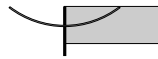


Relais Parents
Assistants Maternels
des Côtes d'Armor



Prénom de l'enfant :

.....

Modèle de Contrat de travail à Durée Indéterminée

Entre Parents et Assistant Maternel

**Modèle proposé par les Relais Parents Assistants Maternels,
en partenariat avec la Caisse d'Allocations Familiales et le Conseil Général,
Département des Côtes d'Armor- Juin 2010**

Parents, Assistant Maternel,

Ce contrat de travail fait référence notamment :

- à la Convention Collective étendue par arrêté du 07 décembre 2004 relative aux assistants maternels du particulier employeur

Où se procurer la Convention Collective, voir document « Annexes »

- à la Loi 2005-706 du 27 juin 2005 relative aux assistants maternels
- au décret n° 2006-627 du 29 mai 2006 relatif aux dispositions du code du travail applicables aux assistants maternels.

Sous réserve de nouvelles modifications législatives.

« L'accord entre l'employeur et le salarié est établi par un contrat écrit pour chaque enfant. Il est rédigé en deux 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 paraphé et signé lors de l'embauche, le premier jour de travail.

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

Dans ce présent contrat de travail, vous retrouverez en italique des extraits d'articles de Loi et/ou de la convention collective relative aux assistants maternels du particulier employeur.

Paraphes :

Droits, devoirs, obligations

1. du salarié

- L'agrément est accordé exclusivement à l'assistant maternel et non à son conjoint ou à un autre membre de sa famille. L'assistant maternel s'engage à informer le Conseil Général de tout changement intervenant dans sa vie familiale (déménagement, séparation...).
- Il doit respecter le cadre légal de son agrément (nombre d'enfants présents...). L'assistant maternel doit pouvoir fournir à tout moment son planning d'accueil des enfants.
- L'assistant maternel est responsable de l'enfant durant toute la durée de l'accueil. Il lui est interdit de laisser l'enfant seul.
- En tant que professionnel collaborant au Service Départemental de la Protection Maternelle et Infantile, l'assistant maternel est tenu au secret professionnel (art. L.008 du code de la santé publique).

Obligations du salarié

- « *présenter la copie de l'agrément, informer l'employeur de toutes modifications d'agrément et de conditions d'accueil.*
- *présenter la copie de l'attestation de formation, ou de leur diplôme en cas de dispense pour les assistants maternels agréés depuis janvier 2007. Art D421-52*
- *communiquer l'attestation personnelle d'assuré social.*
- *communiquer les attestations d'assurance responsabilité civile professionnelle et d'assurance automobile.*
- *faire visiter à l'employeur les pièces auxquelles l'enfant aura accès.*
- *conclure un contrat écrit.- »*

Paraphes :

2. de l'employeur

- L'employeur doit remplir tous les mois un bulletin de paie et/ou le volet social PAJemploi. (article L 531- 8 Loi 2005 - 706 du 27 juin 2005)
- Il doit rémunérer l'assistant maternel à la date convenue.
- Il doit respecter les horaires prévus d'arrivée et de départ précisés dans le contrat.
- Il signalera toute visite ou reprise de l'enfant par une autre personne majeure et fournira une autorisation écrite (*en annexes*).
- Il doit permettre au salarié de suivre la formation obligatoire dispensée par le Conseil Général et de se présenter à la première unité du CAP petite enfance, en maintenant son salaire (hors indemnités d'entretien et de nourriture). Un dédommagement du Conseil général auprès de l'employeur est possible dans le cadre de l'embauche d'un autre assistant maternel ou le recours à un multi-accueil sous certaines conditions.
- Lors de la première embauche, l'employeur doit déclarer l'assistant maternel auprès de la caisse d'assurance maladie, si celui-ci n'est pas déjà immatriculé.
- L'employeur remet un exemplaire de la convention collective nationale de travail des assistants maternels du particulier employeur au salarié ou s'assure que celui-ci en possède un à jour.

