

# CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE TRAVAIL DES ASSISTANTS MATERNELS DU PARTICULIER EMPLOYEUR

Texte tiré du journal officiel « www. legifrance gouv.fr »

## **DEFINITION**

Une convention ou accord collectif de travail est un contrat écrit, conclu entre :

↳ D'une part, un ou plusieurs syndicats de salariés représentatifs dans le champ de la convention ou de l'accord.

↳ D'autre part, un ou plusieurs employeurs ou organisations d'employeurs

En vue de fixer en commun les conditions d'emploi et de travail ainsi que les garanties sociales.

Le 1<sup>er</sup> juillet 2004, après quatre ans de négociation, les syndicats de salariés représentatifs (CFDT, CFTC, CGT, FO, SNPAAM) et la Fédération nationale des particuliers employeurs (FEPEM) ont signé la convention collective nationale de travail des assistants maternels du particulier employeur.

L'arrêté d'extension du ministre du Travail a été publié au Journal Officiel le 28 décembre 2004.

La convention collective entre donc en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2005

## **1 - Dispositions générales**

Le champ d'application de la présente convention comprend l'ensemble du territoire métropolitain et les départements d'Outre Mer (DOM).

### **Avantages acquis**

La présente convention ne saurait, en aucun cas, porter atteinte aux avantages individuels acquis antérieurement à son entrée en vigueur.

## 2 - Obligations administratives générales

### Obligations de l'employeur

1. S'assurer que le salarié est titulaire de l'agrément délivré par le conseil général ;
2. Déclarer l'emploi à l'URSSAF, à la MSA ou à la CAF;
3. Vérifier l'assurance responsabilité civile professionnelle du salarié ;
4. Vérifier l'assurance automobile, le cas échéant et notamment la clause particulière de la couverture de transport des enfants accueillis à titre **professionnel** ;

5. Etablir un contrat de travail écrit ;

6. Etablir mensuellement un bulletin de paie ;

7. Procéder à la déclaration nominative mensuelle ou trimestrielle des salaires.

### Obligations du salarié

1. Présenter copie de l'agrément et informer l'employeur de toutes modifications d'agrément et de conditions d'accueil
2. Communiquer l'attestation personnelle d'assuré social
3. Communiquer les attestations d'assurance responsabilité civile professionnelle et d'assurance automobile ;
4. Faire visiter à l'employeur les pièces auxquelles l'enfant aura accès ;
5. Conclure un contrat de travail écrit ;

## 3 - Contrat de travail

L'accord entre l'employeur et le salarié est établi par un contrat écrit pour chaque enfant. Il est rédigé en 2 exemplaires datés, paraphés et signés par l'employeur et le salarié qui en gardent chacun un exemplaire.

**Il précise les obligations administratives et conventionnelles mais aussi les conditions d'accueil de l'enfant.**

Il est signé lors de l'embauche.

Toute modification pourra être négociée entre les parties et devra faire l'objet d'un avenant au contrat.

### Mentions et rubriques administratives et conventionnelles

- Identification des parties
- N° d'identification employeur
- N° URSSAF ou N° PAJEMPLOI
- N° de Sécurité Sociale du salarié
- Nom de l'enfant et date de naissance
- Date d'embauche
- Références de l'agrément
- Assurance responsabilité civile professionnelle du salarié
- Assurance automobile (s'il y a lieu)
- Durée période d'essai
- Périodes d'accueil et horaires
- Absences prévues de l'enfant
- Rémunération de l'accueil
- Salaire brut minimum statutaire
- Salaire brut horaire – Salaire net horaire (sous réserve de modification de cotisations salariales).
- Salaire brut mensuel – Salaire net mensuel
- Date de paiement
- Congés payés : Dates habituelles des congés
- Frais d'entretien
- Jours fériés travaillés ou chômés
- Repos hebdomadaire

### Consignes et informations concernant l'enfant

- Santé :

- régime alimentaire
- médecin de référence
- soins ou médicaments
- consignes en cas d'urgence

-Autorisation parentale à remettre au médecin pour pratiquer toute intervention médicale ou chirurgicale d'urgence.

