

# Contrat de Travail à Durée Indéterminée - CDI

Document à remplir (en cochant les cases concernées), parapher, dater et signer en 2 exemplaires identiques sans correcteurs ou rayures.

## La profession d'Assistant Maternel est régie par :

- Le Code de l'Action Sociale et des Familles (la Loi n°2005-706 du 27 juin 2005 et notamment le décret n°2006-627 du 29 mai 2006). L'article L 423-2 du CASF liste les seuls articles du Code du Travail applicables aux Assistants Maternels ;
- la Convention Collective Nationale des Assistants Maternels du Particulier Employeur du 1er juillet 2004.

Le contrat de travail ne peut pas prévoir de dispositions moins favorables aux textes ci-dessus.

## Entre le salarié :

Nom : ..... Prénom : .....

Adresse : .....

Code Postal : ..... Ville : .....

Tél. domicile : ..... / ..... / ..... / ..... / ..... Tél. mobile : ..... / ..... / ..... / ..... / .....

N° de Sécurité Sociale : ..... N°PAJE : .....

Agrément : .....

Date de la délivrance : ..... Date du dernier renouvellement : .....

Assurance responsabilité civile professionnelle (nom et coordonnées de la compagnie) : .....

N° de la police d'assurance : .....

Assurance automobile (nom et coordonnées de la compagnie) : .....

N° de la police d'assurance : .....

## Et l'Employeur (le parent bénéficiaire de la PAJE) :

Nom : ..... Prénom : .....

Adresse : .....

Code Postal : ..... Ville : .....

N° PAJEMPLOI : ..... Numéro de sécurité sociale : .....

Tél. domicile : ..... / ..... / ..... / ..... / ..... Tél. mobile : ..... / ..... / ..... / ..... / .....

Tél. travail : ..... / ..... / ..... / ..... / ..... Lieu du travail : .....

Autorité parental :  oui  non

## Autre Parent :

Nom : ..... Prénom : .....

Adresse : .....

Code Postal : ..... Ville : .....

Numéro de sécurité sociale : .....

Tél. domicile : ..... / ..... / ..... / ..... / ..... Tél. mobile : ..... / ..... / ..... / ..... / .....

Tél. travail : ..... / ..... / ..... / ..... / ..... Lieu du travail : .....

Autorité parental :  oui  non

## Accueil concernant l'enfant :

Nom : ..... Prénom : .....

Né(e) le : ..... / ..... / .....

## Article 1<sup>er</sup> - Prise d'effet du contrat

Le présent contrat est conclu pour une durée indéterminée et prend effet à compter du ..... / ..... / ..... (Indiquer la date du premier jour d'accueil de l'enfant, période d'adaptation incluse).

Le présent contrat peut être modifié en cours d'accueil avec l'accord des deux parties à condition de formaliser cet accord par écrit. A défaut d'accord, le contrat se poursuit en l'état, sinon il revient à la partie à l'origine de la demande de modification du contrat de prendre l'initiative de le rompre.

## Article 2 - Période d'essai

Si l'accueil s'effectue sur :

- 1, 2 ou 3 jours par semaine, la période d'essai ne peut pas dépasser 3 mois ;
- 4 jours ou plus par semaine, la période d'essai ne peut pas dépasser 2 mois ;

La durée de la période d'essai est de :  un mois  deux mois  trois mois

Au cours de la période d'essai, l'employeur ou le salarié peut rompre librement le contrat par lettre recommandée avec avis de réception. Un délai de prévenance doit être respecté :

Si la rupture est du fait de l'employeur :

- 24 heures pour une durée de contrat de moins de 8 jours ;
- 48 heures entre 8 jours et un mois de durée du contrat ;
- 2 semaines après un mois de durée de contrat.

Si la rupture est du fait du salarié :

- 24 heures pour une durée de contrat de moins de 8 jours ;
- 48 heures dans les autres cas.

