

Contrat Inter-Relais



Fiches



*Cette proposition de contrat de travail a été mise à jour le 22 novembre 2022
en collaboration avec un conseil en droit du travail*

Fiche 1 – Contrat de Travail Inter-Relais

Informations générales et obligations

Informations générales

- L'assistant maternel reçoit un agrément du Département pour une durée de cinq ans (puis de 10 ans) renouvelable. Dans l'exercice de ses fonctions il bénéficie d'un suivi par le service de Protection Maternelle et Infantile (PMI).
- Pour ce mode de garde les parents reçoivent une aide de la CAF (P.A.J.E) jusqu'aux 6 ans de l'enfant, variable en fonction de leurs revenus. Ils sont également exonérés des charges sociales salariales et patronales. Ils bénéficient enfin d'un crédit d'impôts.
- Une déduction forfaitaire est accordée à l'assistant maternel lors de sa déclaration des revenus.
- Les parents employeurs et l'assistant maternel peuvent solliciter un Relais Petite Enfance du secteur pour tout renseignement concernant le mode de garde, ou toute difficulté rencontrée dans le cadre de l'accueil de l'enfant.

Obligations de l'employeur

- S'assurer que le salarié est titulaire de l'agrément délivré par le Département.
- Si l'assistant maternel est agréé après le 1er janvier 2019, lui demander l'attestation de ses 80 premières heures de formation.
- 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.
- Déclarer l'emploi à l'URSSAF (via Pajemploi).
- Établir mensuellement une déclaration via Pajemploi, précisant pour information les jours et les heures d'accueil dans le mois. L'attestation Pajemploi vaut bulletin de salaire.
- Après traitement des données, un bulletin de salaire est mis à disposition du salarié.
- Vérifier que leur assistant maternel est affilié personnellement à la Sécurité Sociale. En tant que salarié, les droits de l'assistant maternel sont ouverts à l'assurance maladie et maternité ainsi qu'à la retraite.
- En cas d'arrêt maladie de l'assistant maternel, l'employeur sera tenu de remplir une attestation délivrée par la CPAM. Il devra également attester de la reprise de travail.
- Établir un contrat de travail écrit.
- Respecter les horaires d'accueil et prévenir des changements éventuels conformément au délai fixé dans le contrat.
- Faire le point sur les congés payés de l'assistant maternel au 31 mai de chaque année.
- Remettre à l'assistant maternel la copie de la page de vaccinations à jour de l'enfant (ou un certificat médical certifiant que l'enfant est à jour de ses vaccinations).

Obligations de l'assistant maternel

- Présenter la copie de l'agrément et informer l'employeur de toute modification d'agrément et des conditions d'accueil.

- Présenter l'attestation des 80h de formation préalable à l'accueil de tout enfant pour les assistants maternels agréés à compter du 1er janvier 2019.
- Communiquer les attestations d'assurance responsabilité civile professionnelle et d'assurance automobile, annuellement.
- Faire visiter à l'employeur les pièces auxquelles l'enfant aura accès.
- Respecter les normes de sécurité dont celles liées au transport automobile.
- Fournir tous les soins nécessaires au plein épanouissement physique et psychologique de l'enfant grâce aux jeux, activités d'éveil, sorties à l'extérieur....
- Les assistants maternels sont tenus à la confidentialité de toutes informations sur l'enfant et sa famille, qu'ils détiennent de par leur activité d'accueil. Toutefois, tout en restant discrets, il s'impose aux assistants maternels de signaler aux instances administratives (PMI, service social) toute situation où ils estiment qu'un enfant mineur est peut-être en danger.
-

Fiche 2 – Contrat de Travail Inter-Relais

Formation de l'assistant maternel

Formation initiale

Le décret N° 208-903 du 23 octobre 2018 impose à chaque assistant maternel agréé à partir du 1er janvier 2019 de suivre une formation obligatoire de 120 heures organisée et financée par le Département.

- 80h réalisées dans un délai de 6 mois à compter de la demande d'agrément et avant tout accueil de l'enfant,
- 40h dans un délai de 3 ans à compter du début de l'accueil du premier enfant.

A ces 120h, s'ajoutent pour le département de l'Isère, 7h pour la formation PSC1 (gestes de 1ers secours).

Lorsque l'assistant maternel s'absente pour suivre la formation initiale obligatoire, la rémunération reste due par l'employeur (salaire de base hors indemnités). Par ailleurs, les parents doivent alors trouver une solution pour garder ou faire garder leur enfant. Le Département indemnise les parents-employeurs sur une base horaire de 2,80€, sur justificatif de frais supplémentaires engagés.

