



NOTICE COMPLÉMENTAIRE AU CONTRAT DE TRAVAIL ASSISTANTES MATERNELLES

Références légales

Convention Collective Nationale :

« **Assistants Maternels du particulier employeur du 1er Juillet 2004, applicable au 1er Janvier 2005** »

Convention collective consultable en ligne :

www.legifrance.com

Cliquez sur « conventions collectives »

Indiquez soit :

- Par activité ou mot clé : assistant maternel
- IDCC : 2395
- n° brochure : 3317

Vous pouvez commander votre convention collective en ligne :

ladocumentationfrancaise.fr

Code de l'Action Sociale et des Familles

- Partie législative : les articles L 421-13 et suivants
- Partie réglementaire : les articles R 421-1 et suivants
- les articles L423-1 et L423-2 précisent les dispositions du code du travail applicables aux assistants(es) maternels(es).

Sont applicables les dispositions du Code du travail relatives :

- 1° Aux discriminations et harcèlements,
- 2° A l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,;
- 3° A la maternité, à la paternité, à l'adoption et à l'éducation des enfants,
- 4° Au contrat de travail à durée déterminée,;
- 5° A la résolution des différends qui peuvent s'élever à l'occasion d'un contrat de travail entre les assistants maternels ou familiaux et les particuliers ou les personnes morales de droit privé mentionnés à l'article L. 773-1 du présent code ainsi qu'au conseil de prud'hommes, La section des activités diverses des conseils de prud'hommes est compétente pour connaître de ces différends ;
- 6° A la négociation collective et aux conventions et accords collectifs de travail,
- 7° Aux syndicats professionnels,;
- 8° Aux délégués du personnel et au comité d'entreprise,
- 9° Aux conflits collectifs,;
- 10° A la journée du 1er mai,;
- 11° A la durée du congé payé,
- 12° Au congé pour événements familiaux,
- 13° A l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes,
- 14° Au paiement du salaire,;
- 15° Aux saisies et cessions de rémunérations,;
- 16° Au régime d'assurance des travailleurs involontairement privés d'emploi,
- 17° A la formation professionnelle continue,.

Obligations générales

Obligations de l'employeur :

- S'assurer que le salarié est titulaire de l'agrément et contrôler le respect de la capacité d'accueil
- Vérifier si la 1ère partie de la formation a été suivie,
- 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 accueillis à titre professionnel,
- Etablir un contrat de travail écrit,
- Etablir mensuellement un bulletin de paie (sauf employeurs dépendant du centre PAJE)
- Procéder à la déclaration nominative mensuelle (volet social PAJE) ou trimestrielle des salaires (DNT)

Obligations du salarié :

- Présenter une copie de l'agrément et informer l'employeur de toutes modifications d'agrément et de conditions d'accueil,
- Présenter la copie de l'attestation de suivi de la 1er partie de formation initiale pour les assistants maternels agréés après 1992,
- 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 de travail écrit.

Période d'essai

Elle 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 cette période le contrat peut être rompu à tout moment par chacune des parties.

Durée du travail

La durée conventionnelle de l'accueil est de 45 heures hebdomadaires.

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

L'assistant maternel a droit à une journée de repos hebdomadaire commune à tous les employeurs et de préférence le dimanche.

La durée du travail est un élément essentiel du contrat de travail qui ne peut être modifié sans l'accord du salarié. Un avenant est alors nécessaire.

Si le salarié refuse la modification de son contrat de travail, le contrat de travail initial continue de s'appliquer. Il appartient alors à l'employeur de décider des suites qu'il entend réserver au contrat de travail.

Rémunération

Le salaire horaire brut de base ne peut être inférieur à 0,281 fois le montant du SMIC horaire par enfant. (article D 773-8 Décret n° 2006-627 du 29 mai 2006).

Au-delà de ce minimum, la rémunération peut être fixée librement par les parties.

La rémunération est un élément essentiel du contrat de travail qui ne peut être modifié qu'en accord des deux parties.

Un avenant est alors nécessaire.

Si le salarié refuse la modification de sa rémunération, proposée par son employeur, la rémunération prévue par le contrat de travail initial continue de s'appliquer. Il appartient alors à l'employeur de décider des suites qu'il entend réserver au contrat de travail.

Si l'employeur refuse la modification de la rémunération demandée par le salarié, la rémunération prévue par le contrat de travail initial continue de s'appliquer. Il appartient alors au salarié de décider des suites qu'il entend réserver à son contrat de travail.

Indemnités :

Le décret du 29 mai 2006 précise que « les indemnités et fournitures destinées à l'entretien de l'enfant accueilli par un assistant maternel couvrent et comprennent :

- les matériels et produits de couchage, de puériculture, de jeux et activités destinés à l'enfant, à l'exception des couches qui sont fournies par les parents de l'enfant, ou les frais engagés par l'assistant maternel à ce titre.
- La part afférente aux frais généraux du logement de l'assistant maternel

Le montant de l'indemnité d'entretien par jour ne peut être inférieur à :

- à 85 % du Minimum Garanti pour une journée de 9 heures.
- à 2,65 Euros pour une journée de travail inférieure à 9 heures
- 85 % du Minimum garanti auxquels s'ajoutent 85 % de 1/9ème du minimum garanti par heure au-delà de 9 heures

Attention les indemnités (petit déjeuner, déjeuner, goûter, entretien, dîner et déplacement) ne sont pas des éléments de salaires mais des remboursements de frais professionnels. A ce titre, elles ne sont pas prises en compte dans le calcul des cotisations sociales, de l'indemnité de congés payés, de l'indemnité de rupture.

Les indemnités ne sont versées que les jours travaillés. Leur montant global varie donc chaque mois.

Le bulletin de salaire est établi par :

- le centre PAJE pour les parents affiliés à PAJEMPLOI
- les parents eux-mêmes lorsqu'ils n'adhèrent pas à PAJEMPLOI