

Elements d'information et de réflexion en vue de la constitution d'un contrat de travail

Il est le résultat d'un travail de réflexion au sein du Réseau des Animatrices de Relais Assistantes Maternelles de la Caisse d'Allocations Familiales du Calvados.

Le contrat de travail entre le parent employeur et l'assistant(e) maternel(le) employé(e) est un **contrat de droit privé** qui engage chacune des parties.
Il n'existe pas à ce jour de contrat de travail type.

**Le contrat doit être établi en double exemplaire,
chaque page devant être paraphée par les 2 parties.**

ENFANT ACCUEILLI :

Nom : Prénom : Né(e) le :

Le contrat de travail est régi par:

La Convention Collective Nationale de travail des assistant(e)s maternel(le)s du particulier employeur du 1^{er} Juillet 2004, applicable avec le Décret du 17 Décembre 2004 parue au Journal Officiel du 28 Décembre 2004 et mise en application au 1^{er} Janvier 2005.

La loi N° 2005-706 du 27 juin 2005, relatives aux assistants maternels et assistants familiaux.

Le décret d'application N° 2006-627 du 29 mai 2006, relatif aux dispositions du Code du Travail applicables aux assistants maternels et assistants familiaux.

L'employeur doit remettre un exemplaire de cette convention au salarié ou s'assurer que celui-ci en possède un à ce jour.

DATE DE DEBUT DU CONTRAT :

(Les termes du contrat peuvent être revus à la date anniversaire : mensualisation, congés payés....)

SOMMAIRE

Eléments concernant l'employeur _____	p 4
Eléments concernant l'assistant(e) maternel(le) _____	p 5
Modalité du contrat de travail _____	p 6
Eléments concernant la rémunération _____	p 7
Eléments concernant les congés _____	p 9
Exemple d'autorisation de sorties _____	p 10
Exemple d'autorisation de transporter l'enfant en voiture _____	p 11
Exemple de modalités de conduite à l'école _____	p 12
Exemple de document à remplir pour les personnes autorisées à reprendre l'enfant au domicile de l'assistant(e) maternel(le) _____	p 12
Exemple pour la santé de l'enfant _____	p 13
Exemple d'autorisation parentale d'intervention chirurgicale d'urgence _____	p 14
Exemple d'avenant à un contrat _____	p 15
Exemple d'un certificat de travail _____	p 16
Annexe _____	p 17

(Extrait de certains articles de la convention collective des assistants maternels du particulier employeur)

ELEMENTS CONCERNANT L'EMPLOYEUR

Nom de l'employeur : _____

(L'URSSAF n'enregistre qu'une seule personne)

URSSAF de..... N° : **ou** **N° PAJEMPLOI :**

Père :

Nom : _____ Prénom : _____

Adresse : _____

Code postal : _____ Ville : _____

Tél du domicile : _____ Liste rouge : oui non

Tél du travail : _____ Poste : _____

Tél portable : _____

Mère :

Nom : _____ Prénom : _____

Adresse : _____

Code postal : _____ Ville : _____

Tél du domicile : _____ Liste rouge : oui non

Tél du travail : _____ Poste : _____

Tél portable : _____

- *Naissance avant le 1^{er} Janvier 2004*

Les parents employeurs ont l'obligation de déclarer l'assistant(e) maternel(le) dans les 8 jours à l'URSSAF et devront lui fournir la photocopie de la notification administrative d'immatriculation.

- *Naissance à partir du 1^{er} Janvier 2004*

Les parents employeurs doivent déclarer l'assistant(e) maternel(le) avant tout accueil de l'enfant, en remplissant le formulaire "Complément du Libre Choix du Mode de Garde" de la Caisse d'Allocations Familiales.

ELEMENTS CONCERNANT L'ASSISTANT(E) MATERNEL(LE)

Nom : _____ Prénom : _____

Adresse : _____

Code postal : _____ Ville : _____

Tél du domicile : _____ Tél portable : _____

N° Sécurité Sociale : _____ **Le salarié doit communiquer l'attestation personnelle d'assuré social.**

Pour l'assistant(e) maternel (le) de nationalité étrangère, échéance de validité de son titre de séjour :
____/____/____

L'assistant(e) maternel(le) doit fournir une photocopie de son agrément et tenir informé(e) l'employeur de toutes modifications d'agrément et des conditions d'accueil.

