **salaire horaire brut de base.** Il ne peut être inférieur à 1/8ème du salaire brut journalier, fixé par le statut des assistantes maternelles, soit 1/8ème de 2,25 SMIC au minimum.

Comment calculer le salaire mensuel de base ?

Deux situations sont possibles :

- vous employez l'assistante materne(le) sur une année complète - 52 semaines (47 semaines effectives de travail et 5 semaines de congés payés).
- vous employez l'assistante materne(le) sur une année incomplète – moins de 47 semaines effectives de travail.

☛ En année complète, le salaire mensuel brut de base se calcule ainsi :

$$\frac{\text{salaire brut horaire X nombre d'heures d'accueil par semaine X 52 (semaines)}}{\text{12 (mois)}}$$

Ce salaire est **versé tous les mois,** y compris pendant la période de congés (congés payés) sous réserve bien entendu des droits à congés acquis pendant la période de référence – voir l'article 12 congés annuels de la convention.

☛ En année incomplète, le salaire mensuel de base se calcule ainsi :

$$\frac{\text{salaire brut horaire X nombre d'heures d'accueil par semaine X nombre de semaines travaillées}}{\text{12 (mois)}}$$

Ce salaire est **versé tous les mois**. Vous versez **en supplément** la rémunération des congés acquis pendant la période de référence – voir l'article 12 congés annuels de la convention.

Ce salaire peut être majoré – heures complémentaires, supplémentaires ou majoration pour difficultés particulières. Ce salaire peut être également minoré en raison des absences de l'assistante materne(le) ou des absences de l'enfant. Reportez-vous à l'article 14 'absences' de la convention.

Les **heures complémentaires** sont les heures effectuées en plus des heures hebdomadaires prévues dans le contrat de travail. Dans la limite de 45 heures hebdomadaires elles sont rémunérées au taux du salaire brut horaire.

Les **heures supplémentaires** sont les heures effectuées au delà de la 45ème heure. Elles sont majorées au taux horaire négocié avec l'assistante materne(le). N'oubliez pas de mentionner ce taux dans le contrat de travail.

LES CONGES ANNUELS

Art 12 de la convention collective

L'article 12 de la convention collective définit les dispositions qui sont applicables en matière de congés : l'ouverture des droits, la durée des congés, le calcul du nombre de jours de congés payés, etc …
Lisez attentivement ces dispositions.

☛ Si vous avez signé un contrat **en année complète,** l'assistante materne(le) a droit à **30 jours ouvrables, samedi compris (ou 5 semaines) de congés payés**. Lors de la première année du contrat il convient de calculer ses congés sur **la période de référence, du 1er juin au 31 mai.**
Par exemple : vous signez un contrat de travail entrant en vigueur à compter du **1er septembre**, ses droits à congés sont calculés sur **9 mois** (du 1er septembre au 31 mai de l'année suivante.)
Ses congés payés sont compris dans son salaire mensuel, puisque le calcul de son salaire de base est effectué sur une année complète de 52 semaines et que la mensualisation lui permet de percevoir son salaire tous les mois. Reportez-vous au sujet précédent 'REMUNERATION' au paragraphe intitulé 'comment calculer le salaire mensuel de base ?'.

☛ Si vous avez signé un contrat **en année incomplète,** l'assistante materne(le) a droit à des congés payés, correspondant aux semaines travaillées au cours de la période de référence.
La rémunération due au titre des congés payés est calculée selon des **modalités différentes** de celles exposées ci-dessus. Ces modalités sont précisées dans la convention collective. Avant de signer votre contrat de travail, convenez avec l'assistante materne(le) de ce qui sera applicable. Cette rémunération s'ajoute à la rémunération mensuelle.

Prise des congés payés.

