

Contrat de travail

(Actualisé le 10 août 2016)

Pensez à photocopier cet original avant de le remplir.
Il peut être téléchargé sur loire-atlantique.fr.
Il est également disponible à l'unité agrément
ou au relais assistant(es) maternel(les).

**Loire
Atlantique**

Ce contrat de travail reprend exclusivement les dispositions légales et conventionnelles.

1 – Obligations générales

Obligations de l'employeur

- S'assurer que le salarié est titulaire de l'agrément délivré par le conseil départemental ;
- 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 ;
- Établir un contrat de travail écrit ;
- Établir mensuellement un bulletin de salaire ;
- Procéder à la déclaration nominative mensuelle ou trimestrielle des salaires.

Obligations du salarié

- Présenter copie de l'agrément et informer l'employeur de toutes modifications d'agrément et de conditions d'accueil,
- Communiquer l'attestation personnelle d'assuré social, si elle existe,
- 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.
- Adresser au président du conseil départemental (à l'unité agrément) dans les 8 jours la déclaration d'accueil signée conjointement par les parents-employeurs et l'assistant(e) maternel(le).

Paraphe des deux parties

2 – Identifications des parties au contrat

Pour l'accueil de l'enfant :

Nom : Prénom :
Date de naissance :

Ce contrat est conclu entre :

Les parents employeurs...

Père

Nom : Prénom :
Adresse :
Téléphone domicile : Travail :
Portable :

Mère

Nom : Prénom :
Adresse :
Téléphone domicile : Travail :
Portable :

N° U.R.S.S.A.F. ou PAJEMPLOI :

...et le salarié engagé en tant qu'assistant(e) maternel (le)

Nom de jeune fille : Prénom :
Nom marital : date et lieu de naissance :
Adresse :
.....
Téléphone : Portable :
Date d'agrément :
Date du dernier renouvellement :
Agré(e) pour l'accueil simultané de (nombre d'enfants et tranches d'âge) :
.....
.....
.....
N° de sécurité sociale :

L'assistant(e) maternel(le) est seul responsable de l'enfant accueilli et ne peut déléguer cette responsabilité à une autre personne, même à un membre de sa famille et même avec l'accord des parents.

Paraphe des deux parties

■ **ASSURANCE RESPONSABILITÉ CIVILE PROFESSIONNELLE**

(Article L421-13 du code de l'action sociale et des familles). L'assistant(e) maternel(le) est dans l'obligation de souscrire une assurance responsabilité civile professionnelle. Cette assurance couvre les dommages que les enfants pourraient provoquer et ceux dont ils pourraient être victimes.

Compagnie : Adresse :
N° de police :
Validité :

■ **ASSURANCE AUTOMOBILE CONTRACTÉE PAR L'ASSISTANT(E) MATERNEL (LE) POUR LE TRANSPORT DES ENFANTS EN VOITURE.**

Compagnie : Adresse :
N° de police :
Validité :

Date de début de l'accueil et du contrat

La date de début d'accueil et du contrat est fixée au :
(À compter du 1^{er} jour de la période d'essai incluant la période d'adaptation)

Paraphe des deux parties

3 – Période d’essai

Au cours de cette période chaque partie peut rompre librement le contrat sans procédure particulière, sans préavis ni indemnité.

- Si l’accueil, prévu au contrat, s’effectue sur un, deux ou trois jours calendaires par semaine, la période d’essai aura une durée maximum de trois mois.
- Si l’accueil s’effectue sur quatre jours et plus par semaine, la période d’essai aura une durée maximum de deux mois.

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.

Si le contrat est rompu avant la fin de la période d’essai, l’employeur doit respecter un délai de prévenance légal :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence
- 2 semaines entre 1 mois et 3 mois de présence

De son côté l’assistant(e) maternel(le) doit avertir son employeur 48 heures à l’avance (24 heures si la période d’essai est inférieure à 8 jours). L’employeur doit délivrer au salarié :

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

LES PARTIES AU CONTRAT FIXENT LA DURÉE DE LA PÉRIODE D’ESSAI À :

LES MODALITÉS PRÉVUES POUR LA PÉRIODE D’ADAPTATION DE L’ENFANT SONT LES SUIVANTES :

.....
.....
.....
.....
.....