Date du 1^{er} agrément : ____/____/____ Agrément en cours valable jusqu'au : ____/____/____

Nbre d'enfants autorisés : . à la journée : _____
. en extrascolaire : _____
. horaires particuliers : _____

Dérogation valable jusqu'au : ____/____/____

Nature de la dérogation :

à la journée en extrascolaire horaires particuliers autres (vacances scolaires,...)

L'assistant(e) maternel(le) a-t-il reçu la formation obligatoire ? oui non en cours

L'assistant(e) maternel(le) a-t-il reçu la formation aux premiers secours ? oui non

Autre(s) formation(s) : _____

L'assistant(e) maternel(le) doit souscrire obligatoirement une assurance "en responsabilité civile professionnelle" et fournir la photocopie aux parents.

Compagnie d'assurance : _____

Nom de l'assureur : _____

Adresse de l'assureur : _____

N ° de police :

L'assistant(e) maternel(le) doit faire visiter à l'employeur les pièces auxquelles l'enfant aura accès.

MODALITE DU CONTRAT DE TRAVAIL

↳ **Un Contrat à Durée Indéterminée** à compter du 1^{er} jour de la période d'essai. (ARTICLE 5)

Durée de la période d'essai : du.....au.....

Pendant la période d'essai, les parents comme l'assistant(e) maternel(le) peuvent rompre librement le contrat sans procédure particulière. (ARTICLE 5)

L'accueil journalier débute à l'heure prévue au contrat et se termine à l'heure de départ avec son enfant. Le contrat prévoit le nombre et, dans la mesure du possible la date des semaines d'accueil et l'horaire d'accueil journalier.

Si ces dates ne sont pas connues lors de la signature du contrat, celui-ci devra fixer le délai de prévenance.

Délai de prévenance :

Proposition d'organisation du temps d'accueil :

↳ L'enfant sera confié à l'assistant(e) maternel(le) régulièrement les jours suivants :

Semaine 1

Semaine 2

JOURS	HEURE D'ARRIVÉE	HEURE DE DÉPART
LUNDI		
MARDI		
MERCREDI		
JEUDI		
VENDREDI		
SAMEDI		
DIMANCHE		

JOURS	HEURE D'ARRIVÉE	HEURE DE DÉPART
LUNDI		
MARDI		
MERCREDI		
JEUDI		
VENDREDI		
SAMEDI		
DIMANCHE		

▪ **La durée conventionnelle de l'accueil** est de 45 heures hebdomadaire. (ARTICLE 6 ET 7)

Au-delà, la 46^{ème} heure et les suivantes deviennent des heures majorées à un tarif négocié entre les 2 parties soit :euros de l'heure, cette majoration peut s'appliquer également pour l'accueil d'un enfant présentant des difficultés particulières, temporaires ou permanentes.

▪ **Le temps de travail sera déterminé :**

- Nombre d'heures minimums : _____ par semaine

▪ **Les jours susceptibles d'être travaillés sont les suivants :**

▪ **Jour de repos hebdomadaire** (ARTICLE 10) :

▪ **L'assistant(e) maternel(le) accepte-t-il de faire des heures complémentaires et/ou majorées ?** Oui non

✓ **Les temps de trajet à l'école** sont considérés comme temps de travail.

✓ **L'enfant sera confié à l'assistant(e) maternel(le) les jours fériés :** (ARTICLE 11)

Oui non Si oui, lesquels :

PERIODE D'ADAPTATION oui non

En cas de période d'adaptation, celle-ci fait partie de la période d'essai. (ARTICLE 5)

Dates et horaires :

La période d'adaptation se déroulera du ____/____/____ au ____/____/____ avec des horaires d'accueil définis en commun accord.....

Toutes absences non prévues doivent être rémunérées sauf conditions particulières. (ARTICLE 14)

Les parents se doivent de prévenir l'assistant(e) maternel(le) en cas d'absence de l'enfant, même au cours de la période d'adaptation.

Préavis en cas de rupture de contrat (ARTICLE 18, alinéa c)

Après la période d'essai, l'employeur ou l'assistant(e) maternel(le) doit notifier sa décision, par **lettre recommandée avec accusé de réception**, la date de présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du délai congé de date à date.