C'est vous qui fixez la date des congés de l'assistante materne(le).
Cependant, si l'assistante materne(le) a plusieurs employeurs, vous devez vous efforcer de fixer avec les autres parents à compter du 1er janvier, au plus tard le 1er mars de chaque année, la date des congés de l'assistante maternelle.
Si un accord n'est pas trouvé entre les différents employeurs, l'assistante materne(le) peut fixer la date de quatre semaines de congés (pendant la période du 1er mai au 31 octobre) et d'une semaine en hiver, à condition de vous prévenir au plus tard le 1er mars.

LES AUTRES CONGES

Art 13 de la convention collective

En certaines circonstances l'assistante materne(le) pourra bénéficier de congés **rémunérés ou non**, accordés sur présentation à l'employeur de **justificatifs**.

Il s'agit de

☛ **congés familiaux rémunérés,** accordés sous certaines conditions et dont la durée est variable selon l'événement : mariage ou celui de son enfant, décès d'un membre de sa famille etc.
☛ **congés pour convenances personnelles,** non rémunérés.
☛ **congés pour enfants malades,** non rémunérés et justifiés par un certificat médical.

L'article 13 énumère ces congés et en précise les conditions d'octroi.

INDEMNITES FRAIS DE REPAS
INDEMNITES FRAIS D'ENTRETIEN

Art 8 de la convention collective

L'indemnité d'entretien couvre les frais occasionnés par l'accueil de votre enfant et correspond :

☛ aux investissements : jeux, matériel d'éveil, matériel de puériculture.

☛ à l'entretien du matériel.

☛ aux charges telles que eau, chauffage, électricité etc…

Ces indemnités ne sont pas dues en cas d'absence de votre enfant.

Les frais de repas ne sont pas dus si vous fournissez le repas ou si, bien entendu votre enfant est absent.

ABSENCES (de l'enfant)

Art 14 de la convention collective

Les jours d'absence de l'enfant, non prévus au contrat, sont rémunérés à l'assistante materne(le), hormis les frais d'entretien et de repas.

Toutefois, deux situations particulières font exception à cette règle :

- 1) lorsque les absences de l'enfant sont dues à une maladie (ou dues à un accident) justifiées par un **certificat médical** (présenté dans les 48 heures) elles ne sont pas rémunérées, dans la limite de 10 jours d'absence par an. A partir du 11ème jour d'absence de maladie dans l'année, vous devez rémunérer l'assistante maternelle pour toute nouvelle journée d'absence de l'enfant, quel qu'en soit le motif.
- 2) lorsque les absences de l'enfant pour maladie ou accident (notamment en cas d'hospitalisation) sont consécutives, elles ne sont pas rémunérées dans la limite de 14 jours. A partir du 15ème jour, toutes les journées d'absence sont rémunérées. Cependant, dans ce cas vous pouvez, si vous le souhaitez rompre le contrat de travail.

ABSENCES (de l'assistante maternelle)

Art 17 de la convention collective

Toutes les absences de l'assistante materne(le)doivent vous être justifiées et ne sont pas pour autant rémunérées.

Hormis les absences prévues pour congés (voir plus haut article 13 de la convention collective), l'assistante materne(le) peut être absente pour maladie ou pour congé de maternité.

-1) La maladie suspend le contrat de travail pendant la durée **de l'arrêt maladie.** L'assistante materne(le) bénéficie d'indemnités journalières versées par la sécurité sociale. Elle doit vous prévenir et vous adresser dans les 48 heures, **un avis d'arrêt de travail** établi par son médecin traitant.

-2) Durant son congé de maternité, le contrat de travail est suspendu. Elle bénéficie des indemnités de congé de maternité, versées par la sécurité sociale.

LA RUPTURE DE CONTRAT

Art 18 de la convention collective

Il s'agit ici de la rupture du contrat intervenant après la période d'essai.

A votre initiative ou à l'initiative de l'assistante maternelle, la rupture du contrat de travail intervient à l'issue d'un **préavis,** dont la durée dépend de l'ancienneté du contrat de travail. Ce préavis doit être adressé par **lettre recommandée avec accusé de réception**.