L'employeur remet à l'Assistant Maternel un bulletin de salaire, un certificat de travail, l'attestation Pôle Emploi et le solde de tout compte (cf. article 18 de la CCN).

## Article 3 - Période d'adaptation

Une période d'adaptation peut être prévue au cours de laquelle les conditions et les horaires d'accueil sont fixés en fonction des besoins d'adaptation de l'enfant. Ce temps d'adaptation fait partie de la période d'essai et doit être rémunéré.

La durée de la période d'adaptation ne peut pas excéder un mois. Cochez les jours d'accueil et précisez les horaires d'accueil.

Planning de la période d'adaptation du (1<sup>er</sup> jour d'accueil) ..... / ..... / ..... au ..... / ..... / .....

### Semaine n° 1

- Lundi ..... h ..... à ..... h .....
- Mardi ..... h ..... à ..... h .....
- Mercredi ..... h ..... à ..... h .....
- Jeudi ..... h ..... à ..... h .....
- Vendredi ..... h ..... à ..... h .....
- Samedi ..... h ..... à ..... h .....
- Dimanche ..... h ..... à ..... h .....

### Semaine n° 2

- Lundi ..... h ..... à ..... h .....
- Mardi ..... h ..... à ..... h .....
- Mercredi ..... h ..... à ..... h .....
- Jeudi ..... h ..... à ..... h .....
- Vendredi ..... h ..... à ..... h .....
- Samedi ..... h ..... à ..... h .....
- Dimanche ..... h ..... à ..... h .....

### Semaine n° 3

- Lundi ..... h ..... à ..... h .....
- Mardi ..... h ..... à ..... h .....
- Mercredi ..... h ..... à ..... h .....
- Jeudi ..... h ..... à ..... h .....
- Vendredi ..... h ..... à ..... h .....
- Samedi ..... h ..... à ..... h .....
- Dimanche ..... h ..... à ..... h .....

### Semaine n° 4

- Lundi ..... h ..... à ..... h .....
- Mardi ..... h ..... à ..... h .....
- Mercredi ..... h ..... à ..... h .....
- Jeudi ..... h ..... à ..... h .....
- Vendredi ..... h ..... à ..... h .....
- Samedi ..... h ..... à ..... h .....
- Dimanche ..... h ..... à ..... h .....

## Article 4 - Modalités d'accueil

L'accueil journalier débute à l'heure prévue au contrat de travail, et se termine au départ de l'enfant avec son parent, **sans préjudice des heures prévues au contrat de travail.**

La responsabilité du salarié est engagée pendant le temps de présence de l'enfant.

Les heures de travail ne se compensent pas :

- ⇒ Toute heure ou journée effectuée en dehors des heures ou journées prévues au contrat de travail sera rémunérée en heure complémentaire ou majorée *(plus de 45 heures par semaine)*.
- ⇒ Aucun retard du matin ne pourra être compensé par un retard du soir. De même que tout accueil commencé plus tôt ne pourra pas être compensé par un départ plus tôt le soir.
- ⇒ Une journée prévue au contrat de travail non effectuée ne peut être remplacée par une autre journée non prévue au contrat.

**L'enfant est confié au salarié aux jours et heures suivants, accueil à caractère régulier :**  oui  non

- Lundi ..... h ..... à ..... h .....
- Mardi ..... h ..... à ..... h .....
- Mercredi ..... h ..... à ..... h .....
- Jeudi ..... h ..... à ..... h .....
- Vendredi ..... h ..... à ..... h .....
- Samedi ..... h ..... à ..... h .....
- Dimanche ..... h ..... à ..... h .....

En cas de changement d'horaire, le salarié est averti, dès que possible, 7 jours minimum, sous condition que la capacité d'accueil liée à l'agrément du salarié le permette *(Multi - employeurs)*.

