



# NOTICE AU CONTRAT DE TRAVAIL

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

L'accord entre le(s) employeur(s) et salarié est établi par un **contrat écrit** pour chaque enfant, il est rédigé en 2 exemplaires datés, paraphés et signés au plus tard le jour de la date d'effet de l'embauche, par le(s) employeur(s) et le salarié qui en gardent chacun un exemplaire.

Toutes les clauses du contrat de travail doivent impérativement être renseignées, ou rayées si elles ne sont pas complétées; le contrat doit donc être rempli dans son intégralité.

Le contrat de travail peut être modifié (avec l'accord des 2 parties). Toute modification doit faire l'objet d'un avenant impérativement daté et signé par les 2 contractants.

Suite à la signature de ce contrat, les parents deviennent particuliers employeurs et l'assistant maternel devient salarié des particuliers employeurs. Les 2 parties engagent leur responsabilité et doivent avoir pris connaissance de la convention collective nationale du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, effective depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022.

L'assistant maternel est seul responsable de l'enfant gardé et ne peut déléguer cette responsabilité à une autre personne, même à un membre de sa famille.

L'assistant maternel se doit de respecter le secret professionnel et est soumis 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 maternel de tout changement dans leur situation familiale. Dans cette situation, le bien-être de l'enfant doit rester au cœur des préoccupations des parties et l'assistant maternel se doit de rester neutre dans sa relation avec les deux parents.

En cas de séparation, un seul parent peut prétendre au Complément du Libre Choix du Mode de Garde, cette prestation n'est pas partageable. Il convient que les 2 parties s'accordent entre elles et s'orientent vers l'organisme de prestations.

# 1. RENSEIGNEMENTS ADMINISTRATIFS

(Article 91 CCN 2022)

## ASSURANCES

L'assistant maternel 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 social doivent être données à l'employeur annuellement. Les parents devront être informés de toute modification.

# 2. PÉRIODE D'ESSAI ET D'ADAPTATION

(Article 44, 94, 95 et 111 de la CCN 2022)

## 2.1 PÉRIODE D'ESSAI

La période d'essai n'est pas obligatoire. Elle doit être mentionnée au contrat de travail, si celle-ci est souhaitée par les 2 parties.

### Attention en cas de fratrie :

Si un contrat est déjà établi et en cours, la durée maximale pour la période d'essai est de 30 jours calendaires.

### **PÉRIODE D'ESSAI en CDD** (Article L1242-10 du code du travail)

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

**Exemple** : pour 12 semaines ; 12 jours de période d'essai. Au-delà de 6 mois, la période d'essai est plafonnée à 1 mois.

## 2.2 PÉRIODE D'ADAPTATION ET DÉDUCTION D'ABSENCE

(Articles 94 et 111 CCN 2022)

Cette période d'adaptation est comprise dans la mensualisation. Les heures prévues au contrat mais non effectuées dues à la période d'adaptation progressive, sont à déduire grâce au calcul de déduction d'absence prévu par la CCN 2022.

### **Calcul de déduction d'absence pour la période d'adaptation, quelque soit la durée annuelle de l'accueil**

(salaire mensualisé X nombre d'heures non travaillées dans le mois, donnant lieu à déduction de salaire)  
/ (nombre d'heures qui auraient été réellement travaillées dans le mois considéré si le salarié n'avait pas été absent)

### 3. DURÉE ET HORAIRES D'ACCUEIL DE BASE

*(Articles 46 et 96 à 100 de la CCN 2022)*

Le contrat de travail de l'assistant maternel détermine les modalités d'organisation du travail.