- Si votre contrat de travail a une durée **inférieure ou égale à un an**, le préavis doit parvenir au moins 15 jours avant la date de rupture du contrat.
- Si votre contrat de travail a une durée **supérieure à un an**, le préavis doit parvenir au moins 1 mois avant la date de rupture du contrat.

Si vous ne respectez pas les délais pour adresser le préavis, une indemnité doit être versée à l'assistante materne(le) correspondant au salaire qu'elle aurait perçu pendant la durée de préavis.

De même, si la rupture du contrat de travail est à l'initiative de l'assistante materne(le) et que le préavis ne vous est pas adressé dans les délais prévus, vous pouvez réclamer à l'assistant(e) materne(le) des dommages et intérêts.

Si la rupture du contrat de travail est à votre initiative, vous devrez verser à l'assistante materne(le), ayant au minimum un an d'ancienneté, une **indemnité de rupture**, dont le montant est égal à 1/120ème du total des salaires nets perçus par l'assistant(e) materne(le) pendant la durée du contrat. Toutefois cette indemnité n'est pas due si la rupture a pour motif **une faute lourde** de l'assistant(e) maternel(le).

Vous devez également verser **l'indemnité compensatrice** de congés payés acquis jusqu'à la fin du contrat. Elle correspond au paiement des congés acquis pour la période de référence de l'année en cours. Les méthodes de calcul sont identiques à celles de l'indemnité de congés payés.

Vous devez fournir à l'assistant(e) materne(le): son dernier bulletin de salaire correspondant à la dernière période travaillée, le certificat de travail précisant les dates de début et de fin du contrat et une attestation d'Assédic lui permettant de bénéficier, le cas échéant, d'allocations de chômage.

Dans certaines situations, vous pouvez rompre le contrat sans préavis :

- en cas **de faute lourde ou grave** de la part de l'assistant(e) materne(le),
- si son agrément n'est pas renouvelé ou si son agrément est retiré,

L'ASSURANCE

Art 2 de la convention collective

L'assistant(e) materne(le) doit obligatoirement contracter une police d'assurance professionnelle.
Cette assurance doit couvrir les dégâts et dommages que l'enfant accueilli pourrait provoquer. Vous n'êtes donc tenus de rembourser à l'assistant(e) materne(le) les dégâts et dommages que votre enfant pourrait causer au domicile de l'assistant(e) maternel(le).
Cette assurance doit également couvrir les accidents dont votre enfant pourrait être victime pendant le temps où il vous est confié et placé sous la surveillance de l'assistante maternelle.

Demandez lui de vous présenter sa police d'assurance.

De même, si vous autorisez l'assistant(e) materne(le) à utiliser son véhicule personnel pour le transport de votre enfant, veillez à ce qu'elle utilise un équipement conforme à la réglementation (siège bébé) et demandez lui également d'en informer sa compagnie d'assurance.

LA COUVERTURE SOCIALE de l'assistante maternelle

Art 17 de la convention collective

S'il s'agit du premier emploi de l'assistante maternelle vous devez l'affilier à la Sécurité sociale.

Vous devez également déclarer son embauche à :

- L'URSAFF 3, rue Franklin 93100 Montreuil, si vous confiez un enfant né avant le 1er janvier 2004.
- PAJEMPLOI – URSAFF 43013 Le Puy en Velay – cédex, si vous confiez un enfant né à partir du 1er janvier 2004.

Textes de référence (au 1er novembre 2006)

- la convention collective nationale de travail des assistants maternels du particulier employeur conclue le 1e juillet 2004
- la loi du 27 juin 2005 relative aux assistants maternels et familiaux
- le décret du 26 septembre 2006 relatif aux dispositions du code du travail applicables aux assistantes maternels et familiaux
- le code du travail : articles applicables aux assistants maternels