**Cas particulier de cycles de semaines à horaires variables:**  oui  non

### Semaine n° 1

- Lundi ..... h ..... à ..... h .....
- Mardi ..... h ..... à ..... h .....
- Mercredi ..... h ..... à ..... h .....
- Jeudi ..... h ..... à ..... h .....
- Vendredi ..... h ..... à ..... h .....
- Samedi ..... h ..... à ..... h .....
- Dimanche ..... h ..... à ..... h .....

### Semaine n° 2

- Lundi ..... h ..... à ..... h .....
- Mardi ..... h ..... à ..... h .....
- Mercredi ..... h ..... à ..... h .....
- Jeudi ..... h ..... à ..... h .....
- Vendredi ..... h ..... à ..... h .....
- Samedi ..... h ..... à ..... h .....
- Dimanche ..... h ..... à ..... h .....

### Semaine n° 3

- Lundi ..... h ..... à ..... h .....
- Mardi ..... h ..... à ..... h .....
- Mercredi ..... h ..... à ..... h .....
- Jeudi ..... h ..... à ..... h .....
- Vendredi ..... h ..... à ..... h .....
- Samedi ..... h ..... à ..... h .....
- Dimanche ..... h ..... à ..... h .....

### Semaine n° 4

- Lundi ..... h ..... à ..... h .....
- Mardi ..... h ..... à ..... h .....
- Mercredi ..... h ..... à ..... h .....
- Jeudi ..... h ..... à ..... h .....
- Vendredi ..... h ..... à ..... h .....
- Samedi ..... h ..... à ..... h .....
- Dimanche ..... h ..... à ..... h .....

La durée d'accueil hebdomadaire est de : ..... heures. En cas de cycles de semaines avec des jours et horaires d'accueil différents, la moyenne d'heures d'accueil hebdomadaire sera retenue pour le calcul de la mensualisation. En cas de changement d'horaire, le salarié est averti, dès que possible, 7 jours minimum, sous condition que la capacité d'accueil liée à l'agrément du salarié le permette *(Multi - employeurs)*.

**Cas particulier d'accueil en période scolaire et de vacances scolaire les horaires sont les suivants :**  oui  non

### Semaine : Période scolaire

- Lundi ..... h ..... à ..... h .....
- Mardi ..... h ..... à ..... h .....
- Mercredi ..... h ..... à ..... h .....
- Jeudi ..... h ..... à ..... h .....
- Vendredi ..... h ..... à ..... h .....
- Samedi ..... h ..... à ..... h .....
- Dimanche ..... h ..... à ..... h .....

### Semaine : Vacances Scolaires

- Lundi ..... h ..... à ..... h .....
- Mardi ..... h ..... à ..... h .....
- Mercredi ..... h ..... à ..... h .....
- Jeudi ..... h ..... à ..... h .....
- Vendredi ..... h ..... à ..... h .....
- Samedi ..... h ..... à ..... h .....
- Dimanche ..... h ..... à ..... h .....

En cas de changement d'horaire, le salarié est averti, dès que possible, 7 jours minimum, sous condition que la capacité d'accueil liée à l'agrément du salarié le permette.

### Cas spécifique d'une durée d'accueil hebdomadaire indéterminée:

En cas de durée d'accueil hebdomadaire indéterminée, il convient d'indiquer une durée hebdomadaire minimale qui sert de base de calcul pour la mensualisation. Le cas échéant, des heures complémentaires seront rémunérées.

Il sera nécessaire dans ce cas de fournir un planning dans un délai de:  8 jours  15 jours  
Sous condition que la capacité d'accueil liée à l'agrément du salarié le permette (Multi - employeurs).

A défaut, de temps d'accueil définit au présent contrat de travail, ce temps d'accueil risquerait d'être requalifié en accueil à temps complet (45 heures).

Jours de présence de l'enfant:

Lundi  Mardi  Mercredi  Jeudi  Vendredi  Samedi  Dimanche

Heure d'arrivée au plus tôt le matin: ..... h .....

Heure de départ au plus tard le soir: ..... h .....

Nombre maximal d'heures travaillées par jour: ..... h .....

