



L'ENGAGEMENT RÉCIPROQUE

L'engagement réciproque est une promesse d'embauche écrite de la part de votre futur employeur et une promesse d'accueil de son enfant de votre part.

Il intervient lorsque vous vous êtes entendus sur les conditions de la garde à venir.

Une période plus ou moins longue s'écoule bien souvent entre le recrutement d'un(e) assistant(e) maternel(le) et la date effective de début d'emploi. Il est donc utile de signer un engagement réciproque pour s'assurer que chacune des parties s'engage à conclure un contrat de travail.

Il précède la signature du contrat de travail qui aura lieu lors de votre embauche.

Vous pouvez donc signer un engagement réciproque pour un enfant qui n'est pas encore né mais si ce dernier ne naît pas viable ou décède, l'engagement sera annulé.

Cet engagement est facultatif, il doit mentionner obligatoirement :

- les coordonnées des parents,
- la date d'embauche,
- la durée mensuelle de l'accueil,
- le montant du salaire mensuel brut

Si les périodes et horaires d'accueil de l'enfant sont connus, les noter également, afin d'éviter tout contentieux ultérieur.

Toute modification de termes de l'engagement réciproque doit faire l'objet d'un nouvel accord entre les parties.

★ Une clause de rupture non indemnisable exceptionnelle en cas de retrait de l'agrément, maladie grave de l'enfant ou de l'assistant(e) maternel(le) peut être prévue dans l'engagement réciproque sinon seul le décès de l'enfant ou de l'assistant(e) maternel(le) rend caduque cet engagement.

★ Il est prudent d'**inclure la clause** suivante pour éviter que le futur employeur vous retire l'enfant dès le premier jour d'accueil sans indemnisation :

« en cas de désistement de l'une ou l'autre des parties dans les 15 premiers jours d'accueil, une indemnité compensatrice sera versée à la partie lésée. »

Le fondement juridique de cet engagement réciproque est le Code civil, qui autorise les parties au contrat à fixer, d'un commun accord, le montant de l'indemnité pour le cas où l'une des parties n'exécuterait pas son obligation.

★ **Le seul fait de ne pas exécuter l'obligation rend le responsable redevable de cette indemnité.**

La Convention Collective prévoit le versement d'une indemnité forfaitaire compensatrice calculée sur la base d'un demi-mois du salaire mensuel brut prévu : vous pouvez modifier le montant de cette indemnisation à condition qu'elle reste raisonnable et réciproque.

Son montant n'est pas soumis à cotisations sociales, ni à imposition puisque l'indemnité compensatrice n'a pas le caractère d'un salaire. La garde de l'enfant n'étant pas effective, le montant versé n'ouvre droit à aucune aide sociale ni déductions fiscales. Aucune démarche n'est donc à effectuer auprès des administrations (URSSAF, CAF ou autre).

Le parent employeur peut vous remettre un chèque d'un demi-mois de salaire brut au moment de la signature de l'engagement réciproque.

Ce chèque est conservé dans le dossier. Il conviendra de préciser les mentions suivantes sur l'engagement réciproque :

« un chèque n°..... banque..... d'un montant d'un demi-mois de salaire brut soit la somme de, remis ce jour à Mme ou Mr

Le chèque remis ce jour, viendra à déduction du premier salaire dans le cas où le contrat a débuté, ou sera entièrement acquis par le salarié si le contrat n'a pas débuté du fait de l'employeur, ou changement des termes du contrat le premier jour d'accueil toujours du fait de l'employeur. »

LE CONTRAT DE TRAVAIL NE DOIT ÊTRE SIGNÉ QUE LE PREMIER JOUR D'ACCUEIL DE L'ENFANT.