**Établir le contrat de travail**

Il s'agit d'un élément indispensable dans la relation entre parents et assistant maternel. Un contrat bien rempli où tous les points ont été évoqués instaure une bonne base à la relation contractuelle PARENT(S) EMPLOYEUR(S) et ASSISTANT(E) MATERNEL(LE) SALARIE(E). Il est important d'y accorder le temps nécessaire afin que tous les points soient bien compris des deux parties dans un moment de calme et de complète disponibilité.

Il s'agit d'un acte contractuel qui ne relève que de l'employeur et de l'assistant maternel. Il vous est possible de vous faire conseiller en amont de la signature par l’Animatrice du Relais Assistant(e)s Maternel(le)s dont vous dépendez.

Ne négligez pas les points tels que :

**La période d'essai** (Convention collective, article 5).

Elle permet juger dans sa durée outre si l’accueil de l’enfant est bienveillant et respectueux de ces besoins si les deux parties PARENT(S) EMPLOYEUR(S) et ASSISTANT(E) MATERNEL(LE) SALARIE(E) ont envie de travailler ensemble.

Selon la loi de modernisation du marché du travail, un délai de prévenance en cas de rupture au cours de la période d'essai doit être respecté avec remise en main propre d'un courrier contresigné.

**La période d'adaptation** (Convention collective, article 5),

Elle fait partie de la période d'essai. Elle permet à chacun de faire connaissance et d'établir progressivement un climat de confiance bénéfique à l'accueil de l'enfant et donc à la qualité des relations dont l'enfant est le centre.

Si l'enfant montre quelques petites manifestations de réprobation, parlez-lui, rassurez-le. Parlez-en avec l'assistant maternel. Régulièrement, il est important de consacrer un temps d'échange entre parents et assistant maternel pour mieux appréhender le vécu de l'enfant tout au long de la journée. Ce dialogue permettra de créer un climat de confiance. Ne vous inquiétez pas si votre enfant pleure un peu après votre départ dans les premiers jours de l'accueil, c'est tout à fait normal et plus il est âgé, plus l'adaptation sera longue car il connaît déjà parfaitement son petit monde.

Vous pouvez commencer par 1 ou 2 petites heures en matinée, ensuite un biberon puis une matinée, un repas et une sieste. Puis une journée complète, puis plus régulièrement jusqu'à la reprise complète de votre activité.

**La durée de l'accueil** (Convention collective, article 6).

* Durée quotidienne maximale légale : 13 heures par jour
* Durée hebdomadaire maximale sauf accord du salarié : 48 heures

Notifier bien les heures et jours d'accueil hebdomadaire au contrat.

Si vous travaillez à partir de plannings, indiquez-le avec le délai prévu de remise de ce planning. Il faut absolument qu'il y est une base pour que l'assistant maternel puisse planifier l'accueil de votre enfant en fonction de ces autres accueils.

La durée de l'accueil débute à l'heure d'arrivée prévue de l'enfant notée au contrat et se termine au départ de l'enfant.

Un départ prématuré n'entraîne pas de réduction de salaire, c'est l'heure de départ de l'enfant notifiée au contrat qui sert de base. Par contre, un départ tardif au-delà de l'heure de départ notée entraîne une majoration de salaire (Heures complémentaires) proportionnellement au temps imparti.

**La rémunération** (Convention collective, article 7).

Toutes les heures d'accueil sont rémunérées et le salaire horaire brut de base ne peut être inférieur à 1/8e du salaire statutaire brut journalier **soit au 01/10/2016 :** 2.72€ brut **= 2.10 € net**

**Année complète**

Vous employer votre assistant(e) maternel(le) 47 semaines par an (+ 5 semaines de congés payés que vous et votre salariés aurez en commun).

Tous les mois de salaire sont égaux y compris le mois de congés payés à l'exception toutefois de la 1re année, si l'assistant maternel n'a pas acquis ses 30 jours ouvrables de congés payés, dans ce cas les jours non acquis seront pris sans solde et les autres réglés à hauteur du 1/10e des salaires versés durant la période de référence.

Avec cette méthode le salaire mensuel brut s'obtient en faisant : salaire horaire brut de base x nombre d'heures d'accueil par semaine x 52 semaines / 12 mois.

**Année incomplète**

Vous calculez le salaire mensuel régulier sur les "semaines programmées de travail" et vous retirez toutes les semaines d’absence de l’enfant dues soit l’absence de l’assistant(e) maternel(le) au titre de ses congés (5 semaines minimum mais possible qu’il/elle souhaite en prendre plus) soit de votre fait dues à vos congés payés et autres (RTT, papy et mamie…).

Les congés payés ne sont pas inclus et sont donc à rémunérer en sus selon les 4 moyens introduits par la convention collective.

Le salaire mensuel brut s'obtient en faisant : salaire horaire brut de base x nombre d'heures d'accueil par semaine x nombre de semaines programmées / 12 mois

**Les heures complémentaires**.

Il s'agit des heures effectuées au-delà des heures de travail prévues au contrat et jusqu'à la 45e heure hebdomadaire, durée conventionnelle. Elles sont rémunérées au tarif horaire de base.

**soit au 01/10/2016 :** 2.72€ brut **= 2.10 € net**

**Les heures majorées (supplémentaires)**.

Ce sont les heures de travail effectuées au-delà de la 45e heure hebdomadaire (durée conventionnelle). La convention collective indique que le taux de majoration des heures supplémentaires est laissé à la négociation des parties.

**Les indemnités d'entretien** (Convention collective, article 8).

Cette indemnité couvre les frais occasionnés à l'assistant maternel par l'accueil de l'enfant : eau, gaz, électricité, amortissement du matériel de puériculture, jeux et matériels d'activités à l'exception des couches.