Dans le cas où les parents font appel à un assistant maternel agréé pour remplacer leur assistant maternel en formation, un Contrat de Travail à Durée Déterminée (CDD) pourra être signé pour la durée du remplacement. Les 2 assistants maternels devront alors être déclarés à Pajemploi.

Formation continue

Tout assistant maternel bénéficie d'un droit à la formation continue dans les conditions actuellement fixées par l'accord interbranche (annexe 2 de la convention collective des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile).

Ces formations peuvent être réalisées sur le temps d'accueil ou sur le temps personnel de l'assistant maternel.

Le parent employeur est garant de la professionnalisation de son assistant maternel agréé. Pour cela plusieurs possibilités de départ en formation dont :

- **Le Plan de Développement des compétences (PDC)**

L'assistant maternel bénéficie chaque année d'un droit à 58H de formation dans le cadre de son PDC.

Ces heures peuvent être mobilisées à l'initiative de l'employeur ou après son accord écrit à la demande l'assistant maternel. En cas de multi-employeur, l'assistant maternel doit choisir un « employeur-facilitateur » du départ en formation.

- **Le Compte Personnel de Formation (CPF)**

Si l'assistant maternel souhaite suivre une formation certifiante ou diplômante, elle bénéficie d'un CPF (Compte Personnel De Formation).

Ils peuvent les consulter dans leur espace sécurisé sur le site internet dédié au CPF :

<https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-prive/html/#/>. Pour tout complément d'information sur ses droits et sur les formations éligibles, l'assistant maternel peut contacter IPERIA au 0 800 820 920.

Fiche 3 – Contrat de Travail Inter-Relais

Les Congés payés

Droits et prise des congés

Décompte du droit à congés

Lorsque le nombre de jours ouvrables calculés n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur

Prise des congés

Les congés annuels doivent être pris.

Un congé payé de 2 semaines continues (12 jours ouvrables) doit être attribué sauf accord des parties entre le 1er mai et le 31 octobre, à condition que ces jours soient acquis.

Le solde des congés payés peut être pris en dehors de cette période et donner droit à 1 ou 2 jours de congés supplémentaires pour fractionnement (sauf si c'est le salarié qui a fixé ses dates de CP).

- 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 la période est de 3,4 ou 5 jours.

La 5ème semaine ne peut en aucun cas donner droit à des jours supplémentaires pour fractionnement.

Autres congés

Congés pour événements familiaux

Le salarié bénéficiera, sur justification, à l'occasion de certains événements, d'une autorisation d'absence exceptionnelle sans perte de salaire.

Code du travail :

- Mariage ou PACS du salarié : 4 jours ouvrables
- Mariage d'un enfant : 1 jour ouvrable
- Décès d'un enfant (depuis le 1er Juillet 2020) :
- Congés pour décès d'un enfant : 7 jours ouvrés
- Congés de deuil possible : + 8 jours ouvrables
- Décès du conjoint, du partenaire d'un PACS, du concubin, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur 3jours ouvrables
- Naissance ou adoption : 3 jours ouvrables
- Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : 2 jours ouvrables

Convention collective :

- Décès grands-parents ou petits enfants : 1 jour ouvrable

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.

Congés pour enfants malades

Tout salarié peut bénéficier d'un congé **non rémunéré** en cas de maladie ou 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 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.

Congés supplémentaires par enfant à charge

Les femmes salariées de plus de vingt et un ans au 30 avril de l'année précédente, bénéficient de deux jours de congé supplémentaire par enfant à charge, sans que le cumul du nombre des jours de congé supplémentaire et de congé annuel **ne puisse excéder 30 jours ouvrables. Ils ne sont dus qu'à la fin de la période de référence (après le 31 mai)**

- 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.

Le nouvel article L. 3141-8 du Code du travail ouvre désormais le bénéfice de ces jours :

- Aux salariés hommes
- Aux salariés ayant des enfants handicapés – sans conditions d'âge – dès lors qu'ils vivent au foyer du salarié

Absences de l'enfant, maladie

Sachant que les absences de l'enfant sont prévues au contrat de travail, **les temps d'absence non prévus sont rémunérés.**

Toutefois en cas de maladie ou d'accident de l'enfant et sur présentation d'un certificat médical daté du premier jour de l'absence, l'assistante maternelle n'est pas rémunérée dans la limite de 5 jours par année. Au-delà, le salaire est maintenu.