Paraphe des deux parties

Si l'accueil journalier de l'enfant a lieu selon d'autres modalités, les préciser ci-après et joindre si nécessaire des plannings d'accueil détaillés signés par les deux parties :

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Toute modification doit faire l'objet d'un avenant dans les conditions de la Convention collective.

Planning annuel

Les périodes d'accueil doivent être programmées dans l'année. Le nombre de semaines et les dates doivent être prévus. À défaut, un délai de prévenance doit être fixé.

Les parties prévoient au contrat :

■ Nombre de semaines d'accueil :

- dates ou numéros des semaines d'accueil
.....
.....
- dates ou numéros des semaines d'absences
.....
.....
En cas de modification des semaines d'accueil programmées, le délai de prévenance est fixé à :
.....
.....

■ Repos hebdomadaire

Le jour habituel de repos hebdomadaire est prévu au contrat. Il est pris le même jour en cas de multi employeurs. Si exceptionnellement le jour de repos est travaillé, il est rémunéré ou récupéré majoré dans les deux cas de 25%.

Le jour de repos hebdomadaire est fixé au

Paraphe des deux parties

5 – Rémunération

Toutes les heures d'accueil sont rémunérées. Le salaire est versé tous les mois, à date fixe. Sur le bulletin de paie délivré chaque mois figurent les jours travaillés et les heures d'accueil réellement effectuées ainsi que le montant des cotisations salariales. Le salaire horaire brut de base ne peut être inférieur à 0,281 X SMIC horaire.

- salaire horaire brut de base suivant : €/heure d'accueil
(avant déduction des cotisations salariales),

- salaire horaire net de base suivant : €/heure d'accueil
(après déduction des cotisations salariales)

Les parties au contrat conviennent :

Salaire mensuel de base

■ EN CAS D'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 douze mois à compter de la date d'embauche.

- **Si l'accueil s'effectue sur une année complète** (52 semaines y compris les congés payés du salarié), le salaire mensuel brut de base est égal au :

$$\frac{\text{Salaire horaire brut de base} \times \text{nombre d'heures d'accueil par semaine} \times 52 \text{ semaines}}{12}$$

Le 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 rubrique congés annuels*).

Les parties au contrat conviennent que le salaire mensuel de base sera calculé de la façon suivante :

$$\text{..... €} \times \text{nombre d'heures d'accueil par semaine} \times 52 : 12 = \text{..... €}$$

Selon les circonstances intervenues au cours du mois considéré, ce salaire peut être majoré ou minoré.

- **Si l'accueil s'effectue sur une année incomplète** (semaines programmées hors congés annuels du salarié) le salaire mensuel brut de base est égal au :

$$\frac{\text{Salaire horaire brut de base} \times \text{nombre d'heures d'accueil par semaine} \times \text{nombre de semaines programmées}}{12}$$

Les parties au contrat conviennent que le salaire mensuel de base sera calculé de la façon suivante :

$$\text{..... €} \times \text{nombre d'heures d'accueil par semaine} \times \text{nombre de semaines programmées} : 12 = \text{..... €}$$

La rémunération des congés acquis pendant la période de référence s'ajoute à ce salaire mensuel brut de base (*Voir rubrique congés annuels*).

Selon les circonstances intervenues au cours du mois considéré ce salaire peut être majoré ou minoré.

Paraphe des deux parties

■ En cas d'accueil occasionnel :

Le salaire brut mensuel est égal au salaire horaire brut de base x nombre d'heures d'accueil dans le mois.

..... € X nombre d'heures d'accueil = €

Pour la rémunération des congés, voir rubrique congés annuels.