-Personnes à contacter en cas d'urgence en l'absence des parents. Documents à joindre au contrat de travail

déplacements-

Autorisation concernant les modes de déplacement de l'enfant : conduite à l'école, activités extra scolaires et autres (à préciser au contrat).

Personnes autorisées à reprendre l'enfant au domicile de l'assistant maternel.

**Les parties doivent préciser au contrat les conditions particulières essentielles.**

## 4 - Période d'essai

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

La période d'essai doit être prévue au contrat.

Si l'accueil de l'enfant, prévu au contrat, s'effectue sur 1, 2 ou 3 jours calendaires par semaine, la période d'essai aura une durée maximum de 3 mois.

Si l'accueil s'effectue sur 4 jours et plus par semaine, la période d'essai aura une durée maximum de 2 mois.

Durant les premiers jours de l'essai et au maximum pendant un mois, un **temps d'adaptation** peut être prévu par l'employeur au cours duquel les conditions et les horaires d'accueil seront fixés en fonction des besoins d'adaptation de l'enfant. **Ce temps d'adaptation fait partie de la période d'essai.**

Si le contrat est rompu avant la fin de la période d'essai, l'employeur doit délivrer au salarié :

- Un bulletin de paie ;
- Un certificat mentionnant la date de début et la date de fin du contrat ainsi que la nature de l'emploi ;
- Une lettre de rupture si celle-ci est de son fait ;
- L'attestation ASSEDIC.

## 5 - Durée de l'accueil

Les conditions de l'accueil **annuel, hebdomadaire, journalier ou occasionnel** sont précisées au contrat.

### 1. Accueil annuel

L'employeur et le salarié se mettent d'accord sur les périodes d'accueil programmées dans l'année. Le contrat prévoit le nombre et, dans la mesure du possible, la date des semaines d'accueil et l'horaire d'accueil journalier.

Si ces dates ne sont pas connues lors de la signature du contrat, celui-ci devra **fixer le délai de prévenance**.

Un délai de prévenance sera précisé au contrat si les deux parties conviennent de la possibilité de la modification des dates de semaines programmées.

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

## **2. Accueil hebdomadaire**

La durée conventionnelle de l'accueil est de 45 heures par semaine

## **3. Accueil journalier**

Principes :

- Le salarié bénéficie d'un repos quotidien de 11 h consécutives minimum.
- Dans la profession, la durée habituelle de la journée d'accueil est de 9 heures.
- L'accueil journalier débute à l'heure prévue au contrat et se termine à l'heure de départ du parent avec son enfant.

Toutefois, si employeur et salarié sont d'accord, il pourra être dérogé à ces principes :

- En raison d'impératifs liés à des obligations prévisibles et non constantes de l'employeur ;
- pour assurer l'accueil de l'enfant dans des situations exceptionnelles et imprévisibles.

Dans ces cas l'accueil pourra être effectué la nuit.

## **4. Accueil occasionnel**

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

# **6 - Rémunération**

**Toutes les heures d'accueil sont rémunérées.**

Le salaire horaire brut de base ne peut être inférieur à 1/8<sup>e</sup> du salaire statutaire brut journalier soit 2h25 SMIC/8.

### **➤ Accueil régulier :**

Pour assurer au salarié un salaire régulier, quel que soit le nombre d'heures d'accueil par semaine et le nombre de semaines d'accueil dans l'année, le salaire de base est mensualisé. Il est calculé sur 12 mois à compter de la date d'embauche.

**A) SI L'ACCUEIL S'EFFECTUE SUR UNE ANNEE COMPLETE (52 SEMAINES Y COMPRIS LES CONGES PAYES DU SALARIE) :**

Le salaire mensuel brut de base est égal au :

Salaire horaire brut de base  
**MULTIPLIE par nombre d'heures d'accueil par semaine**  
**MULTIPLIE par 52 semaines**  
**Divisé par 12 mois**

Ce salaire est versé tous les mois, y compris pendant les périodes de congés payés, sous réserve des droits acquis au cours de la période de référence.