➤ **Durée de travail régulière**

L'accueil régulier de l'enfant par l'assistant maternel peut s'effectuer selon l'une des deux modalités suivantes :

- L'accueil de l'enfant par l'assistant maternel 52 semaines par période de 12 mois consécutifs, y compris les congés payés du salarié. Cette modalité d'organisation du travail est intitulée « Accueil de l'enfant 52 semaines par période de 12 mois consécutifs » ;

- L'accueil de l'enfant par l'assistant maternel 46 semaines ou moins par période de 12 mois consécutifs, hors congés payés du salarié. Cette modalité d'organisation du travail est intitulée « Accueil de l'enfant 46 semaines ou moins par période de 12 mois consécutifs ».

➤ **Durée de travail irrégulière : Accueil occasionnel**

L'accueil est occasionnel quand il est de courte durée et n'a pas de caractère régulier.

➤ **La durée journalière habituelle** de travail est de 9 heures.

➤ **Le repos quotidien** est au minimum de 11 heures consécutives, **tous contrats de travail confondus**.

➤ **La durée hebdomadaire** conventionnelle est de 45 heures. Les parties peuvent prévoir une durée de travail inférieure, ou supérieure dans la limite de 48 heures de travail hebdomadaire; cette durée étant calculée sur une moyenne de 4 mois.

➤ **Le repos hebdomadaire** a une durée minimale de 35 heures consécutives entre la dernière heure de travail et la première heure de travail à l'issue de celui-ci. Il est prévu au contrat de travail et comprend de préférence, le dimanche. La prise du repos peut exceptionnellement être travaillée en accord entre les parties mais elles conviennent au préalable d'octroyer au salarié une rémunération majorée de 25% du salaire dû ou d'un droit à repos rémunéré, majoré dans les mêmes proportions.

➤ **Le travail de nuit** doit rester exceptionnel et **est soumis à dérogation préalable des services de PMI : la dérogation est obligatoire**. Le décret du 29 mai 2006 (article D773-10) admet une dérogation au repos journalier de 11 heures uniquement en raison d'impératifs liées à des obligations prévisibles et non constantes de l'employeur (emploi de nuit...) ou pour assurer l'accueil de l'enfant dans des situations exceptionnelles et imprévisibles (maladie, accident...). Il n'y a pas de tarif de nuit prévu, toutes les heures travaillées sont rémunérées sur la base du salaire horaire minimum.

### 4. LA RÉMUNÉRATION

*(Article 96, 107, 107 à 110 CCN 2022)*

Toutes les heures d'accueil sont rémunérées, 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 réalisé par le centre PAJEMPLOI sur déclaration des parents employeurs ; il est mis à disposition par l'Urssaf service Pajemploi sur les comptes en ligne du salarié et de l'employeur.

Il permet de justifier des droits aux prestations de Sécurité sociale, de retraite complémentaire, de prévoyance ainsi que d'assurance chômage.

### **Le salaire horaire de base :**

Le salaire horaire brut de base ne peut être inférieur à 1/8<sup>e</sup> du salaire statutaire brut journalier, c'est-à-dire :

$$\frac{2,281 \times \text{SMIC horaire brut en vigueur}}{8}$$

8

### **Le salaire mensuel de base :**

Selon les circonstances intervenues dans le mois, il peut être majoré (heures complémentaires ou supplémentaires) ou minoré (dans le cas de certaines absences justifiées de l'assistant maternel ou de l'enfant). → Pour le calcul en cas de minoration du salaire, Cf p10.

### **Heures complémentaires et majorées :**

La loi n°2018-1203 du 22 décembre 2018 de financement de la sécurité sociale pour 2019 prévoit dans l'article 7 que **les heures supplémentaires, mais aussi les heures complémentaires, sont désormais partiellement exonérées de cotisations salariales et entièrement défiscalisées**. Leur équivalent NET est donc plus important.

Les heures complémentaires sont rémunérées au taux habituel brut prévu au contrat, et sont-elles aussi partiellement exonérées de cotisations salariales ensuite. Leur taux équivalent net est donc au final plus important que celui des heures normales. L'exonération de cotisations est calculée par Pajemploi lors de la déclaration et s'ajoute au montant à régler au titre des heures complémentaires. Les heures complémentaires et majorées entrent dans les droits aux congés payés.