Heures complémentaires

(Au-delà des heures prévues au contrat et jusqu'à 45 heures par semaine)

Elles sont rémunérées au salaire horaire brut de base convenu par les parties au présent contrat, soit

Majorations

- Heures majorées

À partir de la 46^e heure hebdomadaire d'accueil, il est appliqué un taux de majoration laissé à la négociation des parties.

Taux de majoration%
Montant de la majoration..... €/heure

- 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.

Taux de majoration%
Montant de la majoration..... €/heure

Indemnités (frais occasionnés au salarié par l'accueil de l'enfant)

Elles ne sont dues que les jours de présence de l'enfant. Ces indemnités ne sont pas des éléments du salaire. Elles n'entrent pas en compte dans le calcul des congés payés. Elles ne sont pas soumises à cotisation. Elles sont mentionnées sur le bulletin de salaire.

■ Indemnités pour frais d'entretien :

Ce sont les indemnités correspondantes aux 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 la Convention collective nationale et par la loi.

Le montant de l'indemnité pour frais d'entretien sera de :€/jour d'accueil.

Paraphe des deux parties

■ Indemnités pour frais de repas :

La partie fournissant les repas doit être précisée dans le contrat. 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. L'indemnité est fixée en fonction des repas fournis.

Les parties au contrat conviennent que les repas suivants seront fournis par l'assistante maternelle.

Petit déjeuner : Oui / Non montant de l'indemnité =€

Déjeuner : Oui / Non montant de l'indemnité =€

Goûter : Oui / Non montant de l'indemnité =€

Dîner : Oui / Non montant de l'indemnité =€

Soit :

Une indemnité globale de repas de€ par jour d'accueil.

Les parties au contrat conviennent que les repas ne seront pas fournis.

■ Indemnités pour frais de déplacement :

Si l'assistant(e) maternel (le) est amené(e) à utiliser son véhicule personnel pour transporter l'enfant, à la demande de l'employeur, celui-ci l'indemniserà selon le nombre de kilomètres effectués. L'indemnisation ne peut être inférieure au barème de l'administration et supérieure au barème fiscal. Le cas échéant, l'indemnisation peut être répartie entre les différents employeurs demandeurs des déplacements.

Les parties au contrat conviennent de l'indemnisation kilométrique suivante : € par km.

Périodicité du paiement

Le paiement du salaire est effectué à date fixe, chaque mois.

- Les parties conviennent que le salaire est versé tous les mois, le

Bulletin de salaire

Un bulletin de salaire est délivré tous les mois.

Paraphe des deux parties

6 – Congés

Tout salarié a droit chaque année à un congé payé à la charge de l'employeur dans les conditions suivantes :

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, 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 travaillé, équivalent à quatre semaines, effectué au cours de la période de référence. 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,

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

Un congé payé de deux semaines continues (ou douze jours ouvrables consécutifs) doit être attribué au cours de la période du 1^{er} 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. Le congé doit être pris.

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 1^{er} janvier et au plus tard le 1^{er} mars de chaque année, la date des congés.

Si un accord n'est pas trouvé, le salarié pourra fixer lui-même la date de ses congés payés, soit quatre semaines pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre et une semaine en hiver. Il en avertira les employeurs avant le 1^{er} mars de l'année considérée.

Paraphe des deux parties

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, 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 1^{er} 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.

Les dates de congés de l'assistant(e) maternel (le) seront fixées par écrit chaque année avant le 1^{er} mars.

- Du au.....
- Du au.....
- Du au.....
- Du au.....

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 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 1/10^{ème} 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 (entretien, nourriture...))

La solution la plus avantageuse pour le salarié sera retenue.

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

En cas d'accueil sur une année complète :

Les congés sont rémunérés lorsqu'ils sont pris, la rémunération due au titre des congés se substitue au salaire de base.

