

NOTICE D'UTILISATION DU MODELE DE CONTRAT DE TRAVAIL "à durée indéterminée"
proposé par
la Caisse d'Allocations Familiales, les relais assistantes maternelles
et le Service de Protection Maternelle et Infantile du Conseil Général de Meurthe-et-Moselle

La profession d'assistante maternelle est particulière. Elle s'exerce au domicile du salarié qui, par ailleurs, peut être employé par des familles différentes. Pour ces raisons, diverses dispositions du Code du Travail ne s'appliquent pas dans cette relation de travail.

Depuis le 1^{er} janvier 2005, **une convention collective nationale** définit les obligations et les droits des employeurs et des salariés. Le texte intégral de cette convention est disponible sur le site internet du Conseil Général : www.cg54.fr, menu "enfance et famille", rubrique "chercher une assistante maternelle" ou à la Direction des journaux officiels : 26 rue Desaix 75727 Paris cedex 15. **L'employeur doit en tenir un exemplaire à disposition du salarié** ou s'assurer que celui-ci en possède un à jour. A noter que **la convention ne peut remettre en cause des avantages acquis antérieurement**.

Ce modèle de contrat peut être complété par des indications spécifiques à votre situation. Il doit refléter rigoureusement les conditions de travail et d'accueil de l'enfant, négociées à l'embauche. **La relation de confiance et de respect est essentielle** dans ce domaine pour maintenir un climat serein, bénéfique pour tous et indispensable à la sécurité affective de l'enfant.

o O o

Vous trouverez , **dans chaque chapitre du contrat, en italique, les dispositions essentielles de la convention collective. Des indications complémentaires ou conseils techniques** vous sont donnés **ci-dessous**, pour vous aider dans la rédaction du contrat de travail et référencés selon le chapitre correspondant.

1- Date d'effet du contrat.

Le contrat est établi nominativement pour chaque enfant confié. Il est rédigé en **deux exemplaires, datés et signés par l'employeur et le salarié qui en gardent chacun un exemplaire** (chaque page est paraphée par les deux parties) **Il est signé au moment de l'embauche (par les 2 parents s'il s'agit d'un couple), et prend effet dès le premier jour où l'enfant est confié** à l'assistante maternelle.

Dans le cas d'une embauche différée (pour réserver une place d'accueil), **vous pouvez rédiger "un engagement réciproque"** dont un modèle vous est proposé en annexe

Chaque changement, accepté par l'autre partie, **doit faire l'objet d'un avenant**, en double exemplaire également datés et signés par les deux parties. (modèle en annexe du contrat)

2- Durée et horaires d'accueil. (art. 6)

Les temps d'accueil et d'absences prévisibles de l'enfant doivent être mentionnés, le plus précisément possible, pour permettre à l'assistante maternelle d'accepter la proposition en toute connaissance de cause et faciliter l'organisation de ses journées de travail. En revanche, ne pas indiquer d'heure d'arrivée ou départ de l'enfant si vos **horaires** professionnels sont **irréguliers**. Vous devrez **évaluer le temps d'accueil minimum en heures**, par semaine et fournir, selon le rythme convenu, votre planning de travail.

[*Exemple* : vous travaillez 45 semaines par an à un rythme différent selon les semaines soit 20 h., 28 h ou 32 h... Vous pouvez mensualiser sur le temps le plus bas (20 h X 45 semaines : 12 mois), ce qui constituera un minimum de base garanti. Chaque heure travaillée au-delà de 20 h sera payée en fin de mois, en heure complémentaire, en plus du salaire mensualisé de base. Vous n'omettez pas de fournir votre planning de travail à l'assistante maternelle, au moment convenu au contrat].

Accueil occasionnel : ne concerne qu'un accueil "ponctuel " qui ne s'inscrit pas dans la durée (exemple : embauche d'une assistante maternelle uniquement pendant l'hospitalisation de la mère de famille, habituellement sans activité) Un contrat à durée déterminée ou d'intérim des parents-employeurs ne peut faire qualifier le contrat avec l'assistante maternelle d' "accueil occasionnel". Modèle de contrat à durée déterminée sur demande.

3- Les congés

3a. les jours fériés (art 11)

Conditions requises pour le maintien du salaire lors des jours fériés ordinaires :

- avoir 3 mois d'ancienneté et avoir travaillé le jour d'accueil habituel qui précède et le jour d'accueil habituel suivant le jour férié.

