

GUIDE À DESTINATION DES PARENTS EMPLOYEURS

Ce guide est destiné à **aider les parents à établir un contrat de travail** en accord avec leur assistante maternelle, afin d'éviter tout malentendu préjudiciable à l'accueil de l'enfant ou à l'un ou l'autre des signataires.

Vous trouverez dans ce guide (sous forme d'encadrés), des exemples de clauses que vous pouvez reporter dans votre contrat.

Pourquoi un contrat entre parents et assistant(e) maternel(le) ?

Depuis le 1^{er} janvier 2022 et la mise en application de la Convention Collective Nationale (C.C.N.) de Travail des assistants maternels du particulier employeur, un **contrat écrit est obligatoire pour chaque enfant**.

Ce contrat, établi entre l'employeur et le salarié, doit être rédigé en **deux exemplaires originaux** datés, paraphés et signés par chacune des deux parties qui 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.

L'enfant

Dans l'intérêt de l'enfant, il est souhaitable qu'un dialogue quotidien s'engage entre les parents et l'assistante maternelle.

De même, l'enfant a besoin de se familiariser avec son environnement. Il est donc nécessaire de penser à l'aider à passer ce cap de l'arrivée dans un nouvel espace, et de la rencontre avec de nouvelles personnes chez qui il va passer ses journées. L'enfant a en effet besoin de se sentir protégé et rassuré par une constante dans son éducation.



GUIDE À DESTINATION DES PARENTS EMPLOYEURS

Pour le bon épanouissement de l'enfant, il semble important que parents et assistante maternelle soient en accord sur le sujet.

Pour vous mettre d'accord sur ces points, vous pouvez lire et remplir, ensemble, le livret sur les habitudes de l'enfant.

- du sommeil,
- de l'acquisition de la propreté,
- des repas et de l'alimentation,
- des promenades et sorties diverses,
- des jeux et activités d'éveil.

Surveillance médicale de l'enfant

Les parents s'engagent à fournir à l'assistante maternelle :

- Le bulletin de vaccination,
- Tous les renseignements d'ordre médical nécessaire,
- Toute contre-indication médicale,
- L'autorisation parentale d'intervention chirurgicale,
- L'ordonnance et le protocole d'administration du médecin ; veiller à communiquer des documents à jour,
- L'autorisation de donner des médicaments,
- Les renseignements tels que : allergies alimentaires, allergies médicamenteuses, soins spécifiques...

Si l'enfant est malade et doit suivre un traitement ou un régime particulier, l'assistante maternelle n'appliquera **que les régimes et traitements prescrits par ordonnance médicale**, dont il lui sera communiqué un exemplaire.

Il est important de rappeler à ce sujet que l'assistante maternelle est soumise à **la discrétion professionnelle** et qu'elle ne doit en aucun cas divulguer les informations pouvant apparaître sur le carnet de santé ou pouvant lui être communiquées par les parents.

Obligations administratives générales

1. Obligations de l'employeur

- S'assurer que le salarié est titulaire de l'agrément délivré par le Conseil Général,
- Déclarer l'emploi à l'URSSAF, à la M.S.A. ou à la C.A.F.,
- Vérifier l'assurance responsabilité civile professionnelle du salarié,



GUIDE À DESTINATION DES PARENTS EMPLOYEURS

- Vérifier l'assurance automobile, le cas échéant et notamment la clause particulière de la couverture de transport des enfants accueillis à titre professionnel,
- Établir un contrat de travail écrit,
- Établir mensuellement un bulletin de paie,
- Procéder à la déclaration nominative mensuelle des salaires sur le site de [Pajemploi](#).

2. Obligations du salarié

- Présenter la copie de l'agrément et informer l'employeur de toutes modifications d'agrément et de conditions d'accueil,
- Communiquer l'attestation personnelle d'assuré sociale,
- 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 de travail écrit.

Période d'essai

Une 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.

À noter dans le contrat :
Durée de la période d'essai : 3 ou 2 mois.

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

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.

À noter dans le contrat :
Modalités durant la période d'adaptation



GUIDE À DESTINATION DES PARENTS EMPLOYEURS

Durée de l'accueil

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

Les temps de trajet d'école sont considérés comme temps de travail.

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*.