Hors période d'essai, la durée du préavis est de :

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

ELEMENTS CONCERNANT LA REMUNERATION

La rémunération de l'assistant(e) maternel(le) est composée d'un salaire de base calculé à partir d'un salaire horaire brut annualisé et d'indemnités diverses.

I°ELEMENTS CONCERNANT LE SALAIRE :

Toutes les heures d'accueil sont rémunérées.

Le salaire horaire brut de base ne peut être inférieur au salaire statutaire journalier :

0,281x SMIC horaire brut

Salaire horaire brut de base : euros

Salaire horaire net de base : euros

Année complète : Salaire horaire brut de base x nombre d'heures par semaine x $\frac{52 \text{ semaines}}{12}$

Année incomplète : Salaire horaire brut de base x nombre d'heures par semaine x $\frac{\text{nombre de semaines programmées}}{12}$

Nombre d'heures par semaine :

Nombre de semaines par an :

Calcul de la mensualisation :

Monsieur ou Madame _____ percevra un salaire mensuel de _____ € brut soit _____ € net.

En cas de modification dans les modalités d'accueil, le Contrat doit être renégocié. Il convient de les préciser par un avenant au Contrat, daté et signé par les deux parties.

↳ **Rémunération** (ARTICLE 7)

Le paiement de la rémunération sera effectué le _____ de chaque mois à l'assistant(e) maternel(le) par le parent employeur.

↳ Pour les enfants nés à partir du 1^{er} Janvier 2004 :

Une attestation d'emploi sera adressée à l'assistant(e) maternel(le) par le service Pajemploi.

Rémunération et formation :

Pendant les jours de formation, l'employeur doit maintenir la rémunération de l'assistant(e) maternel(le) (ARTICLE L773-4-1 du Code du travail). Si les enfants sont confiés à un autre mode de garde agréé, les parents seront remboursés par le Conseil Général, sur la base du salaire minimal.

II° ELEMENTS CONCERNANT LES INDEMNITES :

1. L'indemnité d'entretien (Voir annexe page 20)

Selon la Convention Collective Nationale « *L'indemnité d'entretien ne peut être inférieure à 2,65 euros par journée d'accueil* ».

Selon le décret du 29 mai 2006 « *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 par enfant et pour une journée de 9h. Ce montant est calculé en fonction de la durée effective de garde.* »

Montant de l'indemnité d'entretien : _____

2. L'indemnité de nourriture, (repas et goûters), si les parents ne fournissent pas les repas.

Les frais de nourriture sont fixés par jour de garde et comprennent un repas principal et un repas secondaire, ils peuvent également varier avec l'âge de l'Enfant.

- moins de 6 mois : €
- de 6 à 12 mois : €
- de 12 à 24 mois : €
- de + de 24 mois : €

Ces indemnités sont négociées entre l'assistant(e) maternel(le) et les parents, et ne sont pas soumises à cotisations.

Dans tous les cas, ces indemnités ne sont versées que lorsque l'enfant est présent chez l'assistant(e) maternel(le).

3. Indemnités diverses (ARTICLE 9)

Les frais de déplacements.

ELEMENTS CONCERNANT LES CONGES

(ARTICLE 12, alinéa e)

REPARTITION DES CONGES PAYES (ARTICLE 12)

RÉPARTITION DES CONGÉS SUR L'ANNÉE

En cas de multi employeur, le décret du 29 mai 2006 précise que l'assistant(e) maternel(le) peut fixer lui-même ou elle-même 4 semaines de ses congés pendant la période du 1^{er} Mai au 31 Octobre de l'année, et une semaine en hiver. Il ou elle devra avertir ses employeurs au plus tard le 1^{er} Mars de l'année considérée.

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

Les droits aux congés payés sont définis dans le cadre de l'année dite de référence (du 1^{er} Juin de l'année précédente au 31 Mai de l'année en cours). Le 31 Mai, faire un point sur le nombre de jours de congés payés acquis et le salaire versé au cours de l'année de référence, (y compris celui versé au cours de l'année précédente), hors indemnités. Définir, compte tenu de la date d'embauche et s'il y a lieu, les dispositions particulières pour la 1^{ère} année de référence.