Nombre minimal d'heures travaillées par semaine: ..... h .....

En cas de changement d'horaire, le salarié est averti, dès que possible, 7 jours minimum, sous condition que la capacité d'accueil liée à l'agrément du salarié le permette (Multi - employeurs).

### Repos hebdomadaire:

Le jour habituel de repos hebdomadaire est prévu au contrat et il est pris le même jour en cas de multi-employeurs. Il est donné de préférence le dimanche. Dans le cas où, exceptionnellement, l'enfant est confié au salarié le jour de repos hebdomadaire, celui-ci est rémunéré au tarif normal majoré à 25% ou récupéré, d'un commun accord, par un repos équivalent majoré dans les mêmes proportions.

Le jour habituel de repos hebdomadaire est fixé le .....

### Article 5 - Heures complémentaires et heures majorées

Le salarié accepte de faire des heures complémentaires (heures effectuées au-delà des heures prévues au contrat de travail dans la limite de 45h/semaine) :  oui  non

Le salarié accepte de faire des heures majorées (heures au-delà de 45 h/semaine) :  oui  non

Une fiche de présence est tenue: paraphée (chaque jour) et signée (en fin de mois) par les deux parties.

### Article 6 - Nombre de semaines d'accueil programmées sur 12 mois

L'accueil s'effectue sur une année **complète**, mensualisation calculée sur 52 semaines (5 semaines de congés en commun).

L'accueil s'effectue sur une année **incomplète**, mensualisation calculée sur le nombre de ..... semaines d'accueil programmées sur 12 mois (accueil sur 46 semaines ou moins de présence de l'enfant).

### Article 7 - Rémunération

#### Taux horaire :

Il est convenu d'un **taux horaire brut de** : ..... €, qui correspond à un taux horaire net de ..... € à la signature du contrat. Chaque année, à la date d'anniversaire du contrat, ce taux horaire bénéficiera d'une augmentation équivalente à :

2% ;  4% ;  Autres montants (précisez) : .....

Toutes clauses d'indexation du salaire sont interdites dans un contrat de travail qu'elles soient basées sur l'augmentation des prix ou du SMIC (CASS. SOC n°05-44073 du 13 décembre 2006).

#### Certaines situations particulières sont rémunérées de la façon suivante :

Taux horaire majoré à partir de la 46<sup>ème</sup> heure ..... %

Accueil le samedi : taux horaire majoré de ..... %

Accueil le jour de repos hebdomadaire : taux horaire majoré minimum de 25% ou plus ..... %

Accueil les jours fériés travaillés : taux horaire majoré de ..... %

Accueil spécifique / majorations pour difficultés particulières : taux horaire majoré de ..... %

Accueil la nuit : taux horaire normal (à préciser dans les clauses particulières et avec autorisation du service agrément du Conseil Départemental)

## Article 8 - Mensualisation

**La mensualisation est obligatoire.** Elle permet au salarié de percevoir un salaire régulier toute l'année, quel que soit le nombre d'heures d'accueil effectuées dans le mois, elle se calcule sur 12 mois (art. 12 de la CCN).

La législation prévoit un nombre annuel d'heures de travail à ne pas dépasser, soit 2250 heures (art. L 423-22 du Code d'action sociale et des familles).

**Nombre annuel d'heures:** Nombre d'heures d'accueil hebdomadaire x nombre de semaines d'accueil programmé

..... Heures x ..... Semaines = ..... Heures

**Nombre mensuel d'heures:** Nombre annuel d'heures / 12 mois

..... Heures annuelles / ..... 12 mois = ..... Heures (nombre d'heures à déclarer à PAJEMPLOI).

