

Le Contrat de Travail

Pour que l'enfant s'épanouisse dans les meilleures conditions, il est indispensable que les relations entre les parents et l'assistant maternel soient fondées sur la confiance mutuelle.

Il est donc très important d'établir et de déterminer ensemble les points essentiels de l'accueil de l'enfant (durée et horaires d'accueil, fournitures et indemnités destinées à l'entretien de l'enfant, prise des congés, rémunération, assurance, santé...).

En clarifiant vos rapports avec les parents, dès cette première rencontre, vous évitez des conflits qui pourraient être préjudiciables à l'enfant.

Pour l'emploi d'un assistant maternel, il s'agit d'un contrat de travail à durée indéterminée bien que la période soit plus ou moins de courte durée (dès 3 mois aux 2 ans de l'enfant dans la plupart des cas) mais il ne s'agit pas d'un emploi à caractère exceptionnel, ni saisonnier (Cf. *Code du travail, article L.122-1*).

Bien entendu, il existe des exceptions telles que le remplacement d'un collègue malade ou d'une collègue en congé de maternité, où là, l'emploi d'un contrat à durée déterminée sera préconisé à moins qu'on l'on préfère utiliser l'accueil occasionnel pour les très courtes durées.

1 - Le contenu du contrat

Loi n° 2005-706 du 27 juin 2005 relative aux assistants maternels

Convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur :

(<http://www.legifrance.gouv.fr/affichIDCC.do?idConvention=KALICONT000005635807>)

Pour les assistants maternels, quelque soit leurs employeurs, particuliers ou personnes morales de droit privé ou public, le contrat écrit est obligatoire.

Les points à préciser sont :

Article. D. 423-5 du code de l'action sociale et des familles

- le nom des parties signataires du contrat,
- la qualité d'assistant maternel du salarié,
- la décision d'agrément délivrée par le Président du conseil général,
- le lieu de travail, (adresse du domicile de l'assistant maternel ou de la maison d'assistants maternels),
- la garantie d'assurance responsabilité civile professionnelle souscrite par le salarié,
- la date de début du contrat et, s'il s'agit d'un contrat ou d'une relation de travail temporaire, durée prévisible du contrat,
- la durée de la période d'essai,
- la convention collective applicable le cas échéant,
- les horaires habituels d'accueil du ou des enfants confiés,
- la durée d'accueil hebdomadaire ou mensuelle et la répartition de la durée entre les jours de la semaine ou les semaines du mois,
- les cas dans lesquels et les modalités suivant lesquelles peuvent être modifiés, de manière occasionnelle, les horaires d'accueil, la durée de travail hebdomadaire, mensuelle et la répartition de cette durée,
- le jour de repos hebdomadaire,
- la rémunération et son mode de calcul dans le respect des dispositions de **la loi du 19 janvier 1978** complété par la convention collective (<http://www.legifrance.gouv.fr/affichIDCC.do?idConvention=KALICONT000005635807>), **la loi du 27 juin 2005 et le code du travail**,
- les éléments relatifs aux fournitures et à l'entretien, ainsi qu'à la fourniture de repas et à l'indemnité de repas,
- la durée du congé payé ou, si cette indication est impossible au moment de la délivrance de l'information, modalités d'attribution et de détermination de ce congé,
- indemnités diverses,
- la durée des délais de préavis à observer en cas de cessation du contrat,
- divers éléments du salaire et périodicité de versement de la rémunération.

Le contrat de travail est rédigé en deux exemplaires qui doivent être datés, paraphés et signés par les deux parties : employeur et salarié (Convention Collective, Article 4). Le paraphe (signature abrégée) se met sur chaque page du contrat.

Si vous oubliez de prévoir une notion dans le contrat, ce sera le minimum conventionnel qui s'appliquera alors que ce qui est inscrit dans le contrat à force de loi sauf clause illicite c'est-à-dire qui viole les droits fondamentaux du travail.

A défaut de contrat signé, c'est la durée conventionnelle d'accueil qui s'applique, soit 45 heures par semaine en CDI.