Païement des congés :

Année complète : Les congés acquis sont payés lorsqu'ils sont pris : la rémunération des congés se substitue au salaire de base.

Année incomplète : La rémunération due au titre des congés acquis lors de l'année de référence s'ajoute au salaire mensuel brut de base. Les congés peuvent être payés : (cocher la solution retenue par les parties)

- Soit par 12^{ème} par mois
- Soit au fur et à mesure de la prise des congés
- Soit lors de la prise du congé principal
- Soit en une seule fois au mois de juin

- ↪ Fractionnement des congés : Se référer à l'ARTICLE 12.
- ↪ Les congés payés pour événements familiaux : Se référer à l'ARTICLE 13.
- ↪ Les congés pour Enfant malade_: Se référer à l'ARTICLE 13.

Retraite et prévoyance

IRCEM 261, Avenue des Nations Unies BP : 593 – 59060 ROUBAIX CEDEX Tél. 03 20 45 57 00

Droit individuel à la formation (DIF)

Selon l'article 19 de la convention collective étendue par l'arrêté du 7 décembre 2006, l'assistante maternelle agréée, justifiant d'une activité depuis un an minimum, capitalise 24 heures par an, cumulables pendant 5 ans sans pouvoir dépasser 120 heures.

Les parents employeurs ont l'obligation d'informer tous les ans l'assistante maternelle de ses droits au DIF.
(Voir l'exemple de courrier à la page suivante)

Pour toute information vous pouvez contacter l'AGEFOS PME

Tél. : 0 825 077 078

Site internet : agefos-pme.com

Date et signatures, précédé de la mention « lu et approuvé ». Le contrat doit être paraphé à toutes les pages.

Parent

Assistant(e) maternel(le)

EXEMPLE DE NOTE D'INFORMATION DIF

Date : _____

Madame / Mademoiselle / Monsieur,

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

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

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

IRCEM
Tél. 03 20 45 57 00
www.ircem.com

EXEMPLE D'AUTORISATION DE SORTIES

Je soussigné(e) _____

Adresse _____

autorise Mme / Mr _____, assistant(e) maternel(le), sous réserve d'en être préalablement informés, à accompagner notre enfant :

Nom _____ Prénom _____

*Aux activités du R.A.M.	oui	non
*A des spectacles destinés aux enfants	oui	non
*Dans les parcs, ludothèque, bibliothèque	oui	non
*Dans les magasins	oui	non
*Chez d'autres personnes	oui	non
*A la plage	oui	non
*A la piscine	oui	non
*A la forêt	oui	non
*A la mer	oui	non
*Autres (à préciser) _____	oui	non

Fait à _____ le _____

Signature de l'employeur

*** Rayez la mention inutile**

EXEMPLE D'AUTORISATION DE TRANSPORTER L'ENFANT EN VOITURE

Nous,

Monsieur _____

Madame _____

Adresse

Autorisons Mme / Mr _____, assistant(e) maternel(le), à transporter en voiture notre enfant : Nom _____ Prénom : _____
En tant que conducteur(trice)

Nom et adresse de l'assureur : _____

Voiture : _____

N° de Police : _____

Date du Contrat : _____

A condition que l'assistant(e) maternel(le) agréé(e) soit assuré(e) pour le transport de l'enfant et respecte les règles de sécurité routière, que l'enfant soit obligatoirement assis dans un siège auto homologué, adapté à son âge, attaché avec la ceinture de sécurité.

Fait à _____ le _____

Signature des parents

Mme / Mr _____ assistant(e) maternel(le) agréé(e), s'engage à respecter les souhaits des parents cités ci-dessus.