* En cas d'horaires variables, ou de planning irrégulier occasionnant des difficultés pour fixer le nombre d'heures hebdomadaires et/ou le nombre de semaines programmées, il est préférable de convenir quand même avec l'assistante maternelle d'un nombre de semaine minimum. Il doit également être toujours possible de mensualiser le salaire sur le nombre minimum d'heures d'accueil par semaine que vous êtes assuré de faire accomplir à l'assistante maternelle.

À noter dans le contrat :

- **Délai de prévenance** (si les dates des périodes d'accueil ne sont pas connues lors de la signature du contrat, celui-ci peut fixer le délai de prévenance),
- **Nombre de semaines d'accueil dans l'année**** (s'il y a lieu, planning annuel à joindre au présent contrat).

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

À noter dans le contrat :

Délai de prévenance en cas de modification de planning annuel.

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. Si oui, précisez quelles en sont les modalités.

À noter dans le contrat :

- L'assistante maternelle accepte ou n'accepte pas d'effectuer sur demande de l'employeur des heures au-delà de celles prévues au contrat.
- Modalités pour les heures au-delà de celles prévues au contrat (accueil en semaine, le week-end, tarifs,...).



GUIDE À DESTINATION DES PARENTS EMPLOYEURS

2. Accueil hebdomadaire

À noter dans le contrat :

Nombre d'heures (heures d'accueil par semaine et le ou les jour(s) de repos hebdomadaire(s)).

3. Accueil journalier

Principes :

- le salarié bénéficie d'un repos quotidien de 11 heures consécutives minimum,
- dans la profession, la durée habituelle de la journée d'accueil est de 9 heures,
- la période habituelle de repos hebdomadaire est prévue par le contrat de travail et accordée le même jour en cas d'embauche par plusieurs particuliers employeurs (de préférence le dimanche),
- le jour de repos hebdomadaire peut exceptionnellement être travaillé, à la demande du particulier employeur et avec l'accord écrit du salarié en contrepartie :

- o Soit d'une rémunération majorée à hauteur de 25% du salaire dû
- o Soit d'un droit à repos rémunéré, majoré dans les mêmes proportions

- l'accueil journalier débute à l'heure prévue au contrat et se termine à l'heure de départ du parent avec son enfant (le temps de transmission est compris dans le temps de travail).

Toutefois, si l'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 ce cas, l'accueil pourra être effectué la nuit.

4. Accueil occasionnel

L'accueil est dit occasionnel quand il est **de courte durée et n'a pas de caractère régulier** (exemple : parents intérimaires, saisonniers, en formation, en réinsertion professionnelle...).

** Pour établir le nombre de semaines programmées dans l'année, il convient de prendre un calendrier et de définir les semaines pendant lesquelles l'enfant sera confié à l'assistante maternelle, pour une raison ou pour une autre (congé des parents, semaines dites de RTT, accueil par les grands-parents...).

Exemple 1 : Vous (parents employeurs) disposez outre de vos 5 semaines de congés payés, de 2 semaines au titre des jours de RTT. Il est prévu que votre assistante maternelle penne ses congés en même temps que vous. Le nombre de semaines programmées sera donc de 45 semaines (52-5-2).

Exemple 2 : Vous (parents employeurs) êtes enseignants. Vous disposez par exemple de 16 semaines de congés. Le nombre de semaines programmées sera alors de 36 semaines (52-16).



GUIDE À DESTINATION DES PARENTS EMPLOYEURS

La rémunération

La rémunération est fixée d'un commun accord entre l'employeur et l'assistante maternelle. Elle est révisable à chaque augmentation du S.M.I.C. (pour les salariés rémunérés au minimum légal) et soumise à cotisations (sauf les indemnités d'entretien, de nourriture...).

Au 1^{er} janvier 2022, le **salaire horaire minimum est de 2,97€ brut et de 2,33€ net de base** (horaires spécifiques, soins particuliers, handicaps, ...).

Tous les critères et conditions d'accueil doivent être pris en compte lors de l'établissement du salaire de base (horaires spécifiques, soins particuliers, handicaps...).

À noter dans le contrat :

La date de la remise de la fiche de paie ou l'évaluation de salaire mensuel accompagné de son règlement

Pour information, sont également précisés les jours et les heures d'accueil réellement effectués dans le mois.

