

LE CONTRAT DE TRAVAIL

LE CONTRAT DE TRAVAIL ECRIT EST OBLIGATOIRE Art 2 CCN :

Pour que l'enfant s'épanouisse dans les meilleures conditions, il est **indispensable** que les relations entre les parents et l'assistante maternelle 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 les rapports entre vous, dès cette première rencontre, vous évitez des conflits qui pourraient être préjudiciables à l'enfant.

Pour l'emploi d'une assistante maternelle, il s'agit d'un **contrat de travail à durée indéterminée** et non d'un contrat de travail à durée déterminée, malgré que la période soit plus ou moins de courte durée (dès 3 mois aux 2 ans de l'enfant dans la plupart des cas) : il ne s'agit pas d'un emploi à caractère exceptionnel, ni saisonnier (Cf. C.trav. article L.122-1).

Toutefois, il existe des exceptions telles que le remplacement d'une collègue malade, en congé maternité où là, l'emploi d'un contrat à durée déterminée sera préconisé.

Le contenu du contrat

Le contrat de travail doit être en conformité avec le Code du travail, la convention collective, les statuts. Lorsqu'une clause illégale figure dans le contrat, elle est considérée comme nulle.

Les éléments essentiels applicables au contrat ou à la relation de travail doivent y figurer

(Directive européenne n° 91-533 du 14-10-1991, JOCE L.288).

L'information du salarié doit porter sur les points suivants (Cf. Lefebvre.droit du travail. Art.2462 et C.trav. art.L.121.1) :

- identité des parties,
- lieu de travail,
- titre du salarié ou description sommaire du travail,
- date de début du contrat et s'il s'agit d'un contrat ou d'une relation de travail temporaire, durée prévisible du contrat,
- 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,
- durée des délais de préavis à observer en cas de cessation du contrat,
- divers éléments du salaire et périodicité de versement de la rémunération,
- durée du travail journalière ou hebdomadaire.

Les obligations du parent employeur :

- déclarer votre embauche à l'URSSAF dans les 8 jours (Cf. C.trav. art.L.320, R.320-1 à 320-5, R.362-1 et R.620-3-1),
- délivrer un bulletin de paie tous les mois (Cf. C.trav. art.L.143.3) qui doit comporter tous les éléments de la rémunération

Les obligations de l'assistante maternelle :

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

La modification du contrat

Le contrat de travail peut être modifié, lorsque la situation évolue, change. Toutefois aucune modification affectant le contrat de travail dans un de ses éléments essentiels ne pourra être décidée par l'employeur seul.

L'employeur a l'obligation d'informer le salarié avant de mettre en oeuvre la modification. 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 n'accepte pas le changement, l'employeur doit en tirer les conséquences. Il peut revenir aux conditions initiales du contrat ou mettre fin au contrat. Le fait pour le salarié de ne pas avoir accepté la modification proposée ne le prive pas des indemnités de licenciement et de préavis.

Rompre le contrat de travail

Une des particularités de ce métier est que le retrait de l'enfant est libre.

Toutefois, certaines formalités sont à respecter dans la mesure où le contrat est établi depuis trois mois, il est nécessaire de notifier la rupture du contrat par lettre recommandée avec accusé de réception et de respecter la période de préavis

A l'expiration du contrat de travail, l'employeur a l'obligation de délivrer au salarié les pièces suivantes

:

- un certificat de travail (Cf. C.trav. art. L.122-16),
- l'attestation ASSEDIC (nécessaire aussi bien dans un cas de démission que de licenciement) qui permettra au salarié d'ouvrir droit à l'allocation de chômage. (Cf. C.trav. art. R351-5)

Le reçu pour solde de tout compte n'a plus de caractère obligatoire depuis la loi dite de modernisation sociale du 17.01.2002

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