Calcul de la mensualisation : tarif horaire brut x nombre mensuel d'heures

..... Heures mensuelles x ..... € Taux horaire brut

- Sur une année complète ..... € brut par mois qui correspond à un salaire net de ..... €
- Sur une année incomplète : ..... € brut par mois par mois qui correspond à un salaire net de ..... €

## Article 9 - Indemnités d'entretien, repas et kilométriques

S'ajoutent au salaire mensuel de base les indemnités suivantes :

### Indemnités d'entretien :

Il est convenu du versement d'une **indemnité d'entretien de .....** € par journée effective d'accueil. L'indemnité d'entretien ne peut être inférieure au montant défini à l'annexe I de la Convention Collective Nationale.

### Indemnités de repas :

- Le salarié fournit les :
- Petits déjeuners. Il est alors convenu du versement d'une **indemnité de petit déjeuner de .....** €
  - Repas. Il est alors convenu du versement d'une **indemnité de repas .....** €
  - Goûter. Il est alors convenu du versement d'une **indemnité de goûter .....** €

Cette indemnité est majorée de ..... % en cas de régime spécifique à la demande de l'employeur. À titre indicatif, les montants peuvent évoluer selon les besoins de l'enfant.

- En cas de fourniture des repas par l'employeur, l'indemnité n'est pas due mais cela constitue pour le salarié, un avantage en nature qu'il convient d'estimer au contrat de travail.

**L'estimation est de ..... € par journée d'accueil.**

### Indemnités de déplacement :

Si le salarié est amené à utiliser son véhicule pour transporter l'enfant, il est convenu du versement d'une **indemnisation de .....** € par kilomètre effectué.

L'indemnisation ne peut être inférieure au barème de l'administration, ni supérieure au barème fiscal. Elle est à répartir sur l'ensemble des Employeurs demandeurs.

## Article 10 - Versement du salaire et cotisations sociales

Le salaire est versé à date fixe :

- le ..... du mois concerné ;  le dernier jour du mois travaillé ;  le ..... du mois suivant.

Tout retard constitue un non-respect du contrat de travail qui peut entraîner des poursuites judiciaires et saisine du tribunal compétent.

L'Employeur s'engage à délivrer chaque mois au salarié un bulletin de paie conforme aux dispositions de la Convention Collective Nationale des Assistants Maternels salariés du Particulier Employeur.

Les cotisations sociales sont OBLIGATOIRES.

L'Employeur s'engage à demander l'affiliation du salarié et à verser les cotisations à l'URSSAF (les charges sociales sont actuellement prises en charge par la CAF au titre de la PAJE).

## Article 11 - Absences de l'enfant accueilli

**Prévenir le salarié dès que possible.** Les absences de l'enfant, non prévues au contrat de travail, ne peuvent entraîner une retenue sur salaire.

Les absences de l'enfant pour maladie ou hospitalisation peuvent avoir un impact sur la rémunération du salarié, selon les modalités définies ci-dessous :

### Absences de l'enfant pour maladie ou accident :

**le salarié n'accepte pas d'accueillir l'enfant malade.** Dans ce cas, les absences de l'enfant malade entraîneront une retenue sur le salaire mensuel de base pour le mois concerné, sur présentation du certificat médical dans les 48 heures.

**le salarié accepte d'accueillir l'enfant malade.**

le salaire du salarié est maintenu avec ou sans présentation d'un certificat médical ;

le salarié accepte de ne pas être rémunéré dans la limite de 10 jours par an sur présentation du certificat médical dans les 48 heures. A défaut, le salaire est intégralement versé.

### Absences de l'enfant pour hospitalisation :

le salaire du salarié est maintenu avec ou sans présentation d'un certificat médical;

le salarié accepte de ne pas être rémunéré dans la limite de 14 jours consécutifs sur présentation de l'attestation et/ou du certificat d'hospitalisation dès que celui-ci lui sera remis (clinique/hôpital). A défaut, le salaire est intégralement versé.

Après 14 jours calendaires consécutifs d'absence, l'Employeur décide soit de rompre le contrat, soit de maintenir le salaire.

Si l'absence de l'enfant pour cause de maladie ou d'hospitalisation intervient pendant le préavis, les jours d'absence sont rémunérés avec ou sans présentation du certificat médical.