Les heures supplémentaires sont abondées de la majoration prévue au contrat, puis sont partiellement exonérées de cotisations salariales.

## **5. LES CONGÉS**

*(Articles 48, 49, 97 et 102 CCN 2022)*

### **5.1 LE DROIT AUX CONGÉS PAYÉS**

Chaque partie doit s'informer mutuellement et annuellement sur les modalités de prises de congés (à compter du 1er janvier et au plus tard le 1er 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'assistant maternel lui transmette les coordonnées des autres parents employeurs. Et seulement en cas de mésentente entre eux, le salarié pourra fixer les dates souhaitées ; soit 4 semaines de congés en été (du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre) et 1 semaine en hiver. Le salarié communique les dates de ses congés par écrit à chacun de ses particuliers employeurs au plus tard le 1er mars de l'année considérée.

A l'exception de la première et de la dernière année de travail, le droit à congés payés acquis s'apprécie sur une période de référence complète, obligatoirement comprise entre le 1er juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours.

Au cours de la première année de travail, la période de référence pour l'acquisition des congés payés est comprise entre la date d'embauche et le 31 mai qui suit.

Au cours de la dernière année de travail, la période de référence pour l'acquisition des congés payés est comprise entre le 1er juin qui précède et la date de fin de contrat.

## Jours ouvrables

Les jours ouvrables correspondent à tous les jours de la semaine à l'exception de la période de repos hebdomadaire et des jours fériés chômés. A titre de référence, une semaine calendaire, au cours de laquelle aucun férié n'est constaté, comporte 6 jours ouvrables.

## 5.2 LES AUTRES CONGÉS

### Congés non rémunérés :

Ils n'entrent pas en compte dans le calcul du droit à congés payés et au titre de l'ancienneté.

➤ **Congé de présence parentale :**

le salarié, dont l'enfant à charge est atteint d'une maladie, d'un handicap, rendant une présence soutenue et des soins contraignants, peut demander à en bénéficier. Les conditions d'octroi et la durée sont prévues par les dispositions légales et réglementaires de droit commun.

➤ **Congé pour convenance personnelle :**

il est accordé par écrit par le particulier employeur à la demande du salarié. Ce congé n'est pas assimilé à du temps de travail effectif et n'ouvre pas droit à rémunération.

➤ **Congés pour enfant malade (ou victime d'un accident) de moins de 16 ans :**

Constaté par un certificat médical, le salarié a droit à 3 jours ouvrables par année civile. Ce congé est porté à 5 jours ouvrables si l'enfant est âgé de moins d'1 an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus de moins de 16 ans. Ce type de congé ne constitue pas un congé pour événement familial. Ce congé n'est pas assimilé à du temps de travail effectif et n'ouvre pas droit à rémunération.

### Congés rémunérés :

➤ **Congés pour événements familiaux :**

Le salarié bénéficiera, sur justification, à l'occasion de certains événements, d'une autorisation d'absence exceptionnelle accordée sans condition d'ancienneté :

ÉVÈNEMENTS	NOMBRE DE JOURS
Mariage/PACS du salarié	4 jours ouvrables
Mariage / PACS d'un enfant	1 jour ouvrable
Naissance ou adoption d'un enfant	3 jours ouvrables
Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant	2 jours ouvrables
Décès d'un enfant	5 jours ouvrables
Décès d'un enfant, s'il était lui-même parent, ou âgé de moins de 25 ans ou d'une personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié	9 jours ouvrables
Décès du conjoint ou du partenaire d'un PACS, du concubin, du père, de la mère, du beau-père ou de la belle-mère (entendu comme le père ou mère du conjoint marié du salarié), d'un frère ou d'une sœur.	3 jours ouvrables
Décès d'un ascendant (grand-parent, arrière grand-parent) ou descendant en ligne directe (petit-enfant, arrière petit-enfant)	1 jour ouvrable

Ces jours de congés doivent être pris au moment de l'événement, ou dans les jours qui entourent l'événement et sont assimilés à du travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel. 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.