- S'il travaille 40 heures ou plus par semaine : le salarié doit avoir accompli 200 h 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 h. (Par exemple, pour un accueil de 20 h par semaine, le salarié devra justifier de 100 h de travail dans les deux mois précédents)

3b-les congés payés (art 12)

Sont considérés comme jours ouvrables tous les jours de la semaine, excepté dimanches et jours fériés chômés. Dispositions particulières pour la prise des congés acquis :

- *sauf accord des parties, un congé de deux semaines continues (ou 12 jours ouvrables consécutifs) doit être attribué au cours de la période du 1^{er} mai au 31 octobre.*
- *le solde des congés peut être pris en dehors de cette période et donner droit à 1 ou 2 jours de congés supplémentaires pour fractionnement (dans la limite de 12 jours ouvrables)*
 - 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.

Lorsque l'accueil s'effectue sur une année incomplète, le salarié n'acquiert pas 30 jours ouvrables de congés. Cependant, pour lui permettre de bénéficier d'un repos total de cette durée, un droit à un congé complémentaire non rémunéré lui sera accordé. Nous conseillons de consigner par écrit les dates retenues chaque année pour la prise des congés, afin d'éviter tout litige (notamment si les semaines d'accueil ne sont pas programmées sur l'année)

3c-congés pour événements familiaux

Ces jours doivent être pris dans les jours qui entourent l'événement.

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.

Les assistants maternels qui prennent des congés à l'occasion d'une naissance (ou d'une adoption) doivent le faire dans les quinze jours qui entourent l'événement.

4-rémunération (art.7)

Accueil régulier : quel que soit le nombre d'heures de travail par semaine et le nombre de semaines programmées dans l'année, la **mensualisation est obligatoire**.

S'il y a une période d'adaptation, sachant qu'elle est limitée à un mois et selon des horaires d'accueil différents, la rémunération peut s'effectuer "au temps réel d'accueil" pour ce premier mois. La mensualisation sera appliquée à compter du mois suivant (à inscrire au contrat)

La formule de mensualisation "**année complète**" concerne les employeurs dont l'enfant ne sera pas absent plus de 5 semaines dans l'année (congés de l'assistante maternelle compris et pris en même temps que l'employeur).

L"**année incomplète**" concerne les familles dont l'enfant ne sera pas confié à l'assistante maternelle pendant un temps supérieur à 5 semaines par an. L'employeur devra préciser le nombre total de semaines de travail programmées sur l'année. Ce nombre est obtenu en déduisant de 52 semaines, le total des absences prévisibles de l'enfant (telles que congés payés, RTT, des 2 parents, présence familiale régulière...). Par exemple, un enseignant ne confiant pas son enfant pendant les 16 semaines de vacances scolaires calculera sa mensualisation sur la base de 36 semaines programmées.

Pour les **horaires de travail très irréguliers** où un calcul précis semble impossible, il peut être proposé à l'assistante maternelle, un salaire mensuel minimum garanti : l'employeur s'engage à verser à l'assistante maternelle une rémunération sur la base d'un minimum d'heures, même s'il arrive que l'enfant soit confié pendant un temps inférieur. En revanche, si l'accueil réel est supérieur au minimum prévu, les heures effectuées au-delà seront rémunérées au tarif convenu par contrat. Dans cette formule, les congés payés de l'assistante maternelle seront rémunérés en sus du salaire (comme pour l'année incomplète). Pensez à préciser également les dispositions retenues, en cas d'absence de l'enfant lors des congés de l'employeur, prévus au contrat...

5-indemnités d'entretien (art.8)

L'indemnité d'entretien **couvre les frais occasionnés au salarié par l'accueil de l'enfant**, à savoir les investissements en matériel de puériculture, de jeux et matériels d'éveil, produits d'hygiène, la part de consommation d'eau, d'électricité et de chauffage pour l'enfant... (à l'exception des couches, en principe fournies par les parents). La Convention collective fixe la base de négociation de l'indemnité d'entretien à 2,65 € minimum par journée d'accueil. Le décret du 29 mai 2006 (loi du 27 juin 2005), stipule que cette indemnité est due pour une journée de 9 h d'accueil sur la base de 85 % du minimum garanti en vigueur et calculé en fonction de la durée effective de l'accueil... L'accord retenu dans ce

domaine devra donc tenir compte de ces deux dispositions, en les articulant de la manière la plus équitable...**et inscrit impérativement au contrat de travail**

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

8-rupture du contrat (art.18)

Pendant la période d'essai, bien qu'elle n'y soit pas obligée, nous conseillons à l'assistante maternelle de notifier sa décision de rompre par écrit pour éviter tout litige.

