



GUIDE PRATIQUE

A L'USAGE DES PARENTS

POUR REDIGER

LE CONTRAT DE TRAVAIL

AVEC UN(E) ASSISTANT(E) MATERNEL(LE)



INTRODUCTION

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

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

Pour connaître les droits et les obligations dans le cadre de votre relation de travail avec l'assistant(e) maternel(le), il est indispensable de vous procurer un exemplaire de la « **convention collective nationale de travail des assistants maternels du particulier employeur** », applicable depuis le 1er janvier 2005, que l'assistant(e) maternel(le) doit également avoir à disposition.

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 assistant(e) maternel(le) et par vous. Deux exemplaires originaux (un pour l'assistant(e) maternel(le) et un pour vous) doivent être conservés.

Tout contentieux relatif à ce contrat de travail relève de la compétence du conseil des prud'hommes.

N'hésitez pas à demander conseil à l'assistant(e) 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.

La convention collective ainsi qu'un modèle de contrat de travail sont disponibles à la rubrique « Faire garder mon enfant » du site de la Ville de Paris : www.paris.fr.



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 assistants maternels 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, etc. ;
- Liste et coordonnées des personnes autorisées à venir chercher l'enfant au domicile de l'assistant(e) maternel(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'assistant(e) maternel(le) et vous), à condition de préciser par écrit les nouvelles dispositions dans un document intitulé « avenant », 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'assistant(e) maternel(le) ou vous, pouvez rompre librement le contrat de travail.

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. Celle-ci 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'assistant(e) maternel(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 Pôle Emploi.

Il est conseillé, dans l'intérêt de l'enfant et pour le bon déroulement de l'accueil, de convenir avec l'assistant(e) maternel(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.

Le contrat de travail doit préciser comment cette période sera rémunérée, puisque l'accueil est souvent réduit par rapport aux heures effectuées une fois l'adaptation terminée.



LA DUREE DE L'ACCUEIL

ART 6 DE LA CONVENTION COLLECTIVE

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

Vous devez prévoir au contrat les 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'assistant(e) maternel(le) sur les périodes d'accueil programmées dans l'année. Vous devez indiquer impérativement sur le contrat le nombre de semaines et, dans la mesure du possible, les dates des semaines d'accueil.

Si vous ne savez pas précisément les dates des semaines d'accueil, n'oubliez pas de convenir avec l'assistant(e) maternel(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'assistant(e) maternel(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. 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.

La durée conventionnelle de l'accueil est de 45 heures par semaine. Les parties précisent au contrat de travail la durée hebdomadaire convenue, afin d'éviter tout litige ultérieur.

Par exemple : « Pierrot est accueilli les lundis, mardis, jeudis, vendredis de 8h30 à 18h 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'assistant(e) maternel(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'assistant(e) maternel(le) bénéficie d'un repos quotidien d'une durée de 11 heures consécutives.

Toutefois, en raison de situations exceptionnelles ou imprévisibles ou en raison d'obligations prévisibles mais non permanentes, vous pouvez avec l'accord de l'assistant(e) maternel(le) déroger à ces principes.



▪ L'accueil occasionnel

Il peut être prévu un accueil occasionnel quand celui-ci est de courte durée et n'a pas de caractère régulier.

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, de 8h 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'assistant(e) maternel(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

L'article 7 prévoit la mensualisation en cas d'accueil régulier de l'enfant. Le salaire est calculé et versé en fin de mois à date fixe, à compter de la date du premier jour de l'accueil. Toutes les heures d'accueil sont rémunérées.

Le salaire horaire brut minimum dû à votre assistant(e) maternel(le) est égal à **0.281 x montant du SMIC horaire**, conformément à l'article D 423-9 du code de l'action sociale et des familles.

Pour calculer le salaire mensuel de base, **deux situations sont possibles** :

- Vous employez l'assistant(e) maternel(le) sur une année complète - 52 semaines (47 semaines effectives de travail et 5 semaines de congés payés) ;
- Vous employez l'assistant(e) maternel(le) sur une année incomplète - moins de 47 semaines effectives de travail.

▪ En année complète

Le salaire mensuel brut de base se calcule ainsi :

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

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 :

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

Ce salaire est versé tous les mois. Vous versez en complément 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, heures majorées ou majoration pour difficultés particulières. Ce salaire peut être également minoré en raison des absences de l'assistant(e) maternel(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 majorées sont les heures effectuées au delà de la 45^{ème} heure. Elles sont majorées au taux horaire négocié avec l'assistant(e) maternel(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.

▪ Si vous avez signé un contrat en année complète

L'assistant(e) maternel(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. Les droits à congés sont calculés sur 9 mois (du 1er septembre au 31 mai de l'année suivante.)