Selon les circonstances intervenues au cours du mois considéré ce salaire peut être majoré, tel que prévu aux points 3 et 4 du présent article ou minoré tel que prévu à l'article 14 - Absences.

**B) SI L'ACCUEIL S'EFFECTUE SUR UNE ANNEE INCOMPLETE (SEMAINES PROGRAMMEES HORS CONGES ANNUELS DU SALARIE) :**

Le salaire mensuel brut de base est égal au :

Salaire horaire brut de base  
**MULTIPLIE par** nombre d'heures d'accueil par semaine  
**MULTIPLIE par** nombre de semaines programmées  
**Divisé par 12 mois**

➤ **Accueil occasionnel :**

Le salaire brut mensuel est égal au :

**Salaire horaire brut de base**  
**MULTIPLIE par nombre d'heures d'accueil dans le mois**

**Heures complémentaires** rémunérées au salaire horaire brut de base.

➤ **Heures majorées**

A partir de la **46ème heure hebdomadaire** d'accueil, il est appliqué un taux de majoration laissé à la négociation des parties.

➤ **Majorations pour difficultés particulières**

L'accueil d'un enfant présentant des difficultés particulières, temporaires ou permanentes, donne droit à majoration du salaire à prévoir au contrat en fonction de l'importance des difficultés suscitées par l'accueil de l'enfant.

➤ **Bulletin de paie**

**Un bulletin de paie est délivré chaque mois.**

Sur le bulletin de paie, pour information, sont également précisés les jours et les heures d'accueil réellement effectuées dans le mois.

## 7 - Indemnités diverses

Indemnités d'entretien et frais de repas

L'indemnité d'entretien ne peut être inférieure à 2,65 euros par journée d'accueil.

Les indemnités de repas sont laissées à la négociation des parties.

Les frais de repas : (petits déjeuners, repas, goûters)

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

Si le salarié fournit les repas, employeur et salarié se mettent d'accord sur le prix des repas.

Frais de déplacement

Si le salarié est amené à utiliser son véhicule pour transporter l'enfant, l'employeur l'indemnise selon le nombre de kilomètres effectués.

L'indemnisation kilométrique ne peut être inférieure au barème de l'administration et supérieure au barème fiscal. L'indemnisation est à répartir, le cas échéant, entre les employeurs demandeurs des déplacements.

Les modalités sont fixées au contrat.

## 8 - Repos hebdomadaire et jours fériés

Repos hebdomadaire

Le jour habituel de repos hebdomadaire est prévu au contrat et il est pris le même jour en cas de multi employeurs.

Il est donné de préférence le dimanche, mais un autre jour peut être choisi par accord entre l'employeur et le salarié.

Cet accord figure dans le contrat.

Dans le cas où, exceptionnellement, l'enfant est confié au salarié le jour de repos hebdomadaire, celui-ci est rémunéré au tarif normal majoré de 25 % ou récupéré, d'un commun accord, par un repos équivalent majoré dans les mêmes proportions.

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.

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.

# 9 - Congés annuels

## 1°) Congés payés

### Ouverture du droit

Le droit aux congés payés annuels est ouvert au salarié qui, au cours de l'année de référence (du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours), justifie avoir été employé par le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum d'un mois de date à date.

### Durée des congés payés

La durée du congé payé se calcule en jours ouvrables. Sont considérés comme jours ouvrables tous les jours de la semaine, excepté les dimanches et les jours fériés chômés.

Pour une année de référence complète (du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours), le salarié acquiert 30 jours ouvrables de congés payés, soit cinq semaines.

### Calcul du nombre de jours de congés payés

Le salarié a droit à 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois d'accueil effectué au cours de la période de référence (du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours).

Pour la détermination du nombre de jours de congés payés, sont assimilés à de l'accueil effectué :

- les périodes de congés payés de l'année précédente,
- les congés pour événements personnels,
- les jours fériés chômés,
- les congés de formation professionnelle,
- les congés de maternité et d'adoption,
- les périodes, limitées à une durée ininterrompue d'un an, pendant lesquelles l'exécution est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle,
- les jours pour appel de préparation à la défense nationale.