Le minimum a été fixé par la Convention collective et s'élève pour une journée d'accueil de

**moins de 8h d’accueil** à **2,65 euros.**

**9 heures d'accueil** à **2.99 €**

**0.34 € par heure supplémentaire**

L'indemnité d'entretien n'est pas due lorsque l'enfant n'est pas présent.

**Les frais de repas**. Si le repas est fourni par l'assistant maternel, l'indemnité est due. Elle est à négocier en fonction de l'âge de l'enfant, prévoyez de fixer le montant dès la signature du contrat.

**Les frais de déplacements**. (Convention collective, article 9).

Si l'assistant maternel est amené à utiliser son véhicule pour transporter l'enfant « à votre demande », l'indemnisation est due selon les kilomètres effectués. L'indemnisation est à répartir le cas échéant, entre les employeurs demandeurs de déplacements.

**Les jours fériés** (Convention collective, article 11).

Seul le 1er mai est un jour chômé payé lorsqu'il tombe un jour habituellement travaillé. Pour les autres 11 jours fériés, le chômage décidé par l'employeur, ne pourra être la cause d'une réduction de salaire si l'assistant maternel a :

* 3 mois d'ancienneté,
* travaillé les jours d'accueils qui précède et suit le jour férié,
* travaillé au moins 200 heures dans les deux mois qui précèdent pour un accueil d'au moins 40 heures/semaine ou a travaillé au moins un nombre d'heures proportionnel aux 40 heures hebdomadaires dans les deux mois qui précèdent pour un accueil de moins de 40 heures.

Ils sont à prévoir au contrat tout en y précisant s'ils seront chômés, payés ou travaillés. Travailler un jour férié ordinaire n'entraîne pas de majoration supplémentaire mais rien ne vous empêche de le majorer, dans ce cas indiquez la au contrat. L'accueil un jour férié non prévu au contrat peut-être refusé par l'assistant maternel.

**Les congés payés en année complète**.

Les congés payés de l'assistant maternel sont inclus dans le calcul. Cependant attention car la première année du contrat, il se peut que l'assistante n'ait pas acquis tous ses droits à congés, soit 30 jours ouvrables, cela dépend de la date du début du contrat.

*Exemple : l'assistante maternelle a débuté son contrat le 1er janvier 2008, il a donc travaillé 5 mois et acquis donc 2,5 jours x 5 soit 12,5 jours arrondit toujours au supérieur soit 13 jours. Ces congés sont acquis pour la période du 1er juin 2008 au 31 mai 2009. La rémunération au titre des congés payés sera équivalente au 1/10e des salaires hors indemnités d'entretien et de repas perçus de janvier à mai 2008. Le reste des congés est sans solde. Le salaire mensuel du mois de congés sera donc à régulariser en fonction de l'acquisition des droits à congés.*

**Les congés payés en année incomplète**.

Les congés payés de votre assistant maternel ne sont pas compris dans le calcul et se rajoutent donc en sus selon 4 possibilités :

* soit une seule fois au mois de juin (fin de la période de référence),
* soit lors de la prise principale des congés,
* soit au fur et à mesure de la prise des congés,
* soit par 12e chaque mois (Il s'agit du 12e de l'indemnité des congés acquis (1/10e) par mois.

Explication du 12e : Le salaire mensuel est de 400 euros, le contrat a débuté au 1er janvier de l'année en cours, la période de référence prend fin au 31 mai. L'assistant maternel a donc acquis 13 jours de congés. En optant pour le 12e chaque mois, vous allez faire l'opération suivante :

1. 400 euros x 5 mois = 2000 euros,
2. 2000 euros x 10% = 200 euros,
3. les congés payés s'élèvent à 200 / 12 = 16,66 euros, c'est donc cette somme que vous verserez au titre des congés payés à compter du 1er juin de l'année en cours au 31 mai de l'année suivante.

**Les congés pour événements familiaux** (Convention collective, article 13).

Sans condition d'ancienneté, les jours d'absence n'entraînent pas de réduction de salaire et doivent être pris au moment de l'événement ou, en accord avec vous, dans les jours qui entourent cet événement.

**Congés pour enfants malades** (Convention collective, article 13).

Votre assistante maternelle a le droit de 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.

**Absence de l'assistante maternelle**.

Toute absence non prévue lors de la mensualisation doit être justifiée. Elle entraîne une minoration du salaire mensuel à hauteur des heures d'accueil prévues au contrat ou en cas de planning variable à hauteur des jours calendaires d'absence.

**Absence de votre enfant**.

Les temps d'absence non prévues au contrat sont rémunérés. L'enfant n'étant pas présent aucune indemnité d'entretien ou de repas n'est due.

En cas d'absences de l'enfant due à une maladie ou un accident, lorsque vous ne pouvez pas confier l'enfant malade, vous devez lui faire parvenir un certificat médical daté du 1er jour d'accueil de l'enfant. Ce qui vous autorisera à minorer le salaire à hauteur de :

* 10 jours non consécutifs à compter de la date d'effet du contrat. A l'issue de ce délai la rémunération est due intégralement hors indemnités d'entretien et de repas,
* 14 jours calendaires consécutifs d'absence ou en cas d'hospitalisation, à l'issue de cette période, vous aurez la possibilité soit de rompre le contrat de travail ou soit de le poursuivre en maintenant la rémunération complète.

Il est prudent de faire noter sur le contrat si l'assistant maternel accepte l'enfant en cas de maladie.

**Le bulletin de paie** (Convention collective, article 7).

Le centre PAJEMPLOI établit une attestation mensuelle valant bulletin de paie.

La convention collective par son article 7 oblige à établir un bulletin de paie, conseillé également par l'inspection du travail.