Les congés sont rémunérés au moment de leur prise. La rémunération des congés payés est égale :

- Soit à la rémunération brute que l'assistant(e) maternel(le) aurait perçue pour une durée d'accueil égale à celle du congé payé (hors indemnités : entretien, nourriture, etc.) ;
- Soit au 1/10^{ème} de la rémunération totale brute perçue par l'assistant(e) maternel(le) au cours de l'année de référence (hors indemnités : entretien, nourriture, etc.).

La solution la plus avantageuse pour l'assistant(e) maternel(le) sera retenue.

▪ Si vous avez signé un contrat en année incomplète

L'assistant(e) maternel(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 de la même manière qu'en année complète.

Toutefois, il existe différentes modalités de versement :

- 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 12ème chaque mois.

Avant de signer votre contrat de travail, convenez avec l'assistant(e) maternel(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'assistant(e) maternel(le).

Cependant, si l'assistant(e) maternel(le) a plusieurs employeurs, vous devez vous efforcer de fixer avec les autres parents, à compter du 1er janvier et au plus tard le 1er mars de chaque année, la date des congés de l'assistant(e) maternel(le).

Si un accord n'est pas trouvé entre les différents employeurs, l'assistant(e) maternel(le) peut fixer les dates 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

Dans certains cas, l'assistant(e) maternel(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.
- De congés pour convenances personnelles, non rémunérés ;
- De 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.

LES INDEMNITES DE FRAIS DE REPAS ET DE 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 ;
- A l'entretien du matériel ;
- Aux charges telles que le chauffage, l'eau, l'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.

LES 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'assistant(e) maternel(le), hormis les frais d'entretien et de repas.

Toutefois, **deux situations particulières** font exception à cette règle :

- Lorsque les absences de l'enfant sont dues à une maladie (ou 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 11^{ème} jour d'absence de maladie dans l'année, vous devez rémunérer l'assistant(e) maternel(le) pour toute nouvelle journée d'absence de l'enfant, quel qu'en soit le motif.



- 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 15^{ème} jour, toutes les journées d'absence sont rémunérées. Cependant, dans ce cas, vous pouvez si vous le souhaitez, rompre le contrat de travail.

LES ABSENCES (DE L'ASSISTANT(E) MATERNEL(LE))

ART 17 DE LA CONVENTION COLLECTIVE

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

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

La maladie suspend le contrat de travail pendant la durée de l'arrêt maladie.

L'assistant(e) maternel(le) bénéficie, sous certaines conditions, des indemnités journalières de sécurité sociale. Elle peut également percevoir un complément de rémunération versé par l'IRCEM Prévoyance si son arrêt excède 7 jours. Elle doit vous prévenir et vous adresser dans les 48 heures, un **avis d'arrêt de travail** établi par son médecin traitant.

Durant son congé de maternité, le contrat de travail est suspendu. L'assistant(e) maternel(le) bénéficie des indemnités de congé de maternité versées par la sécurité sociale.

LA RUPTURE DU 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'assistant(e) maternel(le), 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 l'ancienneté du contrat de travail avec votre assistant(e) maternel(le) est inférieure ou égale à un an, le préavis à effectuer est de 15 jours calendaires ;
- Si l'ancienneté du contrat de travail avec de votre assistant(e) maternel(le) est supérieure à un an, le préavis à effectuer est d'un mois.
- 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 l'assistant(e) maternel(le) s'il (elle) avait travaillé.
- Si la rupture du contrat de travail est à votre initiative, vous devrez verser à l'assistant(e) maternel(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) maternel(le) pendant la durée du contrat. Toutefois, cette indemnité n'est pas due si la rupture a pour motif une faute grave ou 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. Celle-ci 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) maternel(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 ;
- Une attestation Pôle Emploi, 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) maternel(le) ;
- Si son agrément est suspendu ou retiré.

L'ASSURANCE

ART 2 DE LA CONVENTION COLLECTIVE

L'assistant(e) maternel(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 pas tenus de rembourser à l'assistant(e) maternel(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 est placé sous la surveillance de l'assistant(e) maternel(le).

Demandez-lui de vous présenter sa police d'assurance.

De même, si vous autorisez l'assistant(e) maternel(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 de vous présenter son assurance automobile.

LA COUVERTURE SOCIALE DE L'ASSISTANT(E) MATERNEL(LE)

ART 17 DE LA CONVENTION COLLECTIVE

S'il s'agit du premier emploi de l'assistant(e) maternel(le), vous devez l'affilier à la Sécurité sociale.

Nous vous invitons à vous rapprocher de l'IRCEM et de la caisse primaire d'assurance maladie de l'assistant(e) maternel(le).

▪ Textes de référence

- Convention collective nationale de travail des assistants maternels du particulier employeur, conclue le 1^{er} juillet 2004 ;
- Loi du 27 juin 2005 relative aux assistants maternels et familiaux ;
- Code du travail : articles applicables aux assistants maternels ;
- Code de l'action sociale et des familles.

GUIDE MIS A JOUR EN SEPTEMBRE 2013