Lorsque le nombre de jours ouvrables calculé conformément aux alinéas précédents n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

En tout état de cause, la durée totale du congé annuel ne peut dépasser trente jours ouvrables (cinq semaines).

### Prise de congés annuels

Les congés payés annuels doivent être pris.

Un congé payé de deux semaines continues (ou douze jours ouvrables consécutifs) doit être attribué au cours de la période du 1er mai au 31 octobre, sauf accord entre les parties.

Lorsque les droits acquis sont inférieurs à douze jours ouvrables, les congés payés doivent être pris en totalité et en continu.

La date des congés est fixée par l'employeur. Cependant, dans le cadre du multi employeurs, compte tenu des contraintes professionnelles du salarié, pour lui permettre de prendre effectivement des jours de repos, les différents employeurs et le salarié s'efforceront de fixer d'un commun accord, à compter du 1er janvier et au plus tard le 1er mars de chaque année, la date des congés. Si un accord n'est pas trouvé, le salarié pourra fixer lui-même la date de trois semaines en été et une semaine en hiver, que ces congés soient payés ou sans solde. Il en avertira les employeurs dans les mêmes délais.



### **Fractionnement des congés payés**

Lorsque les droits à congés payés dépassent deux semaines (ou douze jours ouvrables), le solde des congés, dans la limite de douze jours ouvrables, peut être pris pendant ou en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre, de façon continue ou non. Le congé peut être fractionné par l'employeur avec l'accord du salarié.

**La prise de ces congés, en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre, peut donner droit à un ou deux jours de congés payés supplémentaires pour fractionnement :**

- 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.

**La cinquième semaine ne peut en aucun cas donner droit à des jours supplémentaires de congé pour fractionnement.**

### **Rémunération des congés payés**

L'année de référence court du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

A cette date, le point sera fait sur le nombre de jours de congés acquis et la rémunération brute versée au salarié pendant l'année de référence hors indemnités (entretien, nourriture...).

La rémunération brute des congés est égale :

- Soit à la rémunération brute que le salarié aurait perçue pour une durée d'accueil égale à celle du congé payé, hors indemnités (entretien, nourriture...).
- Soit au 1/10ème 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, hors indemnités (entretien, nourriture...).

**Lorsque l'accueil s'effectue sur une année complète :**

- Les congés sont rémunérés lorsqu'ils sont pris.
- La rémunération due au titre des congés payés se substitue au salaire de base.

**Lorsque l'accueil s'effectue sur une année incomplète :**

- La rémunération due au titre des congés payés pour l'année de référence s'ajoute au salaire mensuel brut de base.

Cette rémunération peut être versée, selon l'accord des parties à préciser au contrat :

- 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 12è chaque mois.

Lorsque l'accueil est occasionnel la rémunération des congés dus s'effectue selon la règle du 1/10ème versée à la fin de chaque accueil.

### **Indemnité compensatrice de congés payés**

Lors de la rupture du contrat de travail, qu'elle soit à l'initiative du salarié ou de l'employeur, le salarié a droit, sauf en cas de faute lourde, à une indemnité compensatrice correspondant à la rémunération des congés payés dus et non pris au titre de l'année de référence et de l'année en cours.

### **2°) Congés annuels complémentaires**

Lorsqu'il est prévu au contrat que l'accueil s'effectue sur une année incomplète, le salarié n'acquiert pas 30 jours ouvrables de congés payés. Cependant pour lui permettre de bénéficier d'un repos total de 30 jours ouvrables, il lui est accordé le droit à un congé complémentaire non rémunéré.

La date des congés est fixée par l'employeur. Cependant, dans le cadre du multi employeurs, compte tenu des contraintes professionnelles du salarié, pour lui permettre de prendre effectivement des jours de repos, les différents employeurs et le salarié s'efforceront de fixer d'un commun accord, à compter du 1er janvier et au plus tard le 1er mars de chaque année, la date des congés.

Si un accord n'est pas trouvé, le salarié pourra fixer lui-même la date de trois semaines en été et une semaine en hiver, que ces congés soient payés ou sans solde. Il en avertira les employeurs dans les mêmes délais.