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.

➤ **Congé pour la journée de la défense et de la citoyenneté :**

Cette autorisation d'absence d'1 jour est accordée au salarié âgé entre 18 et 25 ans et n'entraîne pas de réduction de la rémunération.

➤ **Congé pour enfant à charge :**

Des congés pour enfant(s) à charge sont accordés au salarié dans les conditions suivantes :

- Le salarié âgé de 21 ans et plus au 30 avril de l'année précédente bénéficie de 2 jours ouvrables de congés payés supplémentaires par enfant à charge, dans la limite de 30 jours ouvrables de congés (congés annuels et supplémentaires cumulés)
- Le salarié âgé de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficie de 2 jours ouvrables de congés payés supplémentaires par enfant à charge, sans que la limite de 30 jours ouvrables ne s'applique.

Si le congé acquis ne dépasse pas 6 jours ouvrables, le congé supplémentaire est réduit à 1 jour ouvrable de congé payé supplémentaire par enfant à charge.

Pour l'application, est considéré comme "à charge" l'enfant vivant au foyer et :

- âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours
- en situation de handicap sans condition d'âge

➤ **Congé pour assister à la cérémonie d'accueil dans la citoyenneté française :**

Le salarié a droit, sur justification écrite, à un congé d'une demi-journée pour assister à cette cérémonie. La durée de ce congé est assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination du droit à congés payés au titre de l'ancienneté.

➤ **Congés liés à la maternité, la paternité et l'adoption :**

La salariée informe le particulier employeur de son état de grossesse et lui fournit un certificat médical attestant, suivant le cas, de :

- son état de grossesse et de la date présumée de son accouchement
- S'il y a lieu, l'existence et la durée prévisible de son état pathologique rendant nécessaire une augmentation de la période de suspension de son contrat de travail

Ce certificat peut être remis au particulier employeur en main propre contre décharge ou lui être envoyé par lettre recommandée avec accusé de réception.

## CONGÉS EXCEPTIONNELS LIÉS À LA GROSSESSE

Absences pour examens médicaux	<p>Toute salariée a droit à une autorisation d'absence pendant ses heures de travail afin de se rendre aux examens médicaux obligatoires prévu par la loi, dans le cadre du suivi de sa grossesse.</p> <p>Toute salariée bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation a droit à une autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires.</p> <p>Les absences liées à ces examens ou actes médicaux sont rémunérées et assimilées à du temps de travail effectif pour la détermination du droit à congés payés et au titre de l'ancienneté.</p>
Congés payés	<p>Les périodes de congés de maternité, d'adoption et de paternité sont assimilées à du travail effectif et est prise en compte pour la détermination du droit à congés payés et au titre de l'ancienneté.</p> <p>Les salariés de retour de congé de maternité ont droit à leurs congés payés annuels, y compris en dehors de la période de référence (après le 30 avril de l'année en cours) Art L3141-2 du code du travail</p> <p>Si le report du droit des congés payés est automatique, il y a lieu de s'entendre sur la fixation des nouvelles dates, au besoin par la signature d'un avenant du contrat de travail.</p>
Durée du congé prénatal et postnatal	<p>La durée du congé de maternité est prévu par les dispositions légales et réglementaires du droit commun mais peuvent varier selon le rang de naissance de l'enfant et le nombre de naissances simultanées prévues.</p> <p>Elle peut être réduite dans certaines limites à la demande de la salariée. Sous certaines conditions, la salariée enceinte peut demander à réduire son congé prénatal et à augmenter son congé postnatal. (cf articles L1225-17 et suivants du code du travail)</p>

### 5.3. INDEMNITÉ DE CONGÉS PAYÉS

#### ➤ Le calcul du droit aux congés payés

Pour une période de référence complète, le salarié acquiert 30 jours ouvrables soit 5 semaines de congés payés.

