

NOTICE Salarié

Relative aux exemples de contrats de travail proposés par le RESEAU des Relais Gersois

Il est de la responsabilité de l'employeur de fournir le contrat de travail.

Suite à la signature du contrat, l'assistant(e) maternel(le) devient un salarié du particulier employeur, il (elle) engage leur responsabilité et doit avoir pris connaissance de la convention collective nationale de l'assistant maternel du particulier employeur. L'assistant(e) maternel(le) est seul(e) responsable de l'enfant gardé et ne peut déléguer cette responsabilité à une autre personne, même à un membre de sa famille.

L'assistant(e) maternel(le) se doit de respecter le secret professionnel et est soumis(e) à l'obligation de discrétion (articles 226-13 et 226-14 du code pénal et article L2112-9 du code de la santé publique).

En cas de séparation et de divorce, les particuliers employeurs doivent produire les dispositifs de décisions de justice concernant la garde de l'enfant et l'exercice de l'autorité parentale dans l'intérêt de l'enfant accueilli. Si la séparation intervient au cours du contrat de travail, les particuliers employeurs s'obligent mutuellement à informer l'assistant(e) maternel(le) de tout changement dans leur situation familiale.

Assurances (art. L 421-13 du Code de l'Action Sociale et des Familles)

L'assistant(e) maternel(le) est dans l'obligation de souscrire une assurance responsabilité civile professionnelle. Cette assurance couvre les dommages que les enfants pourraient provoquer et ceux dont ils pourraient être victimes.

Une copie de l'attestation d'agrément, des attestations d'assurance et de l'attestation personnelle d'assuré(e) social(e) doivent être données à l'employeur. Les parents devront être informés de toute modification.

□ DURÉE DE TRAVAIL ET REPOS HEBDOMADAIRE

La durée habituelle journalière de travail est de 9 heures (article L.423-21 du CASF).
Le repos quotidien est au minimum de 11 heures consécutives. (Article L. 423/21 du CASF).
Le repos hebdomadaire a une durée minimale de 24 heures auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien, soit 35 heures consécutives. Donc, l'amplitude de la journée de travail est de 13 heures.

□ PÉRIODE D'ESSAI : (Article L1242-10 du code du travail et article 5 de la convention collective)

Le contrat de travail ne devient définitif qu'au terme d'une période d'essai, au sein de laquelle peut être prévue une période dite d'adaptation.

La période d'essai a une durée maximale de:

- 3 mois si l'accueil de l'enfant s'effectue sur moins de 4 jours par semaine.
- 2 mois si l'accueil de l'enfant s'effectue sur au moins 4 jours par semaine.

La durée de la période d'essai se décompte en jours calendaires.

Période d'adaptation (elle est obligatoirement intégrée dans la période d'essai): Durant les premiers jours de l'accueil et au plus, durant le premier mois de la période d'essai, une période d'adaptation peut être définie tenant compte des besoins d'adaptation de l'enfant, de la famille et de l'assistant(e) maternel(le).

PÉRIODE D'ESSAI en CDD

Si le CDD, ou la durée initiale, est inférieur(e) ou égal(e) à 6 mois, calcul de la période d'essai : compter 1 jour par semaine prévue sur la durée du contrat.

Ex : pour 12 semaines ; 12 jours de période d'essai.

Au-delà de 6 mois, la période d'essai est plafonnée à 1 mois.

JOURS FÉRIÉS : (*convention collective, article 11*)

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 accompli au moins 200 heures de travail au cours des deux mois précédant le jour férié pour un accueil de 40 heures par semaine.
- Avoir habituellement travaillé le jour d'accueil qui précède et le jour d'accueil suivant le jour férié.

Les jours fériés travaillés sont prévus au contrat.

L'accueil un jour férié non prévu au contrat peut être refusé par le salarié.

CONGÉS : (*convention collective, articles 12 & 13*)

1 – Congés payés :

Le salarié a droit à des congés payés à compter du premier jour de travail effectif chez le même employeur, quelle que soit sa durée du travail (article 50 de la loi « Warsmann » n° 2012-387 du 22 mars 2012 et article L.3141-3 du code du travail modifié).

La durée des congés acquis se calcule sur une période de un mois de date à date (art.12 conv. Coll.) ou, pour les années incomplètes, par équivalence, toutes les quatre semaines ou tous les 24 jours de travail.

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

S'informer mutuellement et annuellement sur les modalités de prises de congés (à compter du 1^{er} janvier et au plus tard le 1^{er} mars de chaque année). Ce sont les employeurs qui fixent les dates de congés, ou en cas de plusieurs employeurs, ces derniers doivent s'entendre. Ainsi le parent employeur pourra exiger que l'assistante maternelle lui transmette les coordonnées des autres parents employeurs. Et seulement en cas de mésentente, le salarié pourra fixer les dates souhaitées.