En cas d'une maladie qui dure 14 jours consécutifs, ou en cas d'une hospitalisation de l'enfant, le salarié n'est pas rémunéré. Au-delà les parents décideront soit de rompre le contrat, soit de maintenir le salaire.

Fiche 4 – Contrat de Travail Inter-Relais

La rupture du Contrat

Rupture du contrat et préavis

A l'expiration du contrat, quel que soit le motif de la rupture, et même au cours de la période d'essai :

Documents à fournir par l'employeur au salarié :

- La lettre de rupture (remise en main propre contre décharge ou par en recommandé avec accusé de réception),
- Le solde de tout compte, établi par l'employeur et dont le salarié lui donne reçu.

Ce solde de tout compte fait l'inventaire des sommes versées au salarié lors de la rupture du contrat de travail (comprenant le solde des congés, la régularisation dans le cas de l'année incomplète...).

Le reçu pour solde de tout compte peut être dénoncé dans les 6 mois qui suivent sa signature (loi 2008-596 du 25 juin 2008).

- Un certificat de travail mentionnant la date de début et la date de fin de contrat ainsi que la nature de l'emploi,
- « L'attestation employeur » Pôle Emploi dûment complétée pour lui permettre de faire valoir ses droits.

Pour faciliter la constitution de ces documents pajemploi propose un Mini Site : <https://findecontrat-pajemploi.urssaf.fr/findecontrat/> qui permet

- en étape 2 de simuler les montants à verser à l'occasion de la fin de contrat (en particulier l'indemnité de rupture)
- en étape 3 de générer automatiquement tous les documents de fin de contrat (une fois votre déclaration pajemploi complétée).

Règles pour la rupture de contrat :

- Rupture à l'initiative de l'employeur

Retrait de l'enfant : l'employeur doit notifier sa décision par lettre recommandée avec accusé de réception.

La date de première présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ de préavis,

- Rupture à l'initiative du salarié

Démission : le salarié fait connaître sa décision par lettre recommandée avec avis de réception.

La date de première présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du préavis.

La durée du préavis :

- 8 jours calendaires pour un salarié ayant moins de 3 mois d'ancienneté avec l'employeur
- 15 jours calendaires pour un salarié ayant entre 3 mois et 1 an d'ancienneté avec l'employeur,
- 1 mois calendaire pour un salarié ayant plus d'1 an d'ancienneté avec l'employeur,

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

Si le préavis n'est pas effectué, la partie responsable de son inexécution doit verser à l'autre partie une indemnité égale au montant de la rémunération qu'aurait perçu le salarié s'il avait travaillé (sauf faute grave ou lourde).

Indemnité de rupture

- L'employeur doit verser, sauf en cas de faute grave ou lourde, une indemnité de rupture au salarié ayant au moins 9 mois d'ancienneté avec lui.
- Cette indemnité sera égale à : 1/80ème du total des salaires Bruts perçus pendant la durée du contrat et versée à partir de 9 mois d'ancienneté. Elle est exonérée d'impôts et de cotisation.

Autres sommes à verser à l'occasion de la rupture

Pour un accueil sur 52 semaines :

- Indemnités de congés payés non pris
- Le salaire mensuel de base étant calculé sur 52 semaines lissées sur une période de 12 mois consécutifs, il n'y a pas lieu de procéder à une régularisation de salaire.
- Éventuelle indemnité compensatrice de préavis

Pour un accueil sur 46 semaines ou mois :

- La régularisation de salaire
- Solde des congés payés
- Éventuelle indemnité compensatrice de préavis

Fiche 5 – Contrat de Travail Inter-Relais

Maternité

La maternité ne peut être un motif de retrait de l'enfant et l'assistante maternelle enceinte bénéficie – comme toute autre salariée – d'une protection particulière contre la rupture de son contrat de travail du fait de l'employeur.

Protection absolue :

Pendant le congé de maternité la procédure de retrait de l'enfant est interdite.

Protection relative :

Lorsque la salariée est en état de grossesse et pendant les 10 semaines suivant la fin de son congé maternité la procédure de retrait de l'enfant ne peut intervenir qu'en cas de faute grave ou d'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif non lié à l'état de grossesse (déménagement, scolarisation, perte d'emploi des parents, etc..).

Le point de départ de cette protection est reporté à l'expiration des congés payés, quand ces derniers sont pris directement après le congé de maternité.

Cette protection relative s'étend aux jeunes pères : aucun 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.