Ce contrat est un contrat privé entre deux parties qui, seules sont à même de le remplir. Il convient que le parent employeur comme le salarié assistant maternel se renseignent auprès des personnes ou des organismes spécialisés comme les RAM, les Associations, les syndicats professionnels ou généraux etc. mais les personnes consultées n'ont pas à être présentes au moment de la signature effective du contrat sous peine d'en partager la responsabilité.

Soyez vigilant avec les employeurs amis ou voisins, vous allez devenir leur employé et les relations sont complètement différentes lorsque l'on parle d'horaires ou d'argent et ce sont pourtant ces points qui peuvent devenir source de conflits.

Si la convention collective propose une forme de contrat de travail, celle-ci n'est pas imposée et tout contrat est valable sous réserve qu'il respecte le code du travail et la convention collective, laquelle précise en plus les points suivants :

2 - L'engagement réciproque

Equivalent à une promesse d'embauche, la signature du document engage mutuellement les futurs employeurs et salarié par la signature à présenter l'enfant à la date indiquée pour le parent et à accueillir l'enfant pour l'assistant maternel à cette même date.

Faute de quoi la partie qui se désengage devra indemniser la partie lésée à hauteur d'un demi mois de salaire mensuel brut prévu lors de l'engagement.

Il est conseillé d'établir les modalités du contrat par écrit préalablement à la signature de l'engagement afin d'éviter que l'une des parties ne dénonce l'engagement sur des affirmations non inscrites.

Aucun motif ne peut être invoqué pour justifier le désengagement sauf le décès de l'enfant.

Nous ne vous conseillons pas l'échange de chèque pour concrétiser cet engagement. En cas de refus de payer cette indemnité par l'une des parties, il lui suffira de présenter le dossier au conseil des prud'hommes.

Modèle d'engagement réciproque

3 - Les obligations de l'assistant maternel

Obligations administratives

(Article 2, Convention Collective) :

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichIDCC.do?cidTexte=KALITEXT000005669667&idSectionTA=KALISCTA000005713175&idConvention=KALICONT000005635807&dateTexte=29990101>

1. Présenter copie de votre 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 (si l'enfant est véhiculé) ;
4. Faire visiter à l'employeur les pièces auxquelles l'enfant aura accès ;
5. Conclure un contrat de travail écrit.

Nous rajouterons,

Respecter le contrat d'accueil établi entre les deux parties.

Fournir tous les soins nécessaires à l'épanouissement physique et psychologique de l'enfant.

4 - La modification du contrat : l'Avenant

Le contrat de travail peut être modifié, lorsque la situation évolue ou change. Toutefois, aucune modification affectant le contrat de travail dans un de ses éléments essentiels ne pourra être décidée par une seule des parties.

L'employeur a l'obligation d'informer le salarié avant de mettre en œuvre la modification et de proposer un avenant. Il est tenu de lui laisser un délai suffisant pour connaître son refus ou son acceptation (15 jours minimum). Aucune condition de forme n'est exigée pour la réponse.

Si le salarié refuse l'avenant au contrat, soit l'employeur renonce à la modification, soit il est dans l'obligation de rompre le contrat.

Le fait, pour le salarié, de ne pas avoir accepté la modification proposée ne le prive pas des indemnités de licenciement (uniquement pour les assistants maternels employés par des personnes morales de droit privé ou public) ou de rupture (employeurs particuliers) et de préavis. De même l'assistant maternel peut proposer une modification du contrat. Si l'employeur refuse cette modification, soit l'assistant maternel renonce à cet avenant, soit il donne sa démission.

Pour vous aider à envisager sereinement l'accueil d'un enfant, l'ANAMAAF vous propose son contrat de travail intitulé « Accueillons ensemble, contrat de travail et d'accueil » où vous pourrez découvrir notre PROJET EDUCATIF, qui en fait tout son succès en mettant l'enfant au cœur de la relation parents/assistant maternel.

Voir « *Mode d'emploi du contrat de travail ANAMAAF* »

Tout contrat est à négocier avec les parents. Il faut y réfléchir ensemble.

Nous espérons que ces quelques informations vous auront donné envie de découvrir notre PROJET EDUCATIF et de vous aider de notre contrat de travail.

Il pourra vous aider à vivre sereinement l'accueil de l'enfant.