La rémunération brute des congés est égale :

- soit à la rémunération brute hors indemnités que le (la) salarié(e) aurait perçue s'il (si elle) avait travaillé
- soit au 1/10^e 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.

La solution la plus avantageuse pour le salarié doit être appliquée.

Dans ce cas, la rémunération due au titre des congés payés pour l'année de référence s'ajoute au salaire de base versé tous les mois – uniquement dans le cadre de CDI en année incomplète.

Cette rémunération est versée :

- soit en 1 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.

La prise par anticipation de congés dont peut bénéficier le salarié suppose un accord entre les 2 parties ; accord qui devra être formalisé par écrit.

2 – Autres congés :

- Congés non rémunérés :

Ils n'entrent pas en compte dans le calcul des congés payés.

- congés complémentaires ou sans solde
- congés pour convenance personnelle, accordés par l'employeur à la demande du (de la) salarié(e)
- congés pour enfant de moins de 16 ans malade [3 à 5 jours par an selon l'âge et le nombre d'enfants du (de la) salarié(e)]

- Congés pour événements familiaux :

Pris au moment de l'évènement, ils sont rémunérés 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 |
| ○ La journée d'appel de préparation à la défense | 1 jour ouvrable |

Payés mais avec une condition d'ancienneté de 3 mois avec l'employeur :

- | | |
|--|-----------------|
| ○ Décès du beau-père ou de la belle-mère (père ou mère de l'époux) | 1 jour ouvrable |
| ○ Décès d'un frère ou d'une sœur | 1 jour ouvrable |

RÉMUNÉRATION : (convention collective, article 7)

Toutes les heures d'accueil sont rémunérées dont le montant ne peut être inférieur au minimum légal en vigueur.

Le salaire est versé tous les mois, à date fixe. Un bulletin de salaire est délivré chaque mois (par le centre PAJEMPLOI ou l'URSSAF sur déclaration des familles) où apparaissent le nombre d'heures effectuées et le montant des cotisations salariales.

Salaire mensuel de base :

Le salaire est **obligatoirement** mensualisé. Selon les circonstances intervenues dans le mois, il peut être majoré (heures complémentaires, supplémentaires) ou minoré (dans le cas de certaines absences de l'assistant(e) maternel(le) ou justifiées de l'enfant).

Heures complémentaires :

Heures effectuées au-delà des heures prévues dans la programmation dans la limite de 45 heures par semaine. Elles sont rémunérées au salaire horaire brut de base.

Majorations :

Heures majorées : à partir de la 46^e heure d'accueil par semaine

Les heures complémentaires et supplémentaires entrent dans les droits aux congés payés.

Exemple de calcul : (salaire mensuel + tarif horaire x nombres d'heures complémentaires et (ou) supplémentaires) x 10% de la totalité.

INDEMNITÉS : (convention collective, articles 8 & 9)

Elles ne sont dues que les jours de présence de l'enfant et donc ne rentrent pas dans le calcul de la mensualisation.

Ces indemnités ne sont pas des éléments du salaire, elles n'entrent pas en compte dans le calcul des congés payés. Elles ne sont donc pas soumises à cotisation. Elles sont mentionnées dans le bulletin de salaire à titre d'information.

1 – Indemnités d'entretien :

Ce sont les frais engagés par le (la) salarié(e) pour l'accueil de l'enfant.

Temps de garde par jour	Indemnité d'entretien minimum à verser par journée d'accueil
Journée de 8 h et moins de 8 h	2,65 € Convention collective Art 8§1+annexe 1
Journée de 9h	85% du minimum garanti en vigueur D423-7 du CASF
Journée de plus de 9 h	Possibilité de proratiser selon la règle : indemnité pour une journée de 9h x nombre d'heures par jour / 9

Il s'agit de minima : le contrat de travail peut prévoir des dispositions plus favorables.

2 – Frais de repas :

Si le (la) salarié(e) fournit les repas, il y a lieu de le mentionner dans le contrat de travail.

Si l'employeur fournit les repas, l'indemnité n'est pas due.

3 – Frais de déplacement :

L'indemnisation ne peut être inférieure au barème de l'administration et supérieure au barème fiscal. Le cas échéant, l'indemnisation peut être répartie entre les différents employeurs demandeurs des déplacements.

ABSENCES : (convention collective, article 14)

1 – Absences de l'enfant :

Les absences de l'enfant non prévues au contrat doivent être rémunérées en totalité (maintien du salaire mensuel de base), à l'exception des absences dues à une maladie ou à un accident justifiées dans les 48 heures par un certificat médical daté du 1^{er} jour de l'absence. Celles-ci ne sont pas rémunérées dans la limite de 10 jours par an non consécutifs, à la date d'effet du contrat.