La durée totale des congés payés acquis ne peut excéder 30 jours sauf exception.

Si le droit à congés payés calculé est un nombre décimal, il est arrondi à l'entier supérieur.

#### - Congé pour Fractionnement :

Lorsque le droit acquis au titre du congé principal est supérieur à 12 jours ouvrables, la partie du congé qui excède les 12 jours ouvrables est prise au cours de la période allant du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre **et / ou en dehors de la période allant du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre**, par accord écrit entre les parties.

Dans le 2<sup>nd</sup> cas, le congé principal est considéré comme fractionné.

Il est rappelé que **seules les 4 premières semaines de congés payés sont prises en compte pour apprécier l'existence, ou non, du fractionnement.**

Le fractionnement du congé principal ouvre droit, pour le salarié à :

- 2 jours ouvrables de congés supplémentaires, si le nombre total de jours de congés pris en dehors du 1er mai au 31 octobre est de 6 jours au plus.
- 1 jour ouvrable de congé supplémentaire, si le nombre total de jours de congés pris en dehors du 1er mai au 31 octobre est de 3-4 ou 5 jours ouvrables.

En cas de fractionnement des congés à l'initiative du salarié, le particulier employeur peut refuser la demande ou subordonner son accord à la renonciation écrite du salarié aux congés payés supplémentaires pour fractionnement.

Les périodes de congés payés sont assimilées à du temps de travail effectif et sont prises en compte pour la détermination du droit à congés payés de la période de référence suivante et au titre de l'ancienneté.

- **Congés pour enfant à charge :** → Cf p6

### ➤ **L'indemnité de congés payés :**

*Il existe plusieurs modèles de calcul mais le RESEAU des RPE Gersois a choisi de retenir la méthode proposée par la DREETS 31 (méthode présentée dans le contrat).*

Elle revêt le caractère de salaire et est par conséquent soumise à contributions et cotisations sociales. Elle fait l'objet d'une déclaration en ce sens.

La prise par anticipation de congés, sous réserve d'avoir acquis le nombre de jours, dont peut bénéficier le salarié suppose un accord entre les 2 parties ; accord qui devra être formalisé par écrit.

Le montant de l'indemnité de congés payés est déterminé au 31 mai de chaque année.

**Attention :** la période de suspension du contrat de travail au titre de la maladie et de l'accident d'origine non professionnelle(le) n'est pas assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination du droit à congé payé.

Si le salarié est placé en arrêt de travail avant ou pendant les congés payés, les jours de congés payés qui coïncident avec la période de l'arrêt de travail ne sont pas décomptés. Ils ne donnent pas lieu à l'indemnisation au titre des congés payés par l'employeur et l'absence du salarié est traitée comme une absence pour maladie. Ces jours sont posés à un autre moment.

## 6. LES JOURS FÉRIÉS

*(Article 47 CCN 2022 et article L.423-2 du CASF et L.3133-du code du travail)*

Le chômage d'un jour férié ordinaire tombant un jour habituellement travaillé, ouvre droit au maintien de la rémunération brute habituelle, si le salarié a travaillé pour le particulier employeur, le dernier jour de travail qui précède le jour férié et le premier jour de travail qui lui fait suite, sauf autorisation d'absence préalablement accordée.