1. Le salaire horaire de base

Tous les temps d'accueil sont rémunérés.

À noter dans le contrat :

Le **salaire horaire brut de base** (= montant du salaire avant déduction des cotisations salariales).

2. Le salaire mensuel brut de base

- **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.

**SI L'ACCUEIL S'EFFECTUE SUR 52 SEMAINES
PAR PÉRIODE DE 12 MOIS CONSÉCUTIFS***

À noter dans le contrat :

Nombre d'heures de travail par semaine x
52 semaines / 12 mois = Nombre d'heures de
travail / mois

Nombres d'heures de travail par mois x
salaire horaire brut = Salaire mensualisé



GUIDE À DESTINATION DES PARENTS EMPLOYEURS

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 (voir article 12 – Congés annuels).

*On parle d'une année complète lorsque l'enfant est confié toute l'année, sauf pendant les semaines de congés payés de l'assistante maternelle.

Cela suppose que les parents ne prévoient **pas plus de 5 semaines** d'absences, et que l'assistante maternelle prend ses congés **en même temps que les parents**. L'enfant est donc gardé 47 semaines dans l'année (52 semaines – 5 semaines de congés payés).

De plus, la première année d'embauche, l'assistante maternelle ne peut être mensualisée sur un année complète étant donné qu'elle n'a pas acquis ces 5 semaines de CP.

**SI L'ACCUEIL S'EFFECTUE SUR 46 SEMAINES
OU MOINS PAR PÉRIODE DE 12 MOIS CONSÉCUTIFS***
(semaines programmées hors congés annuels du salarié)

À noter dans le contrat :

Nombre d'heures de travail par semaine x
nombre de semaines programmées / 12 mois =
Nombre d'heures de travail / mois
Nombre d'heures de travail / mois x salaire
horaire brut = Salaire mensualisé

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

Selon les circonstances intervenues au cours du mois considéré (dépassement du nombre d'heures de présence prévu par semaine, maladie de l'enfant ou de l'assistante maternelle), **ce salaire peut être majoré** (cf : heures complémentaires ou heures majorées), **ou minoré**.

- Accueil occasionnel

À noter dans le contrat :

Salaire horaire brut de base x nombre
d'heures d'accueil dans le mois

Pour la rémunération des congés, se reporter au paragraphe - Congés annuels - Congés payés (Rémunération des congés payés).



GUIDE À DESTINATION DES PARENTS EMPLOYEURS

3. Heures complémentaires

Sont considérées comme heures complémentaires toutes les heures effectuées au-delà du nombre d'heures de présence prévues par semaine.

Elles sont rémunérées au salaire horaire brut de base.

4. Majorations

- **Heures majorées**

Au-delà de la 45^{ème} heure d'accueil par semaine, les heures effectuées sont majorées. Le taux de majoration est déterminé par les parties et précisé dans le contrat de travail. Il doit être de minimum 10%.

À noter dans le contrat :
Taux de majoration (ou tarif heure majorée)

- **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.

À noter dans le contrat :
Taux de majoration pour
difficultés particulières
(ou tarif heures majorées pour difficultés particulières)



GUIDE À DESTINATION DES PARENTS EMPLOYEURS

Indemnité d'entretien et frais de repas

1. Indemnité d'entretien

Les indemnités et fournitures destinées à l'enfant couvrent et comprennent :

- les matériels et les produits de couchage, de puériculture, de jeux et d'activités et les frais engagés à ce titre par l'assistante maternelle,
- la part afférente aux frais généraux de son logement (loyer, électricité, eau, impôts locaux,...).

Ne sont pas compris dans les fournitures : les couches qui seront soit fournies par les parents, soit remboursées à leur prix à l'assistante maternelle si cette dernière les achète.

L'employeur et le salarié déterminent d'un commun accord le montant de l'indemnité journalière qui est due pour chaque journée d'accueil effective.

Tarif minimum légal au 1^{er} janvier 2022

Temps	Taux
de 1h00 à 7h00	2,65€
7h00	2,65€
7h30	2,82€
8h00	3,01€
8h30	3,20€
9h00	3,39€
10h00	3,76€
10h30	3,95€
11h00	4,14€
11h30	4,33€
12h00	4,52€

À noter dans le contrat :
Le montant de l'indemnité d'entretien

2. Frais de repas

Si l'employeur fournit les repas, l'indemnité n'est pas due. Cependant, celui-ci doit estimer le coût d'un repas et indiquer son montant au contrat de travail. Si le salarié fournit les repas, employeur et salarié se mettent d'accord sur la nature et le montant des repas.

