



## LE CONTRAT DE TRAVAIL

Le contrat de travail est régi par :

- Nouvelle Convention Collective Nationale (CCN) de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile du 6 octobre 2021, entrée en vigueur le 1er janvier 2022.
- le Code de l'Action Sociale et des Familles (CASF)
- le Code du Travail, pour certains articles et notamment ceux contre la discrimination, le harcèlement, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, le CDD, le Conseil des prud'hommes, le droit syndical, l'exercice du droit de la grève, l'assurance chômage, la protection du salarié et la formation professionnelle.
- Le Code de la Sécurité Sociale concernant les accidents de travail, de trajet et la maladie.

Il existe **3 types de contrats** :

- ➔ le **CDI** (Contrat à Durée Indéterminée)
  - C'est le contrat dit « classique »
  - Le salaire est calculé sur 12 mois dès le premier jour (adaptation incluse), peu importe la durée du contrat (une fin de CDI ne se présume pas).
  - Il peut être **sur 52 semaines par période de 12 mois consécutifs**, la date des vacances des parents et de l'assistant(e) maternel(l)e est identique ou **sur 46 semaines ou moins par période de 12 mois consécutifs**.
- ➔ le **CDD** (Contrat à Durée Déterminée)
  - On le fait **QUE** pour le **remplacement d'une collègue** qui est en arrêt, maladie, formation, vacances, maternité....
  - Il y a deux types d'accueil : à **termes précis** ou à **termes imprécis**
- ➔ **l'occasionnel**
  - Pour l'**accueil ponctuel** d'un enfant (maximum d'un mois) et à **caractère irrégulier**.
  - Payer « au réel » des horaires notés sur le contrat

Le contrat de travail est **OBLIGATOIREMENT ÉCRIT**.

C'est l'**employeur** qui est **responsable du contrat de travail** qu'il signe, il doit vérifier à ce que toutes les clauses du contrat ne soient pas inférieures au minimum légal, ni **en dessous des dispositions de la Convention Collective, du Code du Travail et du Code de l'Action Sociale et des Familles.**

La Convention Collective a pour but de garantir aux assistant(e)s maternel(le)s de meilleures conditions de travail mais également d'éclaircir les obligations des salarié(e)s.

**Attention :**

**Le contrat de travail doit être signé le premier jour de l'accueil de l'enfant** (période adaptation incluse).

Faites le signer par les deux parents surtout s'ils ne sont pas mariés, car en cas d'insolvabilité de l'un d'entre eux, vous pourrez faire citer également en justice l'autre parent. (solidarité pécuniaire des époux : arrêt cour cassation 11 mars 2009 n°07-43977). Par contre si les parents ne sont pas mariés, aucune solidarité pécuniaire et le paiement du salaire et autres indemnités ne pourra être réclamé qu'au parent signataire du contrat.

Les deux parties doivent parapher chaque page du contrat, le dater, signer et en garder chacune un exemplaire. Ne jamais faire une photocopie du contrat de travail. Tout rajout manuscrit sera paraphé par les deux parties.

Ne pas confier les deux exemplaires du contrat à l'employeur pour signature, cela doit être fait en présence des deux parties.

**\* Quelles sont les obligations qui découlent du contrat de travail ?**

Le particulier employeur et le salarié doivent exécuter chacun leurs obligations de bonne foi.

L'employeur est tenu de :

- confier son enfant au salarié les jours et aux horaires établis dans le contrat
- revenir chercher son enfant à l'heure établie dans le contrat
- verser le salaire à la date fixée dans le contrat
- prévenir s'il y a une absence, un retard, un imprévu

Le salarié est tenu :

- d'observer les horaires de travail
- de réaliser le travail demandé conformément aux instructions définies
- de respecter les engagements mentionnés dans le contrat de travail et les prescriptions de l'employeur.

**\* Quelles sont les situations entraînant la suspension du contrat de travail ?**

- Les périodes de non accueil de l'enfant prévues au contrat de travail (année sur 46 semaines ou moins)
- les congés payés
- les arrêts de travail pour maladie, accidents du travail

Selon le cas, le particulier employeur peut être ou non dispensé du versement de salaire pour la période correspondant à la suspension du contrat de travail.