## **La journée de solidarité :**

Concernant l'applicabilité de la journée de solidarité (article L 3133-7 à L 3133-12 du Code du travail), au regard de la décision de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation rendue en date du 31/05/2012 selon laquelle seule les dispositions du Code du travail explicitement visées à l'article L 423-2 du Code de l'action sociale et des familles (CASF) sont applicables aux assistants maternels, les services de la Direction Départementale de l'Emploi, du Travail des Solidarités et de la Protection des Populations (DDETSPP) en concluent que **le dispositif de la journée de solidarité ne s'applique pas pour les assistants maternels du particulier employeur.**

## **7. LES INDEMNITÉS**

*(Article 57 et 114 CCN 2022)*

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

### **7.1 L'INDEMNITÉ D'ENTRETIEN**

Elle représente les frais occasionnés au salarié pour l'accueil de l'enfant. Quel que soit le nombre d'heures de travail effectif, le montant de l'indemnité ne peut être inférieur à 2.65 € par jour.

TEMPS DE GARDE PAR JOUR	INDEMNITÉ D'ENTRETIEN À VERSER PAR JOURNÉE D'ACCUEIL
Journée de 9h	90% du minimum garanti en vigueur
Journée de + de 9 h	(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.

### **7.2 L'INDEMNITÉ DE REPAS**

Si le repas est fourni par les parents, l'assistant maternel demandera à l'employeur une attestation précisant le coût du repas fourni afin d'établir sa propre déclaration fiscale.

### **7.3 L'INDEMNITÉ LIÉE A LA CONDUITE D'UN VÉHICULE**

Si, en accord avec le particulier employeur, le salarié est amené à utiliser son véhicule personnel pour les besoins de son activité professionnelle, il bénéficie d'une indemnité kilométrique.

Le montant est fixé par les parties. Il ne peut être ni inférieur au barème de l'administration ni supérieur au barème fiscal.

Le cas échéant, l'indemnisation peut être répartie entre les différents employeurs demandeurs des déplacements. L'indemnité due par chacun sera déterminée au prorata du nombre d'enfants transportés, y compris ceux de l'assistant maternel si le déplacement est effectué pour répondre à leurs besoins.

Les indemnités liées à la conduite d'un véhicule ne sont pas prises en compte pour déterminer l'indemnité de congés payés.

## 8. LES ABSENCES

(Articles 49, 105 et 111; Annexe 3 CCN 2022)

### Absence de l'assistant maternel :

La période de suspension du contrat de travail au titre de la maladie et de l'accident d'origine non professionnel(le) n'est pas assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination du droit à congés payés et au titre de l'ancienneté.

La période de suspension du contrat de travail au titre de la maladie professionnelle, de l'accident d'origine professionnelle ou de l'accident de trajet est assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination du droit à congés payés, dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an. Elle est prise en compte en totalité pour la détermination du droit au titre de l'ancienneté.

Ainsi, en cas d'arrêt de travail, l'employeur ne doit pas verser le salaire mais doit obligatoirement remplir et retourner à la CPAM une attestation de salaire pour le paiement des indemnités journalières (CERFA n° 11135\*04). C'est ensuite la CPAM qui se charge de télétransmettre les informations à l'IRCEM, qui est l'organisme de prévoyance des assistants maternels.

*Afin de faciliter le traitement du dossier par la CPAM, l'assistant maternel pourra se charger de réceptionner les documents de ses particuliers employeurs pour ne faire qu'un seul envoi .*

### Déduction pour absence de l'enfant ou de l'assistant maternel

La règle de calcul est présentée au contrat. Ci-dessous, quelques précisions permettant d'accompagner ce calcul :

Pour déterminer le nombre d'heures ou de jours qui auraient été réellement travaillées dans le mois considéré si le salarié n'avait pas été absent, les parties se réfèrent aux dispositions prévues dans le contrat de travail ou au planning remis au salarié.

Sont entendus par heures et jours de travail toutes les heures et tous les jours du mois en question qui auraient été travaillés par l'assistant maternel s'il n'avait pas été absent. **Les périodes d'absence, les semaines de non-accueil ainsi que les jours fériés chômés correspondant à un jour habituellement travaillé, sont comptabilisés dans les heures et les jours qui auraient été travaillés par le salarié s'il n'avait pas été absent au cours du mois**

Attention : pour déduire les heures non effectuées lors de période d'adaptation, il est nécessaire d'appliquer la règle de calcul (quelle que soit la mensualisation établie).