Fait à _____ le _____

Signature de l'assistant(e) maternel(le)

EXEMPLE DE MODALITES DE CONDUITES A L'ECOLE

L'assistant(e) maternel(le) accompagnera l'enfant à l'école :

- le matin : oui non
- l'après-midi : oui non

L'assistant(e) maternel(le) ira chercher l'enfant à l'école :

- le midi : oui non
- le soir : oui non

L'assistant(e) maternel(le) aidera l'enfant à faire ses devoirs :

- oui non



EXEMPLE DE DOCUMENT A REMPLIR POUR LES PERSONNES AUTORISEES A VENIR CHERCHER L'ENFANT AU DOMICILE DU SALARIE :

Melle, Mme, Mr :

Adresse :

Téléphone :

Personnes autorisées à contacter en cas d'urgence et en l'absence des parents :

Melle, Mme, Mr :

Adresse :

Téléphone :

EXEMPLE POUR LA SANTE DE L'ENFANT

❖ **Les médicaments** peuvent être administrés par l'assistant(e) maternel(le) (uniquement sur présentation de l'ordonnance médicale en cours de validité ou le cas échéant sur conseil téléphonique du médecin régulateur du S.A.M.U.) conformément à la réglementation.

❖ **Autorisation parentale d'administrer les médicaments :**

Je soussigné(e), Melle, Mme ou Mr....., père, mère deautorise
Mme/Mr..... à administrer le traitement, selon l'ordonnance médicale.

Signature de l'employeur

❖ **Le carnet de santé** pourra être remis à l'assistant(e) maternel(le) si les parents le désirent ou à défaut, une fiche de renseignements médicaux accompagnée de la photocopie des pages concernant les vaccinations. Cf. Carnet de l'enfant.

En cas d'accident ou de maladie de l'enfant, l'assistant(e) maternel(le) doit prévenir les parents.

❖ A défaut, les parents autorisent l'assistant(e) maternel(le) à faire appel à un **médecin de famille**,

OUI

NON



Si OUI :

Nom du médecin :

Adresse :

Numéro de téléphone :

❖ A défaut, si le médecin de famille n'est pas disponible, il ou elle fera appel au **médecin de son choix** :

OUI

NON

❖ **En cas d'urgence**, il ou elle fera appel au secours :

S.A.M.U 15

Pompiers 18

Centre anti-poison (Rennes) 02.99.59.22.22

EXEMPLE D'AUTORISATION PARENTALE D'INTERVENTION CHIRURGICALE D'URGENCE

Je, soussigné(e)..... , autorise Madame, Monsieur
à donner toute autorisation nécessaire pour tout acte opératoire ou d'anesthésie qui serait prescrit par le corps
médical dans le cas où mon enfant serait victime d'un accident ou d'une maladie aiguë à évolution rapide survenue
pendant la période d'accueil de mon enfant chez elle.

Fait à....., le
(Signature précédée de la mention « bon pour pouvoir »)

Père

Mère

Tuteurs légaux

EXEMPLE D'AVENANT A UN CONTRAT DE TRAVAIL¹

Date d'établissement du Contrat : _____

Entre le parent employeur

Le père :

Nom _____ Prénom _____

Adresse :

La mère :

Nom _____ Prénom _____

Adresse :

ET

L'assistant(e) maternel(le) agré(e)

Nom _____ Prénom _____

Adresse : _____

Objet de la modification :

Sujet faisant référence à la page _____ du présent contrat.

Contenu de la ou des modification(s) :

Date d'exécution : _____

Fait à : _____ le : _____

Signatures précédées de la mention « lu et approuvé »

Le parent

L'assistant(e) maternel(le)

¹ L'une ou l'autre partie peut être amenée à souhaiter modifier certaines clauses d'un contrat quelques temps après sa signature. Plusieurs cas peuvent en être les motifs, tels que : Application d'une nouvelle loi, ou convention collective, qui modifierait une clause du contrat - Modification des horaires des parents, (changement d'emploi, ou loi des 35 heures) - Modification du temps de garde de l'enfant, Augmentation du SMIC etc ...

EXEMPLE D'UN CERTIFICAT DE TRAVAIL

A ETABLIR PAR LE PARENT EMPLOYEUR EN CAS DE FIN DE CONTRAT

Je soussigné,

Monsieur / Madame _____

Adresse _____

N° d'URSSAF _____

Certifions avoir employé

Monsieur / Madame _____

Adresse _____

N° de Sécurité sociale : _____

En qualité d'assistant(e) maternel(le) agréée du _____ au _____

Ce document doit être daté et signé par l'employeur.

Certificat établi pour valoir ce que de droit.