Obligations de l'employeur

- « *s'assurer que le salarié est titulaire de l'agrément délivré par le conseil général, vérifier la date de renouvellement de l'agrément pendant la durée du contrat.*
- *déclarer l'emploi à l'URSSAF, à la MSA ou à la CAF.*
- *vérifier l'assurance responsabilité civile professionnelle du salarié.*
- *vérifier l'assurance automobile, le cas échéant, et notamment la clause particulière de la couverture de transport des enfants à titre professionnel.*
- *établir un contrat de travail écrit.*
- *établir mensuellement un bulletin de paie et/ou le volet social Pajemploi.*
- *procéder à la déclaration nominative mensuelle ou trimestrielle des salaires.*
- *Tout employeur d'un assistant maternel qui retire un enfant, en raison d'une suspicion de risque de danger pour celui-ci, ou de comportement compromettant la qualité de l'accueil, en informe le Président du Conseil Général qui a délivré l'agrément. »*

Paraphes :

Contrat de travail à durée indéterminée

Concernant L'ENFANT

NOM :

PRENOM :

Date de naissance : __ / __ / ____

conclu entre

L'EMPLOYEUR

M, Mme, Melle :

Nom et Prénom :

Adresse :
.....
.....
.....

Téléphones DOMICILE : __ / __ / __ / __ / __

TRAVAIL : __ / __ / __ / __ / __

PORTABLE : __ / __ / __ / __ / __

N° employeur URSSAF ou PAJemploi :

Coordonnées de l'autre parent

Nom et Prénom :

Adresse :
.....
.....
.....

Téléphones DOMICILE : __ / __ / __ / __ / __

TRAVAIL : __ / __ / __ / __ / __

PORTABLE : __ / __ / __ / __ / __

et

LE SALARIE

M, Mme, Melle

Nom et Prénom :

Adresse :
.....
.....
.....

Numéro de téléphone : __ / __ / __ / __ / __

N° personnel d'immatriculation sécurité sociale :

Date de délivrance de l'agrément ou du dernier renouvellement (*joindre une copie de l'agrément et préciser le nombre d'enfants autorisés*) :
.....

N° d'assurance responsabilité civile professionnelle + coordonnées de la compagnie :
.....

N° d'assurance automobile professionnelle + coordonnées de la compagnie :
.....

Période d'essai (art. 5 de la CC)

« 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 . »

La période d'adaptation prévue fait partie de la période d'essai et marque le début du contrat, et donc de la rémunération.

☞ Date d'embauche à compter du :

__ / __ / ____

☞ Période d'adaptation :

jusqu'au __ / __ / ____

☞ Période d'essai :

jusqu'au __ / __ / ____

PERIODE D'ADAPTATION

Article 5 de la Convention Collective du 01-07-2004

« Durant les premiers jours de l'essai et au maximum pendant 1 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 »

Horaires d'accueil pendant la période d'adaptation (soit au maximum 1 mois de date à date)

	LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENDREDI	SAMEDI	DIMANCHE
1 ^{ère} semaine							
2 ^{ème} semaine							
3 ^{ème} semaine							
4 ^{ème} semaine							

☞ Nombre total d'heures d'accueil pendant la période d'adaptation :

Paraphes :

HORAIRES D'ACCUEIL

Article 6 de la Convention Collective : DUREE DE L'ACCUEIL

«Accueil annuel : [...] 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 un 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.[...]

Accueil hebdomadaire : la durée conventionnelle de l'accueil est de 45 heures par semaine.

Accueil journalier-principes-

L'accueil journalier débute à l'heure prévue au contrat et se termine à l'heure de départ du parent avec son enfant.

La durée habituelle de la journée d'accueil est de 9 heures.

Le salarié bénéficie d'un repos quotidien de 11 heures consécutives minimum.»

☞ Nombre de semaines de présence dans l'année :

.....

☞ Nombre d'heures d'accueil par semaine ou par mois :

.....

☞ Délai de prévenance pour fournir le planning d'accueil :

.....

☞ Délai de prévenance pour modifier le planning :

.....

