

Notice explicative du contrat de travail

L'attestation d'agrément

Le salarié doit fournir aux parents employeurs une photocopie de son attestation d'agrément. Il s'engage à transmettre une copie à son employeur s'il y a une modification ou un renouvellement de son agrément.

En cas de renouvellement, le salarié doit envoyer une copie au centre Pajemploi.

L'assurance

Le salarié doit fournir à l'employeur une photocopie de son ou ses attestations d'assurance en cours de validité

La période d'essai

D'une durée maximum de 2 mois si l'accueil prévu s'effectue sur 4 jours ou plus par semaine, durée maximum de 3 mois si l'accueil prévu s'effectue sur moins de 4 jours par semaine.

Au cours de la période d'essai, l'employeur ou le salarié peut rompre librement le contrat sans procédure particulière.

La période d'adaptation

La période d'adaptation est comprise dans la période d'essai et ne peut excéder la durée d'un mois.

Durée et horaire d'accueil

La durée du temps de travail est de 45 h par semaine. Le salarié bénéficie d'un repos quotidien de 11h consécutives minimum.

Pour pallier à des situations exceptionnelles ou imprévisibles, des heures au-delà de celles prévues au contrat pourront être effectuées si les deux parties en sont d'accord.

L'employeur et le salarié se mettent d'accord sur les périodes d'accueil programmées dans l'année.

Sont considérés comme temps de travail :

- les temps d'échanges jusqu'au départ du parent,
- les temps de trajet d'école.

Le jour de repos

Le repos hebdomadaire ne concerne qu'un seul jour par semaine. Il est commun à tous les employeurs.

Si l'enfant est confié exceptionnellement le jour du repos hebdomadaire celui-ci sera rémunéré au tarif normal majoré de 25 % ou récupéré d'un commun accord par un repos équivalent majorée de 25 %.

Les jours fériés

Seul le 1er Mai est un jour férié chômé et payé, s'il tombe un jour habituel d'accueil de l'enfant. Le chômage du 1er Mai ne peut être la cause d'une réduction de la rémunération. Le travail effectué le 1er Mai ouvre droit à une rémunération majorée de 100 %.

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

La rémunération

L'employeur, nonobstant le Bulletin Pajemploi prévue à l'article L 531-8 du Code de la Sécurité Sociale, remettra à l'assistant maternel, tous les mois, un bulletin de salaire conforme aux prescriptions du Code du Travail ou un document annexe précisant notamment les jours et heures réellement travaillés (convention collective - Article 7-6 Bulletin de paie).

Le taux de majoration est laissé à la négociation des parties.

Le salaire horaire

L'augmentation du salaire horaire de base reste à la libre appréciation de l'employeur, sauf si l'assistant maternel est rémunéré au minimum légal. Dans ce cas, il est nécessaire de suivre l'augmentation du SMIC. Un salarié ne peut pas être rémunéré en deçà du minimum légal.

Le salaire mensuel

A chaque date anniversaire ou à chaque modification du présent contrat, il est conseillé de procéder à la vérification de la mensualisation.

En année complète ou incomplète, ce salaire mensuel de base peut varier en fonction des :

- Heures complémentaires : si l'assistant maternel fait plus d'heures que prévu au contrat sur la semaine, sans que cela dépasse 45h, les heures seront payées en heures complémentaires au tarif de base.
- Heures majorées : si l'assistant maternel travaille plus de 46h par semaine non prévues au contrat sur la semaine, les heures seront majorées au pourcentage indiqué dans le contrat de travail.
- Heures minorées : en cas d'absences non rémunérées

Les congés : Les droits ouverts

L'assistant(e) maternel(le) a droit à 2,5 jours ouvrables par tranche de 4 semaines ou 24 jours travaillés au cours de la période de référence (du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours), soit cinq semaines pour une année complète de travail.

La date des congés est fixée par l'employeur. Cependant en cas de multi employeurs, les différents employeurs s'efforceront de fixer la période d'un commun accord, à défaut le salarié pourra fixer lui-même la date de 4 semaines en été et de 1 semaine en hiver que ces congés soient payés ou non.

Le salarié s'efforcera de poser les dates de ses congés à compter du 1^{er} janvier et au plus tard le 1^{er} mars de chaque année. Le cas échéant, les dates devront être clairement posées au moins 1 mois avant la prise des congés. Il est recommandé de les fixer par écrit chaque année.

Les congés supplémentaires pour charge de famille

Les femmes salariées bénéficient de jours de congés supplémentaires pour chaque enfant à charge : Est réputé enfant à charge, l'enfant qui vit au foyer et qui est âgé de moins de quinze ans au 30 avril de l'année en cours (Article L3141-9 du code du travail).

Les femmes salariées de moins de vingt et un ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de 2 jours de congé supplémentaire par enfant à charge. Ce congé est réduit à 1 jour si le congé légal n'excède pas six jours.

Les femmes salariées de plus de vingt et un ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient également de 2 jours de congé supplémentaire par enfant à charge, sans que le cumul du nombre des

jours de congé supplémentaire et de congé annuel ne puisse excéder la durée maximale du congé annuel de 30 jours ouvrables.

Le paiement des congés

La rémunération des congés est égale :

- soit à la rémunération brute que le salarié aurait perçue pour un nombre de jours équivalent à celui des congés acquis hors montant des indemnités liées à l'accueil de l'enfant (entretien, nourriture,...)

- soit 10 % de la rémunération totale brute perçue par le salarié au cours de la période de référence, hors indemnités liés à l'accueil de l'enfant (entretien, nourriture,...)

Au terme de chaque période de référence (de juin à mai) pour le calcul des congés payés, l'employeur doit effectuer un comparatif des deux méthodes de calcul.

La méthode la plus favorable au salarié sera retenue.

Les indemnités liées à l'accueil de l'enfant

Ces indemnités, évaluées d'un commun accord par l'employeur et l'assistant maternel, sont un remboursement des frais réellement engagés par l'assistant maternel. Elles ne sont pas soumises à cotisations et ne sont pas versées en cas d'absence de l'enfant. Ces indemnités sont également dues pendant la période d'adaptation.

Les révisions et modifications du contrat

Le contrat de travail peut être revu au cours de l'accueil en accord avec l'employeur et l'assistant maternel pour différents motifs (ex : changement des modalités d'accueil, de la rémunération).

Toutes les modifications seront notifiées par un avenant daté et signé par l'employeur et l'assistant maternel. L'avenant sera fait en double exemplaire et sera annexé à chaque contrat. Il est prévu un délai éventuel d'un mois de réflexion avant la mise en application de l'avenant.

La rupture du contrat de travail

L'employeur doit notifier sa décision de rupture par lettre recommandée avec accusé de réception et respecter un préavis minimum de :

- 15 jours calendaires si le contrat a moins d'un an d'ancienneté,

- 1 mois calendaire si le contrat a plus d'un an d'ancienneté,

Et ce à compter de la date de première présentation de la lettre recommandée (sauf si la rupture est consécutive à une faute grave de l'assistant maternel).

Si à la demande de l'employeur, le préavis n'est pas travaillé, l'assistant maternel doit recevoir le salaire hors indemnité qui lui aurait été attribué au cours d'une même période travaillée.

En cas de rupture 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 un an d'ancienneté avec lui.

L'assistant maternel qui donne sa démission doit notifier sa décision par lettre recommandée avec accusé de réception et respecter un préavis minimum de :

- 15 jours calendaires si le contrat à moins d'un an d'ancienneté,

- 1 mois calendaire si le contrat a plus d'un an d'ancienneté.

En cas de non-respect, le salarié ou l'employeur peut saisir les prud'hommes.