Le préavis : il **ne peut être imposé pendant les congés payés**. Une période de congés payés suspend l'exécution du préavis. Si l'employeur est à l'initiative de la rupture, il peut dispenser l'assistante maternelle d'effectuer son préavis mais doit lui maintenir le salaire théoriquement dû pendant cette période, en sus des congés payés éventuels. S'il s'agit d'une démission, **l'assistante maternelle peut demander par écrit une dispense d'exécution du préavis. En cas d'accord écrit de l'employeur, le préavis ne sera pas rémunéré**. En revanche, la maladie de l'assistante maternelle ne suspend pas le préavis. Le salarié en arrêt de travail sera indemnisé par sa Caisse de sécurité sociale et de Prévoyance, s'il remplit les conditions requises.

Régularisation à faire suite à rupture du contrat : Si l'accueil s'effectue sur une année incomplète, compte tenu de la mensualisation du salaire, il sera nécessaire de comparer les heures d'accueil réellement effectuées avec celles rémunérées, sans remettre en cause les conditions prévues au contrat.

S'il y a lieu, l'employeur procède à une régularisation, sans oublier de vérifier que le salarié a bien perçu l'intégralité de ses droits au titre des congés payés acquis (sauf faute lourde). Les montants versés, à ce titre, sont un élément du salaire et soumis à cotisations.

Rupture par suspension ou retrait d'agrément :

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

N.B: dès qu'il en est informé, l'employeur ne peut rompre, pour ce motif, le contrat d'une salariée en état de grossesse médicalement constatée. Toute rupture est également à proscrire pendant les périodes de congés de maternité, ainsi que durant les 4 semaines suivantes (sauf faute grave ou impossibilité pour la salariée de maintenir le contrat, non liée à la grossesse ou à l'accouchement) Les parties doivent néanmoins s'informer de leurs intentions quant à la poursuite du contrat un mois avant la fin du congé maternité.

Nous précisons enfin que **cette notice d'aide à la négociation du contrat, n'a pas de valeur juridique**. Tout litige d'interprétation de la convention collective peut être soumis aux signataires de cette convention :

FEPEM : 48 place Mazelle 57000 Metz ou www.fepem.fr ou 0825 07 64 64 (pour les particuliers-employeurs)

Pour les assistantes maternelles :

F.O : 12 rue Raugraff BP 558 54009 Nancy ou 03 83 17 86 86

CFDT 54 : 20 rue des Glacis BP 32240 54022 Nancy cedex

CGTdes services départementaux : Conseil Général, 48 rue du sergent Blandan CO 19 54035 Nancy cedex

CFTC : 13 bis rue des Ponts 54000 Nancy

SPAMAF 54 : Mme Tancre Stéphane, 25 rue Santifontaine 54000 Nancy - 06 86 57 26 98 ou spamaf54@assistante-maternelle.org (syndicat professionnel des assistants maternels et assistants familiaux).

Les animatrices de Relais tiennent à **vosre disposition des fiches techniques** sur les congés payés, la fiscalité, adresses utiles... disponibles également sur www.54.caf.fr, rubrique « nos services et aides d'action sociale » - « les RAM »



Caisse d'allocations familiales

21 rue de Saint-Lambert

54046 NANCY CEDEX

RAM local



Direction Solidarité et Action Sociale

Protection maternelle et infantile
48 rue Sergent Blandan C.O 90019
54035 Nancy cedex

www.cg54.fr : rubrique contact

Modèle d'accord :

Engagement réciproque

Suite au contact pris le :/...../.....

Entre

Monsieur ou Madame

Adresse :

.....

Téléphone :

Fax :

e-mail :

Et

Monsieur ou Madame, assistant (e) maternel(le).....

Adresse

.....

Téléphone :

Fax :

e-mail :

Il est convenu d'une promesse d'embauche sous contrat, à compter du :/...../.....

Pour l'accueil de l'enfant

Sur les bases suivantes :

- durée mensuelle de l'accueil :

- rémunération horaire brute (hors congés payés) :

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

Signature du futur employeur
(précédée de : Lu et approuvé)

Signature du futur salarié
(précédée de : Lu et approuvé)