En cas d'accueil sur une année incomplète :

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

Les parties au contrat conviennent de verser l'indemnité de congés payés selon les modalités suivantes :

- 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^e chaque mois.

En cas d'accueil occasionnel :

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

Paraphe des deux parties

Jours fériés

1^{er} mai :

Seul le 1^{er} mai est un jour férié chômé et payé sans conditions s'il tombe un jour habituellement travaillé.

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%.

Jours fériés ordinaires :

Ils ne sont pas obligatoirement chômés et payés. Lorsque l'accueil est effectué un jour férié prévu au contrat, il est rémunéré sans majoration.

Si l'accueil n'est pas prévu au contrat, il peut être refusé par le salarié.

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 dès lors que le salarié remplit les conditions par la Convention collective :

- Le 1 ^{er} janvier :	travaillé <input type="checkbox"/>	non travaillé <input type="checkbox"/>
- Le lundi de pâques :	travaillé <input type="checkbox"/>	non travaillé <input type="checkbox"/>
- Le 8 mai :	travaillé <input type="checkbox"/>	non travaillé <input type="checkbox"/>
- L'Ascension :	travaillé <input type="checkbox"/>	non travaillé <input type="checkbox"/>
- Lundi de Pentecôte :	travaillé <input type="checkbox"/>	non travaillé <input type="checkbox"/>
- Le 14 juillet :	travaillé <input type="checkbox"/>	non travaillé <input type="checkbox"/>
- L'Assomption (15 août) :	travaillé <input type="checkbox"/>	non travaillé <input type="checkbox"/>
- La Toussaint :	travaillé <input type="checkbox"/>	non travaillé <input type="checkbox"/>
- Le 11 novembre :	travaillé <input type="checkbox"/>	non travaillé <input type="checkbox"/>
- Le jour de Noël :	travaillé <input type="checkbox"/>	non travaillé <input type="checkbox"/>

La loi du 30 juin 2004, relative à la **journée de solidarité des personnes âgées et personnes handicapées** a institué une journée de solidarité, c'est-à-dire une journée de travail supplémentaire non rémunérée (dans la limite de 7h) dont doivent s'acquitter les salariés. Côté employeur, une contribution supplémentaire a été mise en place depuis le 1^{er} juillet 2004.

Tous les salariés mensualisés y compris les salariés à temps partiels doivent se soumettre à cette obligation. L'assistant(e) maternel (le) ne peut en aucun cas refuser d'effectuer cette journée, même si le contrat ne prévoyait pas son accomplissement.

Paraphe des deux parties

La date de la journée de Solidarité doit être fixée par l'ensemble des employeurs afin que l'assistant(e) maternel(le) n'exécute qu'une seule journée.

Elle ne peut être prévue le 1^{er} mai.

La durée de la journée de solidarité correspond à une journée de 7h de travail pour les salariés à temps plein (35h et plus) par semaine, pour les salariés à temps partiel, la journée de solidarité doit être effectuée au prorata, par exemple pour un contrat de 20h par semaine, $9/45 \times 20 = 4h$ doivent être effectuées au titre de la journée de solidarité.

Les heures effectuées au titre de la journée de solidarité ne sont pas qualifiées d'heures complémentaires ou supplémentaires. Cependant les heures effectuées au-delà de la durée due au titre de la journée de solidarité (7h maximum) doivent être rémunérées. Dans l'exemple ci-dessus si 6h sont effectuées en réalité, l'employeur devra donc verser 2h complémentaires en plus du salaire mensuel de base.

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 :

- Mariage du salarié ou conclusion d'un PACS : 4 jours ouvrables,
- Mariage d'un enfant : 1 jour ouvrable,
- Naissance ou adoption : 3 jours ouvrables,
- Décès d'un enfant : 5 jours ouvrables,
- Décès du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un PACS, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une soeur : 3 jours ouvrables,
- Survenue d'un handicap chez un enfant : 2 jours 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. 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.

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.

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.