Dans le cas d'une maladie ou hospitalisation de l'enfant durant 14 jours consécutifs, le salarié n'est pas rémunéré. Au-delà, l'employeur décidera soit de rompre le contrat, soit de rétablir le salaire.

2 – Absences de l'assistant(e) maternel(le) :

Le salarié en arrêt de travail pour maladie doit :

- Informer son (ses) employeur(s) dans les plus brefs délais des motifs et de la durée probable de l'absence.
- Justifier de son absence en adressant dans les 48 heures à son (ses) employeur(s) un certificat médical (ou une copie) daté du 1^{er} jour d'absence.

Ainsi, en cas d'arrêt de travail, l'employeur ne doit pas verser le salaire mais doit obligatoirement remplir et retourner :

- A la CPAM : une attestation de salaire pour le paiement des indemnités journalières (CERFA n° 11135*02)
- A l'IRCEM Prévoyance : une demande d'indemnisation pour arrêt de travail (en cas d'accident de travail, de maladie professionnelle ou d'un arrêt maladie supérieur à 7 jours).

CLAUSES PARTICULIÈRES

La clause pénale a pour objet d'établir forfaitairement et à l'avance le montant des dommages-intérêts en cas d'inexécution d'une obligation par une des parties. En cas de litige, seul le juge saisi de l'affaire est habilité à évaluer le montant du préjudice.

RUPTURE DU CONTRAT : (*convention collective*)

Le CDD ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave ou de force majeure. Par dérogation, il peut être rompu à l'initiative de l'assistant maternel lorsqu'il justifie de la conclusion d'un CDI. Sauf accord entre les parties, un préavis est alors à respecter dont la durée est calculée à raison d'un jour par semaine compte tenu de la durée du contrat si le terme est précis ou de la durée effectuée si le terme est imprécis. Ce préavis ne peut excéder 2 semaines.

► Pendant la période d'essai (L 1221-25)-(L1221-26)

Retrait de l'enfant à l'initiative de l'employeur : Le salarié doit être prévenu par lettre dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures si moins de 8 jours de présence.
- 48 heures si entre 8 jours et 1 mois de présence.
- 2 semaines si un mois de présence et plus.

A l'initiative du salarié : L'employeur doit être prévenu par lettre dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures si moins de 8 jours de présence.
- 48 heures su 8 jours de présence et plus.

► Après la période d'essai

La durée minimale du préavis est de 15 jours calendaires lorsque le salarié a moins d'un an d'ancienneté et d'un mois calendaire à partir d'un an d'ancienneté.

Retrait de l'enfant à l'initiative de l'employeur ou démission à l'initiative du (de la) salarié(e) :

Quel qu'en soit le motif, le retrait ou la démission doivent être notifiés par **lettre recommandée avec accusé de réception**. La date de première présentation de la lettre fixe le point de départ du préavis.

- ▶ En cas de retrait d'enfant à l'initiative de l'employeur, pour les salarié(e)s ayant au minimum un an d'ancienneté, sera due **une indemnité liée à la fin du contrat**. L'indemnité conventionnelle est égale à 1/120^e du total des salaires nets perçus pendant la durée du contrat.

A l'issue du CDD, une indemnité de fin de contrat destinée à compenser la précarité de la situation est due au salarié. Elle est égale à 10% de la rémunération brute versée au salarié. Cette indemnité n'est pas due notamment en cas de transformation en contrat à durée indéterminée, rupture à l'initiative du salarié ou rupture pour faute grave ou force majeure.

La prime de précarité est soumise à cotisations et imposition. Cette indemnité n'est pas due notamment en cas de transformation en contrat à durée indéterminée, rupture à l'initiative du salarié ou rupture pour faute grave ou force majeure.

Régularisation

Dans le cas d'un accueil qui s'effectue sur une année incomplète, compte tenu de la mensualisation du salaire, il est nécessaire de comparer les heures de travail réellement effectuées avec les heures d'accueil programmées inscrites au contrat.

L'employeur doit remettre en fin de contrat au salarié(e) :

- un bulletin de salaire
- un certificat de travail
- l'attestation Pôle Emploi
- le solde de tout compte (le reçu pour solde de tout compte n'est pas obligatoire)

☐ FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE :

L'assistant maternel peut bénéficier de la mise en œuvre d'une action de formation professionnelle continue dans le cadre du plan de formation ou de son droit individuel à la formation (DIF).

Pour connaître le nombre d'heures acquises, l'assistant(e) maternel(le) doit s'informer sur le site de l'IRCEM.

Je soussigné(e) M / Mme

Assistant(e) maternel(le).....

Attestent la réception de la présente notice salarié qui accompagne le contrat de travail signé avec M. et Mme.....parents de l'enfant.....

Fait à

Le

Signature (précédée de la mention Lu et Approuvé)