## 9. FORMATION PROFESSIONNELLE

(Annexes 2 Articles 8 ; 9 ; 10 CCN 2022)

### Formation professionnelle initiale obligatoire :

Les assistants maternels agréés depuis 2019 doivent suivre 80 heures de formation avant le premier accueil et 40 heures dans les 3 ans suivant le début de l'exercice de la profession.

Pour les 40 heures restantes, l'employeur est dans l'obligation de permettre à l'assistant maternel d'y assister sans déduction de salaire.

A l'issue de la première partie de formation, une évaluation des acquis est organisée par l'organisme de formation ; l'agrément est acquis lorsque cette évaluation est réussie.

## **Formation professionnelle continue :**

Tout au long de sa carrière l'assistant maternel a droit de participer à des temps de formation continue ; c'est pourquoi le parent employeur pourra être sollicité par le salarié en tant qu'employeur facilitateur.

La formation continue est un droit dont les assistants maternels bénéficient dès la première heure de travail. Chaque assistant maternel bénéficie de 58 h par an à minima à partir du moment où il a terminé les 120 h de formation professionnelle initiale obligatoires.

« Prendre en charge des enfants, veiller à leur bien-être et à leur sécurité nécessite de réelles compétences qu'il est essentiel de développer et de faire reconnaître auprès de tous pour valoriser leur métier ». →Cf site IPERIA

Les actions de formations peuvent être réalisées durant le temps de travail ou hors du temps de travail. Le Relais Petite Enfance (RPE) accompagne l'assistant maternel et le parent employeur tout au long de leurs démarches.

## **11. LA RUPTURE DU CONTRAT**

*(Articles 62 à 69 et de 118 à 125 CCN 2022)*

### **11.1 et 11.2 LE PRÉAVIS & SOMMES ALLOUÉES AU SALARIÉ**

#### **Pendant la période d'essai :**

Pendant la période d'essai, le contrat de travail peut être rompu à tout moment, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties, par écrit.

Au terme de la relation de travail, le particulier employeur remet au salarié les documents de fin de contrat →Cf p13

#### **Après la période d'essai :**

##### ➤ **Rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur :**

Toute rupture de contrat est soumise à des règles en fonction des modalités de la mensualisation établie (46 semaines ou moins ; 52 semaines).

L'employeur doit se référer à l'ancienneté pour déterminer la durée du préavis. En cas d'inexécution, la partie responsable doit verser à l'autre une indemnité égale au montant de la rémunération qu'aurait perçue le salarié s'il avait travaillé.

##### ➤ **Rupture à l'initiative du salarié :**

Le contrat peut être rompu à l'initiative du salarié. La démission résulte d'une volonté sérieuse et non équivoque, exprimée clairement par écrit.

Le salarié en informe obligatoirement le particulier employeur par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

➤ **Rupture du contrat de travail imposée aux parties :**

La suspension, la modification ou le retrait de l'agrément de l'assistant maternel s'impose aux parties et entraîne le retrait forcé de l'enfant. Dans ce cas, le contrat est rompu sans préavis, ni indemnité de rupture. Toutefois, l'indemnité compensatrice de congés payés est versée à l'assistant maternel. Le particulier-employeur notifie le retrait forcé de l'enfant, à l'assistant maternel par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge, à la date de notification de la suspension, de la modification ou du retrait de l'agrément par le Conseil Départemental.

➤ **Départ volontaire à la retraite :**

*(Articles 63; 121 et annexe 4 CCN 2022)*

Dès lors qu'il atteint l'âge légal d'ouverture du droit à une pension de retraite, sans nécessairement bénéficier d'une pension de retraite à taux plein, le salarié peut notifier son départ à la retraite au particulier employeur, par écrit, dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires de droit commun.