ANNEXE

EXTRAIT DE CERTAINS ARTICLES DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE TRAVAIL DES ASSISTANTS MATERNELS DU PARTICULIER EMPLOYEUR

Extrait de l'ARTICLE 5 : LA PERIODE D'ESSAI

- Au cours de la période d'essai l'employeur ou le salarié peut rompre librement le contrat, sans procédure particulière.
- La période d'essai doit être prévue au contrat.
 - Si l'accueil de l'enfant, prévu au contrat, s'effectue sur 1, 2 ou 3 jours calendaires par semaine, la période d'essai aura une durée de 3 mois.
 - Si l'accueil s'effectue sur 4 jours et plus par semaine, la période d'essai aura une durée maximum de 2 mois.
- Durant les premiers jours d'essai et au maximum pendant un mois, un temps d'adaptation peut être prévu par l'employeur au cours duquel les conditions et les horaires d'accueil seront fixées en fonction des besoins d'adaptation de l'enfant. Ce temps d'adaptation fait partie de la période d'essai.

Extrait de l'ARTICLE 7: LA REMUNERATION

☛ Salaire mensuel brut de base

▪ **Accueil régulier :**

Pour assurer au salarié 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. Il est calculé sur 12 mois à compter de la date d'embauche.

A.) Si l'accueil s'effectue sur une année complète (52 semaines y compris les congés payés du salarié) :

Le salaire mensuel brut de base est égal au :

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

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

Selon les circonstances intervenues au cours du mois considéré ce salaire peut être majoré, tel que prévu au point 3 et 4 du présent article ou minoré tel que prévu à l'article 14- Absences.

B.) Si l'accueil s'effectue sur une année incomplète (semaines programmées hors congés annuels du salarié)

Le salaire mensuel brut de base est égal au :

Salaire horaire brut de base x nombre d'heures d'accueil par semaine x nombre de semaines programmées/ 12

Ce salaire est versé tous les mois.

La rémunération des congés acquis pendant la période de référence s'ajoute à ce salaire mensuel brut de base. (Voir article 12)

Selon les circonstances intervenues au cours du mois considéré ce salaire peut être majoré, tel que prévu aux points 3 et 4 du présent article ou minoré tel que prévu à l'article 14- Absences.

▪ **Accueil occasionnel :**

Le salaire brut mensuel est égal au salaire horaire brut de base x nombre d'heures d'accueil dans le mois.
Pour la rémunération des congés, se reporter : article 12- Congés annuels au 1°) Congés payés, alinéa f).

☛ Heures complémentaires :

Elles sont rémunérées au salaire horaire brut de base.

Extrait de l'ARTICLE 8: INDEMNITES D'ENTRETIEN ET FRAIS DE REPAS.

Les frais occasionnés au salarié pour l'accueil de l'enfant :

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

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

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

Extrait de l'ARTICLE 9: INDEMNITES DIVERSES.

Si le salarié est amené à utiliser son véhicule pour transporter l'enfant, l'employeur indemnise selon le nombre de kilomètres effectués. L'indemnisation ne peut être inférieure au barème de l'administration et supérieure au barème fiscal. L'indemnisation est à répartir, le cas échéant, entre les employeurs demandeurs des déplacements.

Extrait de l'ARTICLE 10: REPOS HEBDOMADAIRE.

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

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

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

Extrait de l'ARTICLE 11: JOURS FERIES.

1^{er} Mai

Seul le 1^{er} mai est un jour chômé et payé, s'il tombe un jour habituel d'accueil de l'enfant.

Le chômage du 1^{er} mai ne peut être la cause d'une réduction de la rémunération.

Le travail effectué le 1^{er} mai ouvre droit à une rémunération majorée de 100%.

Jours fériés ordinaires

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

Décidé par l'employeur, le chômage des jours fériés ordinaires tombant un jour habituellement travaillé ne pourra être la cause d'une diminution de la rémunération si le salarié remplit les conditions suivantes avec le même employeur :

- avoir 3 mois d'ancienneté ;
- avoir habituellement travaillé le jour d'accueil qui précède et le jour d'accueil suivant le jour férié.
- s'il travaille 40 heures ou plus par semaine, avoir accompli 200 heures de travail au moins, au cours des 2 mois qui précèdent le jour férié ;
- s'il travaille moins de 40 heures par semaine, avoir accompli un nombre d'heures réduit proportionnellement par rapport à un horaire hebdomadaire de 40 heures.