☞ Jour de repos hebdomadaire :

.....

☞ Salaire horaire brut de base :

	€
--	---

☞ Salaire horaire net de base :

	€
--	---

☞ Le salaire sera délivré le de chaque mois

☞ Mode de règlement :

.....

Planning d'accueil

Semaine 1

	LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENDREDI	SAMEDI	DIMANCHE
ARRIVEE							
DEPART							

Semaine 2

	LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENDREDI	SAMEDI	DIMANCHE
ARRIVEE							
DEPART							

.....

Paraphes :

CALCUL DE LA REMUNERATION

« 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. »

Selon les circonstances intervenues au cours du mois considéré, ce salaire peut être majoré en cas d'heures complémentaires, ou minoré en cas d'absence de l'enfant pour maladie (avec certificat médical) ou absence du salarié (hors congés annuels).

1-Calcul de la mensualisation

1-l'enfant est accueilli 47 semaines : Accueil sur une année complète

(Salaire horaire de base X Nombre d'heures /semaine X 52) : 12 mois

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

2-l'enfant est accueilli moins de 47 semaines : Accueil sur une année incomplète

(Salaire horaire de base X Nombre d'heures /semaine X Nombre de semaines programmées) : 12 mois

« Ce salaire est versé tous les mois.
La rémunération des congés acquis pendant la période de référence s'ajoute à ce salaire mensuel [...] de base. »

☞ Montant du salaire mensuel brut :

.....

☞ Montant du salaire mensuel net :

.....

2- Accueil occasionnel

Salaire horaire de base X nombre d'heures dans le mois

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

3-Heures complémentaires/majorations (art.7-3 et 7-4)

Les heures complémentaires sont les heures d'accueils en plus de la mensualisation jusqu'à la 45^{ème} heure :

« Les heures complémentaires : elles sont rémunérées au salaire horaire brut de base »

Les heures majorées :

« à partir de la 46^{ème} heure hebdomadaire d'accueil, il est appliqué un taux de majoration laissé à la négociation des parties. »

La majoration de 25% pour jour de repos hebdomadaire : (art 10 p11 de la CCN)

« 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. »

☞ Salaire horaire brut majoré : €

☞ Salaire horaire net majoré : €

☞ Soit un taux de majoration de : %

Paraphes :

LES CONGES PAYES

« [...] Extrait notamment de l'article 12 de la Convention Collective.

Durée des congés payés

La durée des congés se calcule en jours ouvrables. Sont considérés comme jours ouvrables tous les jours de la semaine, du lundi au samedi (6 jours) excepté les dimanches et les jours fériés chômés. Le salarié acquiert 2.5 jours ouvrables de congés pour 4 semaines de travail ou assimilé (cf code du travail).

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 5 semaines de 6 jours.

Calcul du nombre de jours de congés payés(art 12-c)

“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. »

La date des congés est fixée par l'employeur.

Cependant, dans le cadre du multi-employeur, 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 premier janvier et au plus tard le premier mars de chaque année, la date des congés.

Si un accord n'est pas trouvé, le salarié pourra fixer lui-même la date de « 4 semaines » au cours de la période du 1^{er} mai au 31 octobre, et 1 semaine en hiver.

Fractionnement des congés payés(art 12-e de la CCN)

« Lorsque les droits à congés payés dépassent 2 semaines (ou 12 jours ouvrables), le solde des congés, dans la limite de 12 jours ouvrables peut être pris pendant ou en dehors de la période du 01/05 au 31/10, 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 01/05 au 31/10, peut donner droit à 1 ou 2 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 au 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 5^{ème} semaine ne peut en aucun cas donner droit à des jours supplémentaires de congés pour fractionnement. »

Rémunération des congés payés :

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

Paraphes :

La rémunération [...] des congés est égale :

- soit à la rémunération [...] que le salarié aurait perçue pour une durée d'accueil égale à celle du congé payé, hors indemnités [...]
- soit au 1/10 de la rémunération totale [...] (y compris celle versée au titre des congés payés) perçue par le salarié au cours de l'année de référence, hors indemnités [...].