À noter dans le contrat :
Repas fourni par les parents ou l'assistante maternelle et le montant de chacun des repas
(petit-déjeuner, déjeuner, goûter dîner)



GUIDE À DESTINATION DES PARENTS EMPLOYEURS

Indemnités diverses

1. 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.

À noter dans le contrat :
Les chevaux du véhicule utilisé par
l'assistant(e) maternel(le)
et le montant de l'indemnité au Km

2. Autres indemnités

À noter dans le contrat :
Montant des autres indemnités

Repos hebdomadaires

Le jour habituel de repos hebdomadaire est prévu au contrat et il est pris le même jour si l'assistante maternelle a plusieurs 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.

À noter dans le contrat :
Le jour de repos hebdomadaire

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.



GUIDE À DESTINATION DES PARENTS EMPLOYEURS

Jours fériés

1. Le 1^{er} mai

Seul le 1^{er} mai est un jour férié chômé et payé, s'il tombe un jour habituel d'accueil de l'enfant. Le « chômage » du 1^{er} mai ne peut être la cause d'une réduction de la rémunération.

Le travail effectué le 1^{er} mai ouvre droit à une rémunération majorée de 100%.

2. 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 pas être la cause d'une diminution de la rémunération si le salarié remplit les conditions suivantes, avec le même employeur :

- avoir habituellement travaillé le jour d'accueil suivant le jour férié sauf autorisation d'absence préalablement accordée (congrés payés).

Si le jour férié est travaillé : rémunération majorée à hauteur de 10% du salaire dû.

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

À noter dans le contrat :
Les jours fériés travaillés

Congés annuels

Pour permettre à l'assistante maternelle de prendre effectivement des congés annuels, compte tenu de la spécificité de la profession, qui est d'accueillir des enfants de plusieurs particuliers employeurs, il est prévu les dispositions suivantes :



GUIDE À DESTINATION DES PARENTS EMPLOYEURS

1. Congés payés

• Ouverture du droit

Le droit au congés payés annuel est ouvert au salarié qui, au cours de l'année de référence (du 1^{er} 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 des congés payés 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, le salarié acquiert 30 jours ouvrables de congés payés, soit **5 semaines**.

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 de 30 jours ouvrables, il lui est accordé le droit à **un congé complémentaire non rémunéré**. Lorsque le nombre de jours ouvrables calculé n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée **au nombre entier immédiatement supérieur** sans qu'elle ne dépasse 30 jours ouvrables.

• Prise des congés annuels

Les congés payés annuels doivent être pris.

La date des congés est fixée par l'employeur. Cependant lorsque l'assistante maternelle a plusieurs employeurs, compte tenu des contraintes 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 1^{er} janvier et au plus tard le 1^{er} mars de chaque année, la date des congés.

Si aucun accord n'est trouvé, **le salarié pourra fixer lui-même la date des quatre 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.

À noter dans le contrat :

Les accords concernant les congés (c'est-à-dire les absences prévues de l'enfant et les congés de l'assistante maternelle)

• 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. À cette date, le point sera fait sur le nombre de jours de congés acquis et la rémunération brute versée au salarié



GUIDE À DESTINATION DES PARENTS EMPLOYEURS

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 perçu pour une durée égale à celle du congé payé, hors indemnités (entretien, nourriture, ...),
- soit au 1/10^{ème} de la rémunération totale brute (y compris celle versée au titre des congés payés de l'année précédente, hors indemnités (entretien, nourriture, ...)).

La solution la plus avantageuse pour le salarié sera retenue.

- Lorsque l'accueil s'effectue sur 52 semaines :

Les congés acquis 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 46 semaines ou moins :

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

À noter dans le contrat :

Le moment de la rémunération :

- 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,

- Lorsque l'accueil est occasionnel :

La rémunération des congés s'effectue selon la règle du 1/10^{ème} versée à la fin de chaque accueil.