### **3°) Dispositions communes**

#### **Décompte des congés pris**

Quand le salarié part en congé, qu'il accueille un enfant à temps plein ou à temps partiel, le premier jour de vacances à décompter est le premier jour ouvrable où il aurait dû accueillir l'enfant.

Il convient de décompter tous les jours ouvrables à compter du premier jour de congé tel que défini ci-dessus jusqu'au dernier jour ouvrable précédent la reprise de l'accueil de l'enfant.

Un jour férié chômé inclus dans une période de congé n'est pas décompté en jour ouvrable.

Les dates de prise de congés figureront sur le bulletin de paie du mois.

## 10 - Autres congés

### Congés pour événements familiaux

Le salarié bénéficiera, sur justification, à l'occasion de certains événements, d'une autorisation d'absence exceptionnelle accordée dans les conditions suivantes :

**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.
- Décès du beau-père ou de la belle-mère (c'est-à-dire père ou mère de l'époux(se)) : 1 jour ouvrable,
- Décès d'un frère ou d'une sœur : 1 jour ouvrable

Ces jours de congé doivent être pris au moment de l'événement ou en accord avec l'employeur, dans les jours qui entourent l'événement. 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.

Ils sont assimilés à des jours d'accueil de l'enfant pour la détermination de la durée du congé annuel.

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 congés pour convenance personnelle

Des congés pour convenance personnelle, non rémunérés, peuvent être accordés par l'employeur à la demande du salarié. Ces congés n'entrent pas en compte pour le calcul de la durée des congés payés annuels.

### Les congés pour appel de préparation à la défense nationale

Une autorisation d'absence d'un jour est accordée à tout jeune de 18 à 25 ans dans le but exclusif de participer à l'appel de préparation à la défense nationale.

Cette absence n'entraîne pas de réduction de rémunération et entre en compte pour le calcul de la durée des congés payés annuels.

### Les congés pour enfants malades

Tout salarié a droit à bénéficier d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constaté par certificat médical, d'un enfant de moins de seize ans dont il a la charge. La durée de ce congé est au maximum de trois jours par an. Elle est portée à cinq jours si l'enfant est âgé de moins d'un an, ou si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus, de moins de seize ans.

## 11 - Absences

### Absences du salarié

Toute absence doit être justifiée.

### Absences de l'enfant

Sachant que les périodes pendant lesquelles l'enfant est confié à l'assistant maternel sont prévues au contrat, les temps d'absence non prévus au contrat sont rémunérés.

Toutefois, en cas d'absences de l'enfant dues à une maladie ou à un accident, lorsque les parents ne peuvent pas confier l'enfant malade à l'assistant maternel, ils doivent lui faire parvenir, dans les 48 h, un certificat médical daté du premier jour d'absence. Dès lors :

- L'assistant maternel n'est pas rémunéré pendant les courtes absences pour maladie de l'enfant, pas nécessairement consécutives, à condition que le total de ces absences ne dépasse pas 10 jours d'accueil dans l'année, à compter de la date d'effet du contrat.
- Dans le cas d'une maladie qui dure **14 jours consécutifs**, ou en cas d'hospitalisation, le salarié n'est pas rémunéré. Mais après 14 jours calendaires consécutifs d'absence, les parents décideront soit de rompre le contrat 1, soit de maintenir le salaire.

## 12 - Surveillance médicale

La FEPEM et les organisations syndicales (C.F.D.T., C.F.T.C., C.G.T., F.G.T.A.-F.O., S.N.P.A.A.M.) s'engagent à étudier la possibilité de mettre en place un système de surveillance médicale adapté aux spécificités de la profession, afin que tous les salariés de la branche puissent accéder à la médecine du travail.

## 13 - Maternité - Adoption - Congé parental - Congé de paternité

### Dispositions générales :

Les salariés employés par des particuliers bénéficient des règles spécifiques prévues par le code du travail.

Pendant les congés de maternité, d'adoption, parental ou de paternité, le salaire n'est pas versé par les employeurs.

## Dispositions particulières :

La maternité de la salariée ne peut être le motif du retrait de l'enfant.