Les jours fériés travaillés sont prévus au contrat.

Lorsque l'accueil est effectué un jour férié au contrat, il est rémunéré sans majoration. L'accueil un jour férié non prévu au contrat peut être refusé par le salarié.

Extrait de l'ARTICLE 12: CONGES ANNUELS.

Fractionnement des congés payés

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

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

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

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

Rémunération des congés payés

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

La rémunération brute des congés est égale :

! soit à la rémunération brute que le salarié aurait perçue pour une durée d'accueil égale à celle du congé payé, hors indemnités (entretien, nourriture...).

! soit au 1/10ème de la rémunération totale brute (y compris celle versée au titre des congés payés) perçue par le salarié au cours de l'année de référence, hors indemnités (entretien, nourriture...).

La solution la plus avantageuse pour le salarié sera retenue.

- Lorsque l'accueil s'effectue sur une année complète :

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 tel que calculé suivant l'article 7 – Rémunération, alinéa 2 b).

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

- soit en une seule fois au mois de juin,
- soit lors de la prise principale des congés,
- soit au fur et à mesure de la prise des congés,
- soit par 12^e chaque mois.

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

La rémunération des congés payés a le caractère de salaire ; elle est soumise à cotisations. Certains congés supplémentaires donnent lieu à rémunération. : voir e) fractionnement du présent article et congés pour événements familiaux à l'article 13 - Autres congés. Les indemnités (entretien, nourriture...) ne sont pas versées pendant les congés.

Extrait de l'ARTICLE 13 : AUTRES CONGES

Congés pour événements familiaux

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

sans condition d'ancienneté :

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

avec condition d'ancienneté de trois mois chez l'employeur :

-décès du beau-père ou de la belle-mère	: 1 jour ouvrable,
-décès d'un frère ou d'une sœur	: 1 jour ouvrable,

Ces jours de congé doivent être pris au moment de l'événement, ou, en accord avec l'employeur, dans les jours qui entourent l'événement. Ils n'entraînent pas de réduction de la rémunération mensuelle. En cas de congé pris à l'occasion de la naissance ou de l'adoption, les trois jours ouvrables peuvent être pris dans la période de quinze jours qui entourent l'événement.

Ils sont assimilés à des jours d'accueil de l'enfant pour la détermination de la durée du congé annuel.

Dans le cas où l'événement personnel obligerait le salarié à un déplacement de plus de 600 km (aller-retour), il pourrait demander à l'employeur un jour ouvrable supplémentaire pour convenance personnelle, non rémunéré.

Congés pour enfants malades

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

Extrait de l'ARTICLE 14 : ABSENCES

Absences du salarié

Toute absence doit être justifiée.

Voir article 13- Autres congés.

Absences de l'enfant

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

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

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

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

Extrait de l'ARTICLE 18 : RUPTURE DE CONTRAT

Préavis

Hors période d'essai, en cas de rupture, à l'initiative de l'employeur (pour motif autre que la faute grave ou la faute lourde) ou à l'initiative du salarié, un préavis est à effectuer. L'employeur ou le salarié doit notifier sa décision par **lettre recommandée avec accusé de réception**, la date de présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du préavis. Sa durée est au minimum de :

-15 jours calendaires pour un salarié ayant moins d'un an d'ancienneté avec l'employeur ;

-1 mois calendaire pour un salarié ayant plus d'un an d'ancienneté avec l'employeur.

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

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

Indemnité compensatrice de congés payés

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

Indemnité de rupture

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

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

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

Régularisation :

En cas de rupture de contrat, compte tenu de la mensualisation du salaire (si l'accueil s'effectue sur une année incomplète), il sera nécessaire de comparer les heures d'accueil réellement effectuées, sans remettre en cause les conditions définies à la signature du contrat. S'il y a lieu, l'employeur procède à une régularisation. Le montant à ce titre est un élément de salaire, il est soumis à cotisations.

Le salarié a droit sauf cas de faute lourde, à une indemnité compensatrice, de congé payé, correspondant à la rémunération des congés dus.

Documents à remettre au salarié en cas de rupture du contrat

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

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