Une indemnité de départ à la retraite est prévue par l'annexe 4 de la convention collective ; celle-ci sera versée par un organisme et n'est pas à la charge du particulier employeur.

➤ **Rupture du contrat de travail et CDD**

**PREAVIS EN CDD :** 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 deux semaines.

**RUPTURE DU CDD :** À 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.

## 11.2 SOMMES ALLOUÉES AU SALARIÉ

➤ **Régularisation des salaires**

Dans le cas d'un accueil qui s'effectue sur une mensualisation en 46 semaines ou moins, le particulier employeur procède à la régularisation définitive du salaire en fin de contrat.

Cette régularisation effectuée à la date de fin du contrat de travail tient compte des conditions prévues au contrat de travail et des régularisations prévisionnelles réalisées chaque année à la date anniversaire du contrat.

À la fin du contrat de travail, il est procédé à une liquidation et une compensation des régularisations annuelles et prévisionnelles. → Cf pour information la fiche suivante :

<https://occitanie.dreets.gouv.fr/sites/occitanie.dreets.gouv.fr/IMG/pdf/2022-05-12-fiche-regularisation-version-definitive-ml.pdf>

➤ **Indemnité compensatrice de congés payés**

Cette indemnité correspond à la rémunération de l'ensemble des congés payés acquis, non rémunérés au jour de la date de fin du contrat de travail.

➤ **Indemnité de rupture en cas de retrait de l'enfant**

En cas de retrait de l'enfant, le particulier employeur verse une indemnité de rupture à l'assistant maternel **qui accueille l'enfant depuis au moins 9 mois**.

Attention en cas de fratrie pour le calcul de l'indemnité suite à l'accueil du dernier enfant, l'ancienneté du salarié (et non pas du contrat) est prise en compte.

Le montant de l'indemnité est égal à **1/80 ème du total des salaires bruts** perçus pendant la durée du contrat, hors indemnités.

➤ **En cas d'inexécution du préavis : Indemnité compensatrice de préavis**

Le montant de l'indemnité compensatrice de préavis correspond à la rémunération due au salarié jusqu'à la date de fin du contrat de travail.

### 11.3 DOCUMENTS REMIS AU SALARIÉ A LA FIN DU CONTRAT DE TRAVAIL

➤ **Le certificat de travail** doit comporter les informations suivantes :

- Les noms, prénoms et adresse du particulier-employeur
- Les noms et prénom du salarié
- La date d'effet de l'embauche et la date de fin du contrat de travail
- La nature de l'emploi occupé ou, le cas échéant, les emplois successivement occupés et les périodes correspondantes
- La portabilité de la prévoyance
- Le cas échéant, la mention précisant que le salarié est libre de tout engagement à l'égard du particulier-employeur

➤ **Le reçu pour solde de tout compte** doit détailler les sommes versées au salarié à la date de la rupture du contrat de travail. Le reçu pour solde de tout compte peut être signé par le salarié. Il peut être dénoncé dans les 6 mois qui suivent sa signature.

Par exception, lorsque le préavis n'est pas exécuté en partie ou en totalité à la demande du salarié, le particulier-employeur dispose d'un délai de 15 jours calendaires à compter de la date de fin de contrat pour remettre au salarié l'ensemble des documents et procéder au versement des indemnités de fin de contrat, s'il y a lieu.

➤ **L'attestation** pour présenter une demande d'indemnisation auprès de l'organisme **pôle emploi**. Il est nécessaire de réaliser cette attestation en ligne sur le site <https://www.pole-emploi.fr/accueil/>

#### **INFO PAJEMPLOI**

PAJEMPLOI vous accompagne dans vos démarches pour mettre fin à votre contrat avec votre assistant maternel et vous permet de générer en toute simplicité ces 3 documents à remettre à votre salarié depuis votre espace personnel (colonne rose « fin de contrat »)