## Article 12 - Congés

**Prévision des périodes de congés :** à la signature du contrat, l'Employeur et le salarié définissent les dates des congés annuels.

**La première année :** Préciser les dates probables des congés (sur une période de 12 mois):

Pour un contrat en année incomplète indiquez les numéros des semaines. Pour un contrat en année complète précisez les dates de la prise des congés :

Le salarié : .....

L'employeur : .....

### Les années suivantes :

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 (sans enfant), les différents employeurs et le salarié s'efforceront de fixer la date des congés d'un commun accord, à compter du 1<sup>er</sup> janvier et au plus tard le 1<sup>er</sup> mars de chaque année.

Si un accord n'est pas trouvé, le salarié pourra fixer lui-même la date de 5 semaines, que ces congés soient payés ou sans solde. Il en avertira les employeurs dans les mêmes délais.

En effet, si l'accueil s'effectue sur une année incomplète, le salarié qui n'aura pas acquis 30 jours de congé aura droit à un congé complémentaire non rémunéré afin de lui permettre de bénéficier de 30 jours de repos sans enfant.

## Article 13 - Prise des congés

**En année complète:** Les congés payés acquis au cours de l'année de référence, qui court du 1<sup>er</sup> juin Année N au 31 mai Année N+1, peuvent être pris à partir du 1<sup>er</sup> mai Année N+1.

Les parties conviennent que le salarié prend des congés avant la fin de la première année de référence:  oui  non

Un congé payé de 2 semaines continues (ou 12 jours ouvrables consécutifs) doit être attribué au cours de la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre, sauf accord entre les parties.

Lorsque les droits acquis sont inférieurs à 12 jours ouvrables, les congés payés doivent être pris en totalité et en continu.

**En année incomplète:** Les congés du salarié sont pris pendant les périodes de non accueil de l'enfant prévues au contrat.

## **Congés supplémentaires :**

**Congés pour charge de famille:** Les salariés de moins de vingt et un ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de deux jours de congé supplémentaires par enfant à charge. Ce congé est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas six jours.

Les salariés âgés de vingt et un ans au moins à la date précitée bénéficient également de deux jours de congé supplémentaires par enfant à charge, sans que le cumul du nombre des jours de congé supplémentaires et des jours de congé annuel puisse excéder la durée maximale du congé annuel prévu à l'article L. 3141-3.

Est réputé enfant à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de quinze ans au 30 avril de l'année en cours et tout enfant sans condition d'âge dès lors qu'il vit au foyer et qu'il est en situation de handicap (article L 3141-9 et Article R7213-9 du Code du Travail)

**Congés pour fractionnement des congés payés:** 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 1er mai au 31 octobre, 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 1er mai au 31 octobre, 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 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 5<sup>ème</sup> semaine ne peut en aucun cas donner droit à des jours supplémentaires de congé pour fractionnement.

## **Article 14 - Paiement des congés**

**Rémunération des congés payés :** A la date du 31 mai de chaque année, fin de la période de référence, il est fait le point sur le nombre de jours de congés payés acquis au cours de la période de référence.

La rémunération des congés payés doit être calculée selon la solution la plus favorable :

- soit la rémunération que le salarié aurait perçue pour une durée d'accueil égale à celle du congé payé (méthode du maintien de salaire);
- soit la base de 10% de la totalité des salaires versés pendant l'année de référence y compris ceux versés au titre des congés payés.

## **Modalité du paiement :**

**Mensualisation sur une année complète :** les congés acquis sont rémunérés lorsqu'ils sont pris. La rémunération due au titre des congés payés acquis se substitue au salaire de base.

**Mensualisation sur une année incomplète,** l'indemnité de congés payés est calculée au 31 mai et s'ajoute au salaire mensualisé à partir du mois de juin suivant, selon l'une des modalités conventionnelles suivantes:

- En une seule fois au mois de juin ;
- Lors de la prise principale des congés ;
- Au fur et à mesure de la prise des congés ;
- Par 12<sup>ème</sup> chaque mois à compter de juin (attention cela ne correspond pas à 10% tous les mois).