La rémunération des congés payés a le caractère de salaire ; elle est soumise à cotisations.

Les indemnités (entretien, nourriture,...) ne sont pas versées pendant les congés.

2. 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 précédant la reprise de l'enfant.



GUIDE À DESTINATION DES PARENTS EMPLOYEURS

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

Autres congés et absences

1. Absences du salarié

Toute absence doit être justifiée.

• Congés pour événements familiaux

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

- mariage du salarié : 4 jours ouvrables
- mariage d'un enfant : 1 jour ouvrable
- décès d'un enfant, du conjoint ou du partenaire lié par 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
- décès du petit enfant ou de l'arrière petit enfant du salarié : 1 jour ouvrable
- décès d'un arrière grand-parent du salarié : 1 jour ouvrable

Ces jours de congés 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**.

Si l'événement oblige le salarié à un déplacement (600Km aller/ retour) : droit à 1 jour supplémentaire non rémunéré.

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

• 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.



GUIDE À DESTINATION DES PARENTS EMPLOYEURS

- **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 16 ans dont il a la charge. La durée de ce congé est au maximum de 3 jours par an. Elle est portée à 5 jours si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus de moins de 16 ans.

2. Absences du salarié

Les périodes pendant lesquelles l'enfant ne sera pas confié à l'assistante maternelle (congrés, R.T.T. des parents, ...) doivent être indiquées au contrat.

À noter dans le contrat :

- Le nombre de semaines d'absences prévisibles par an
- Préciser l'année de référence

3. Absences de l'enfant non 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'assistante maternelle, ils doivent lui faire parvenir, au plus tard au retour de l'enfant, un certificat médical daté du premier jour d'absence.

Dès lors :

- l'assistante maternelle n'est pas rémunérée pendant les courtes absences pour maladie de l'enfant, pas nécessairement consécutives, à condition que le total de ces absences ne dépassent pas 5 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 d'absence, les parents décideront soit de rompre le contrat, soit de maintenir le salaire.



GUIDE À DESTINATION DES PARENTS EMPLOYEURS

Rupture du contrat

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

1. 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 accusé de réception ou lettre remise en main propre contre décharge**. La date de première présentation de la lettre recommandée ou de la remise en main propre fixe le point de départ du **préavis**.

2. Rupture à l'initiative du salarié – démission

Le salarié qui décide de ne plus accueillir l'enfant peut **rompre le contrat**. Le salarié fait connaître sa décision aux employeurs par **lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en main propre contre décharge**. La date de première présentation de la lettre recommandée ou de la remise en main propre fixe le point de départ du **préavis**.

3. 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 :

- 8 jours calendaires pour un salarié ayant moins de trois mois d'ancienneté avec l'employeur,
- 15 jours calendaires pour un salarié ayant entre trois mois et un an d'ancienneté avec l'employeur,
- 1 mois calendaire pour un salarié ayant plus d'un an d'ancienneté avec l'employeur.

ATTENTION ! 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.



GUIDE À DESTINATION DES PARENTS EMPLOYEURS

4. Régularisation

Si l'accueil s'effectue sur 46 semaines ou moins, compte tenu de la mensualisation du salaire, il sera nécessaire de comparer chaque année les heures d'accueil réellement effectuées avec celles rémunérées.

Chaque année à la date d'anniversaire du contrat, un prévisionnel devra être réalisé. Le montant prévisionnel trouvé au titre de la régularisation devra être établie par écrit et signée par les parties.

Il conviendra au moment de la rupture de verser le solde restant des régularisations effectuées chaque année. Le montant versé à ce titre est un élément du salaire, il est soumis à cotisations.

5. 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**.

6. 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 neuf mois d'ancienneté avec lui.

Cette indemnité sera égale à **1/80^{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'impôts sur le revenu dans les limites fixées par la loi.

7. 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 les documents suivant :

- Le bulletin du dernier mois de salaire,
- Régularisation des salaires en cas d'accueil de l'enfant 46 semaines,
- Les congés payés restant dus,
- Une indemnité de rupture si l'ancienneté est suffisante,
- Un reçu pour solde de tout compte,
- Un certificat de travail mentionnant la date de début et la date de fin du contrat ainsi que la nature de l'emploi,
- Une attestation d'assurance chômage / Pôle emploi.