La solution la plus avantageuse pour le salarié sera retenue.

Sous réserve des droits acquis (cf durée des congés payés)

* 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 [...] de base tel que calculé suivant l'art7 « Rémunération », alinéa 2b.

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

- 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^{ème} chaque mois.

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

☞ La rémunération des congés payés se fera de la manière suivante :

Les parties contractantes prévoient les dates de congés suivantes pour le salarié (à fixer au plus tard le 01/03 de chaque année) :

Année 20__	Assistant Maternel			
	Du	__ / __	Au	__ / __
	Du	__ / __	Au	__ / __
	Du	__ / __	Au	__ / __
	Du	__ / __	Au	__ / __
	Du	__ / __	Au	__ / __
	Du	__ / __	Au	__ / __
	Du	__ / __	Au	__ / __

conformément au calcul de la mensualisation établi précédemment.

Autres semaines d'absences programmées (en dehors des congés payés de l'assistant maternel):

Jours fériés et autres congés (art.11)

1. 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 :

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 doivent être 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. »

2. Autres congés (art.13)

Les congés pour événements familiaux :

« Sans condition d'ancienneté :

- 4 jours* pour le mariage du salarié
- 1 jour* pour le mariage d'un enfant
- 2 jours* pour le décès d'un conjoint ou d'un enfant ou du partenaire PACS
- 1 jour* pour le décès du père, de la mère, d'un grand-père ou d'une grand-mère
- 3 jours* pour naissance ou adoption [...]
- 1 jour* pour le décès du beau-père ou de la belle mère (père ou mère de l'époux(se))
- 1 jour* pour le décès d'un frère ou d'une sœur

*** ouvrables**

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. 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.[...]

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 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. »

Absences (art.14 et 17)

1-Absence de l'enfant accueilli

« 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 48h, 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, soit de maintenir le salaire. »

2-Absence du salarié

En cas d'absence pour maladie ou accident dûment constatée par avis d'arrêt de travail adressé à l'employeur dans les 48 heures, et contre-visite s'il y a lieu, à condition d'être soigné dans un pays de l'union Européenne, d'une indemnité d'incapacité complémentaire à celle de la sécurité sociale.

Journée de solidarité

- La journée de solidarité aura lieu le :....., en concertation avec l'ensemble des employeurs.

Loi n°2005-626 du 30 juin 2004 ; journal officiel d u 1er juillet 2004, P. 11944.

Article L.212-16 L.3133-7 à L.3133-12 du code du travail

Elle est instituée en vue d'assurer le financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées.

Elle prend la forme d'une journée de travail supplémentaire non rémunérée pour les salariés à temps complet (sur la base de 7 heures de travail effectif) ou à temps partiel.

Indemnités

- **Indemnité d'entretien (art. 8)[...]**

Ce sont les investissements, jeux et matériels d'éveil, ainsi que l'entretien du matériel utilisé, la part de consommation d'eau, d'électricité, de chauffage, etc. »

L'employeur et le salarié déterminent d'un commun accord le montant de l'indemnité journalière destinée à couvrir les frais d'entretien de l'enfant supportés par le salarié. L'indemnité afférente à ces frais est due pour chaque journée d'accueil.

Elle ne peut être inférieure au montant défini par accord paritaire : 2,65 € minimum par journée d'accueil (annexe I).

En référence au décret du 29 mai 2006, le montant de l'indemnité d'entretien est calculé en fonction de la durée effective de l'accueil quotidien :

Durée d'accueil	Indemnité d'entretien minimum
Inférieure ou égale à 8 heures	Convention collective nationale, accord paritaire du 1 ^{er} juillet 2004. 2.65 € / jour.
9 heures	85 % x minimum garanti
Supérieure ou égale à 10 heures	(85 % x minimum garanti x nombre d'heures journalier) / 9

- **Frais de repas (art.8)**

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 la nature des repas. Dans ce cas, l'indemnité est fixée en fonction des repas fournis.