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.

## **Article 15 - Autres congés :**

**Jours fériés :** Le 1<sup>er</sup> mai est un jour férié non travaillé et payé.

Les jours fériés suivants ne sont pas travaillés :

- |  |   |   |
|--|---|---|
| <input type="checkbox"/> Noël                    | <input type="checkbox"/> Ascension          |   |
| <input type="checkbox"/> 1 <sup>er</sup> janvier | <input type="checkbox"/> Lundi de Pentecôte | <input type="checkbox"/> 1 <sup>er</sup> novembre |
| <input type="checkbox"/> Lundi de Pâques         | <input type="checkbox"/> 14 juillet         | <input type="checkbox"/> 11 novembre              |
| <input type="checkbox"/> 8 mai                   | <input type="checkbox"/> 15 août            |   |

Les jours fériés non travaillés sont payés :  Dès la signature du contrat  Après 3 mois d'ancienneté

## Article 16 - Congés pour évènements familiaux

Sur justification, et **quelle que soit son ancienneté**, le salarié bénéficie de **congés exceptionnels rémunérés** en cas de :

- |  |                     |
|--|---------------------|
| ▪ mariage du salarié ou conclusion d'un pacte civil de solidarité (PACS) : | 4 jours ouvrables ; |
| ▪ naissance ou adoption :  | 3 jours ouvrables ; |
| ▪ mariage d'un enfant :  | 1 jour ouvrable ;   |
| ▪ annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant :                    | 2 jours ouvrables ; |
| ▪ décès d'un enfant :  | 5 jours ouvrables ; |
| ▪ décès du conjoint ou du partenaire du PACS :                             | 3 jours ouvrables ; |
| ▪ décès du père, de la mère, du beau-père ou de la belle-mère :            | 3 jours ouvrables.  |
| ▪ décès d'un frère ou d'une sœur :   | 3 jours ouvrables.  |
| ▪ décès d'un grand-père ou d'une grand-mère :                              | 1 jour ouvrable ;   |

Ces jours de congé doivent être pris au moment de l'évènement ou, en accord avec l'employeur, dans les jours qui l'entourent.

En cas de congé pris à l'occasion de la naissance ou de l'adoption, non cumulables avec le congé maternité, les trois jours ouvrables peuvent être pris dans la période de quinze jours qui entourent l'évènement.

**Ces jours d'absence n'entraînent pas de retenue sur le salaire de base mensuel.** Ils sont assimilés à des jours de travail effectifs pour la détermination de la durée des congés annuels.

Si l'évènement oblige le salarié à un déplacement de plus de 600 Kms (aller-retour), il peut demander à l'employeur un jour de congé supplémentaire non rémunéré (congés pour convenance personnelle).

Lorsqu'un évènement familial intervient pendant les congés payés, le salarié ne peut prétendre bénéficier ni d'un report de ce congé, ni d'une indemnisation supplémentaire, ni d'une prolongation de ses congés payés.

## Article 17 - Congés pour enfant malade

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 de 1 an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus de moins de 16 ans.

## Article 18 - 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.

## Article 19 - Congé de solidarité familial et de soutien familial

Le congé de solidarité permet à tout salarié de s'absenter pour assister un proche souffrant d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital. Ce congé est non rémunéré.

Le congé de soutien familial, permet à tout salarié d'accompagner un proche, qui présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité. Ce congé est non rémunéré.

## Article 20 - Suspension du contrat de travail

### Maladie du salarié

**Arrêt maladie** : L'arrêt maladie est signalé dans les 2 jours ouvrables suivant l'arrêt de travail, avec indication de la date de reprise (cerfa). L'employeur doit fournir au salarié, une attestation de salaire pour le paiement des indemnités journalières.