Pendant le congé de maternité, dans l'intérêt de l'enfant et compte tenu des spécificités de la profession, notamment celles liées à l'agrément, employeur et salarié s'informent de leurs intentions quant à la poursuite du contrat, avec un délai de prévenance d'un mois au minimum avant la fin du congé de maternité de la salariée.

## **14 - Rupture du contrat**

Toute rupture après la fin de la période d'essai est soumise aux règles suivantes :

### Rupture à l'initiative de l'employeur- retrait de l'enfant

L'employeur peut exercer son droit de retrait de l'enfant. Ce retrait entraîne la rupture du contrat de travail.

L'employeur qui décide de ne plus confier son enfant au salarié, quel qu'en soit le motif, doit lui notifier sa décision par lettre recommandée avec avis de réception. La date de première présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du préavis.

### Rupture à l'initiative du salarié - démission

Le salarié qui décide de ne plus accueillir l'enfant confié peut rompre le contrat. Le salarié fait connaître sa décision aux employeurs par lettre recommandée avec avis de réception. La date de première présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du préavis.

### Préavis

Hors période d'essai, en cas de rupture, à l'initiative de l'employeur (pour motif autre que la faute grave ou la faute lourde) ou à l'initiative du salarié, un préavis est à effectuer. Sa durée est au minimum de :

- 15 jours calendaires pour un salarié ayant moins d'un an d'ancienneté avec l'employeur
- 1 mois calendaire pour un salarié ayant plus d'un an d'ancienneté avec l'employeur.

La période de préavis ne se cumule pas avec une période de congés payés.

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 le salarié s'il avait travaillé.

## Régularisation

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, sans remettre en cause les conditions définies à la signature du contrat, avec celles rémunérées.

S'il y a lieu, l'employeur procède à une régularisation. Le montant versé à ce titre est un élément du salaire, il est soumis à cotisations.

## Indemnité compensatrice de congés payés

Lors de la rupture du contrat de travail, qu'elle soit à l'initiative du salarié ou de l'employeur, le salarié a droit, sauf en cas de faute lourde, à une indemnité compensatrice correspondant à la rémunération des congés dus.

## Indemnité de rupture

En cas de rupture du contrat, 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 1 an d'ancienneté avec lui.

Cette indemnité sera égale à 1/120ème du total des salaires nets perçus pendant la durée du contrat.

Cette indemnité n'a pas le caractère de salaire. Elle est exonérée de cotisations et d'impôt sur le revenu dans les limites fixées par la loi.

## Rupture pour suspension ou retrait de l'agrément L'employeur n'est pas responsable de la rupture du contrat.

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

Dans ce cas le contrat se trouve rompu sans préavis ni indemnité de rupture, du seul fait de la suspension ou du retrait de l'agrément.

## Documents à remettre au salarié en cas de rupture du contrat

A l'expiration du contrat, quel que soit le motif de la rupture, et même au cours de la période d'essai, l'employeur doit délivrer au salarié :

- Le bulletin de salaire
- Un certificat mentionnant la date de début et la date de fin du contrat ainsi que la nature de l'emploi
- L'attestation ASSEDIC pour lui permettre de faire valoir ses droits.

**Annexe - Engagement réciproque**

Les futurs employeur et salarié peuvent se mettre d'accord sur le principe de la conclusion à un moment donné, d'un contrat de travail relatif à l'accueil d'un enfant.

Modèle d'accord :

Suite au contact pris ce jour : ...../...../.....

Entre

Monsieur ou

Madame.....

Adresse

.....

.....

.....

Téléphone :

Fax :

e-mail :

Et

Monsieur ou Madame,

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

Adresse

.....

.....

Téléphone :

Fax :

e-mail :

Pour l'accueil de

l'enfant.....

Il est convenu d'une promesse d'embauche avec signature de contrat à compter du

...../...../.....

sur les bases suivantes :

- durée mensuelle de l'accueil

.....

- rémunération brute

.....

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

Signature du futur employeur

Signature du futur salarié

(précédée de : Lu et approuvé )

(précédée de : Lu et approuvé )