Le choix de fournir ou de ne pas fournir les repas est précisé au contrat. »

Paraphes :

- **Frais de déplacement** (art.9)

Si le salarié est amené à utiliser son véhicule pour transporter l'enfant, l'employeur demandeur 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. »

Montant des indemnités fixé entre les parties

Montant de l'indemnité d'entretien	€
Petit Déjeuner	€
Déjeuner	€
Goûter	€
Dîner	€
Indemnité kilométrique	€

La rémunération totale (art.7)

« Toutes les heures d'accueil sont rémunérées. Le salaire horaire brut de base ne peut être inférieur à 1/8 du salaire statutaire [...] journalier. »

La rémunération totale se compose :

Salaire de base mensuel
+
heures complémentaires (le cas échéant)
+
heures majorées (le cas échéant)
+
Congés payés (sous réserve des droits acquis)
=
SALAIRE NET

+
Indemnité d'entretien (le cas échéant)
+
Indemnité de nourriture (le cas échéant)
+
Indemnité kilométrique (le cas échéant)

L'enfant scolarisé

Les temps de trajet entre le domicile et l'école sont considérés comme des temps de travail.

Les jours et horaires d'accueil

Pendant les périodes scolaires

	LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENDREDI	SAMEDI	DIMANCHE
ARRIVEE							
DEPART							

Pendant les périodes de vacances scolaires

	LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENDREDI	SAMEDI	DIMANCHE
ARRIVEE							
DEPART							

Modalités de résiliation de contrat (art.18)

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

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

La partie qui décide de mettre fin au contrat de travail, quel que soit le motif, doit en informer l'autre partie par lettre recommandée avec accusé de réception en respectant les délais légaux (période d'essai art.L1221-25 et L1221-26 de la loi de modernisation du marché du travail) :

- 15 jours calendaires de préavis si le contrat date de moins d'un an.
- 1 mois de préavis si le contrat a plus d'un an.

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.

Des dispositions particulières concernant le congé maternité du salarié sont définies dans le code du travail.

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.

L'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.

L'Indemnité de rupture :

En cas de rupture du contrat, par retrait d'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.

- La convention collective des assistants maternels du particulier employeur, indique : « cette indemnité sera égale à 1/120^{ème} 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.[...] ».

- - La loi n° 2008-896 du 25/06/2008 « portant modernisation du marché du travail »(JO du 26/06/2008) a fixé à 1 an (contre 2 ans auparavant) l'ancienneté requise pour avoir droit à l'indemnité légale de licenciement. Elle précise que : « l'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à 1/5^{ème} de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent 2/15^{ème} de mois par année au delà de 10 ans d'ancienneté. Ces dispositions figurent à l'article R.1234-2 du code du travail, dans sa rédaction issue du décret 2008-715 du 18 juillet 2008 (JO du 19/07/2008) ; elles sont applicables aux licenciements notifiés à compter de la date d'entrée en vigueur de ce décret, soit à compter du 20/07/2008. Cette indemnité légale ne se cumule pas avec toute indemnité de même nature : indemnité conventionnelle de licenciement... »

Face aux différentes interprétations et en l'absence de jurisprudence, nous vous invitons à contacter les partenaires sociaux (cf, n'utiles) concernant les modalités d'indemnités de fin contrat.

Documents à remettre au salarié en fin de 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 Pôle emploi pour lui permettre de faire valoir ses droits.
- le reçu pour solde de tout compte.

Il est possible d'établir un document confirmant le versement de l'indemnité de rupture (ex : solde de tout compte).

Paraphes :

**CE CONTRAT EST ETABLI ENTRE L'EMPLOYEUR ET
LE SALARIE ET DOIT ETRE SIGNE PAR LES DEUX
PARTIES. CHACUN EN GARDERA UN EXEMPLAIRE.**

Les contractants s'engagent
à respecter les termes du contrat
et n'oublient pas que
l'enfant doit rester
le centre d'intérêt de chacun.

Fait à _____, le _____

Signature de l'employeur :

Signature du salarié :