**Accident de travail** (Art. R412-12 à R 412-15 et L 311-2 et -3 du Code de la Sécurité Sociale) : Le salarié est couvert en cas d'accident du travail ayant un lien direct avec l'accueil ou l'entretien du ou des enfants confiés. L'employeur a l'obligation de déclarer l'accident à la CPAM dont relève le salarié, dans un délai de 24 heures (dimanches et jours fériés non compris) par lettre recommandée avec avis de réception. Le jour de l'accident doit être rémunéré normalement par l'employeur.

Dès lors que le salarié est victime d'un accident lié avec l'accueil ou l'entretien du ou des enfants confiés, le salarié doit informer ou faire informer l'employeur (par écrit ou par oral) de l'accident de travail dans la journée où il se produit ou, à défaut, au plus tard dans les **24 heures**.

Si la notification ne peut pas être faite sur le lieu de l'accident, elle doit être adressée par lettre recommandée.



## Article 21 - Maternité de la salariée

*Loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, Art. L 1225-1 et suivants et R 1225-4-1 et suivants du Code du Travail et Art. 16 de la Convention Collective.*

L'employeur ne peut rompre le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté, pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit au titre du congé de maternité, qu'elle use ou non de ce droit, et au titre des congés payés pris immédiatement après le congé de maternité ainsi que pendant les dix semaines suivant l'expiration de ces périodes.

L'employeur ne peut rompre le contrat de travail d'un salarié pendant les dix semaines suivant la naissance de son enfant, sauf faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à l'arrivée de l'enfant.

## Article 22 - Journée de solidarité

En l'absence d'accord de la branche, le salarié n'est pas concerné par cette journée de solidarité.

## Article 23 – Rupture de contrat

La rupture du contrat de travail qu'elle soit à l'initiative du salarié ou de l'employeur, doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception. La date de 1<sup>ère</sup> présentation de la lettre fixe le départ du préavis.

**Préavis :** La durée minimum du préavis, que la rupture soit à l'initiative de l'employeur ou du salarié, est de :

- 15 jours calendaires pour un salarié ayant moins d'un an d'ancienneté avec l'employeur ;
- 1 mois (de date à date) pour un salarié ayant plus d'un an d'ancienneté avec l'employeur.

La période de préavis ne se confond pas avec une période de congés payés :

⇒ Tout préavis notifié pendant les congés annuels du salarié ne débute qu'à la fin de cette période de congés.

⇒ Tout préavis débuté avant une période de congés payés programmée, est suspendu pendant la prise de ce congé.

Dans ce cas le préavis reprend au retour de congés

Même avec présentation d'un certificat médical, les absences de l'enfant pour cause de maladie ou d'accident pendant le préavis ne peuvent faire l'objet de réduction de l'indemnité de préavis.

### Régularisation du salaire :

- **Année complète** : il n'y a pas de régularisation de salaire.
- **Année incomplète** : il faut vérifier si le salarié n'a pas travaillé plus d'heures que prévues dans le cadre de sa mensualisation.

Pour cela, comparer :

Le nombre d'heures rémunérées par les salaires mensuels de base versés;

Le nombre d'heures réellement effectuées, **sans remettre en cause les heures et jours d'accueil prévus au contrat.**

Si le nombre d'heures rémunérées par les salaires versés est inférieur au nombre d'heures réellement effectuées, la différence doit être rémunérée au salarié.

Dans le cas contraire, le salarié garde le trop perçu.

### 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 :

En cas de rupture du contrat à l'initiative de l'employeur, celui-ci verse, sauf en cas de faute grave, une indemnité de rupture au salarié ayant au moins un an d'ancienneté avec lui.

Selon la Convention Collective, cette indemnité est au moins égale à 1/120<sup>ème</sup> du total des salaires nets perçus pendant la durée du contrat.

Cette indemnité est exonérée de cotisations et d'impôt sur le revenu dans les limites fixées par la loi.

## Article 24 - Documents à remettre

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.