Paraphe des deux parties

7 – Absences

Absences de l'enfant :

Les absences de l'enfant non prévues au contrat doivent être rémunérées en totalité (maintien du salaire mensuel de base), à l'exception des absences dues à une maladie ou à un accident, justifiées dans les 48h par un certificat médical daté du 1^{er} jour de l'absence. Celles-ci ne sont pas rémunérées dans la limite de 10 jours par an consécutifs ou non, à la date d'effet du contrat.

Dans le cas d'une maladie ou hospitalisation de l'enfant durant 14 jours consécutifs, le salarié n'est pas rémunéré.

Au-delà, l'employeur décidera soit de rompre le contrat, soit de rétablir le salaire.

Absences de l'assistant(e) maternel (le) :

Le salarié en arrêt de travail pour maladie doit :

- Informer son (ou ses) employeur(s) dans les plus brefs délais de la durée probable de son absence,
- La justifier en adressant dans les 48h à son (ou ses) employeur(s) un certificat médical (ou une copie) daté du 1^{er} jour de l'absence et les certificats de prolongation éventuels.

8 – Formation

(Articles L421-14 du Code de l'Action sociale et des familles et L2111-2 du Code de la santé publique)

1. Une formation de 60 heures en cours d'emploi est obligatoire pour les assistant(e)s maternel (le) s. Les parents doivent permettre la formation de l'assistant(e) maternel (le) et rémunérer ses journées de formation au même titre que les jours d'accueil (seul sera dû le salaire de base, sans les indemnités d'entretien et de nourriture). L'accueil de l'enfant financé et organisé par le conseil départemental.
2. Droit individuel à la formation (DIF) – convention collective nationale – Accord du 21 septembre 2006. Il s'agit d'un quota d'heures de formation que l'assistant(e) maternel(le) acquiert tous les ans si, il ou elle justifie d'une activité effective pendant un an minimum.

(Renseignements auprès de l'IRCEM)

Paraphe des deux parties

9 – Rupture du contrat

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

Retrait de l'enfant à l'initiative de l'employeur ou démission à l'initiative du salarié

Quel qu'en soit le motif, l'arrêt de l'accueil de l'enfant à l'initiative des parents ou la démission de l'assistant(e) maternel (le) doit être notifié par lettre recommandée avec avis de réception. La date de première présentation de la lettre fixe le point de départ du préavis.

L'employeur doit remettre en fin de contrat au salarié :

- Un bulletin de salaire
- Un certificat de travail
- L'attestation Pôle Emploi

Préavis

Hors période d'essai, et sauf faute grave ou faute lourde, la durée minimum du préavis est de :

- 15 jours calendaires lorsque le salarié a moins d'un an d'ancienneté,
- 1 mois calendaire à partir d'un an d'ancienneté.

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

En cas d'inexécution, la partie responsable de l'inexécution du préavis doit verser à l'autre une indemnité égale au montant de la rémunération qu'aurait perçue le salarié s'il avait travaillé.

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

Sauf en cas de faute grave ou de retrait d'agrément, tout retrait de l'enfant qui lui a été confié pendant au moins un an, ouvre droit pour l'assistant(e) maternel(le) à une indemnité conventionnelle égale à 1/120^{ème} des salaires nets perçus pendant la durée du contrat.

L'indemnité de rupture est exonérée de cotisation et d'impôts sur le revenu.

Paraphe des deux parties

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 tel que prévu dans le cadre de la mensualisation.

S'il y a lieu, l'employeur procède à la régularisation. Le montant versé à ce titre est un élément du salaire, il est soumis à cotisations et rentre en compte dans le calcul des congés payés du salarié et, s'il y a lieu, de l'indemnité de rupture.

Suspension ou retrait de l'agrément

L'employeur n'est pas responsable de la rupture.

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

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

À le.....

Signature du/des parent(s)
(Précédée de la mention : lu et approuvé)

Signature de l'assistant(e) maternel(le)
(Précédée de la mention : lu et approuvé)