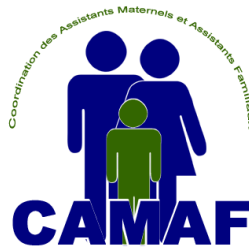


GUIDE PRATIQUE CONTRAT A DUREE DETERMINEE CDD

CDD A TERME PRECIS & IMPRECIS QUESTIONS/REponses



SOMMAIRE

- ★ Définition CDD à Thème Précis et Imprécis
- ★ Obligations de l'employeur et de l'Assistant Maternel
- ★ Quel est le cadre juridique de la profession ?
- ★ Pourquoi signer un contrat de travail ?
- ★ Quels sont les cas de recours du CDD ?
- ★ Que faire face à un changement dans la situation familiale de l'enfant accueilli ?
- ★ Quel terme fixer au contrat et quelle en est la durée maximale ?
- ★ Le renouvellement du contrat à durée déterminée est-il possible ?
- ★ Quelles règles applicables en matière de période d'essai ?
- ★ Quels sont la forme, le contenu et le mode de transmission du contrat ?
- ★ Quelles sont les conditions d'exécution du contrat ?
- ★ Quelles sont les règles relatives à la durée du travail et au repos hebdomadaire ?
- ★ Quelles sont les règles applicables en matière de congés payés ?
- ★ Quelles sont les règles applicables en matière de congés supplémentaires pour enfant à charge ?
- ★ Quels sont les congés pour événements familiaux applicables à la profession ?
- ★ Quels sont les autres congés applicables à la profession ?
- ★ La journée de solidarité est-elle applicable aux assistants maternels ?
- ★ Que faire en cas d'absence de l'enfant accueilli ? .
- ★ Que faire en cas d'absence de l'assistant maternel ?
- ★ Quel montant pour l'indemnité d'entretien due pour chaque journée de présence de l'enfant ?
- ★ Quelles sont les obligations de l'employeur si l'assistant maternel fournit les repas ?
- ★ Peut-on rompre de façon anticipée le contrat à durée déterminée ?
- ★ Que se passe-t-il à l'échéance du terme du contrat ? .. ★ Quelle est l'instance compétente en cas de litiges ?

DEFINITION

CDD à Terme Précis

Un contrat à durée déterminée est conclu pour une durée limitée et précise, c'est-à-dire de date à date ou pour la réalisation d'un objet. Lorsque le CDD est conclu pour une durée limitée et précise, il s'agit d'un « CDD à TERME PRECIS » On connaît la date à laquelle le contrat prend fin , dans ce cas, la durée ne peut excéder 18 mois.

CDD à Terme Imprécis

Lorsque que nous ne connaissons pas la date de fin de contrat du CDD (un salarié est indisponible sans date de retour par exemple), la personne recrutée en CDD pour le remplacer temporairement bénéficiera d'un CDD sans date précise de fin de contrat il s'agit d'un (CDD A TERME IMPRECIS).

Il est alors conclu pour une durée minimale qui devra être convenue entre les parties lors de la signature du contrat de travail. Il a pour terme la fin de l'absence de la personne remplacée.



CONTRAT
EN CDD

CONTRAT EN CDD

Obligations de l'employeur

S'assurer que le salarié est titulaire de l'agrément délivré par le Conseil Général et que la 1ère partie de la formation a été suivie (pour les agrées à compter du 1er janvier 2007)

- Déclarer l'emploi à la Caisse d'Allocations Familiales (CAF) pour les employeurs relevant du régime général ou à la Mutualité Sociale Agricole (MSA) pour les employeurs relevant du régime agricole ou à l'URSSAF en particulier pour les enfants de plus de 6 ans

★ 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

★ Etablir un contrat de travail écrit

★ Etablir mensuellement un bulletin de paie¹

★ Procéder à la déclaration nominative mensuelle des salaires auprès du service Pajemploi

★ Remettre un exemplaire de la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur ou s'assurer que l'assistant maternel en possède un.

1 Les bulletins de paie délivrés par le service PAJEMPLOI, destinés à faciliter les démarches des employeurs sont conformes à l'article L.531-8 du Code de la sécurité sociale. Ils ont vocation à se substituer à l'obligation de l'employeur de remise mensuelle d'un tel document (article 43 de la loi 2005-706 du 27 juin 2005).

★ L'assistant maternel est seul responsable de l'enfant accueilli et ne peut déléguer cette responsabilité à une autre Personne, même à un membre de sa famille.

★ L'agrément délivré par le Président du Conseil général du Département est nominatif.

★ Les employeurs devront être informés de toute modification des conditions d'accueil.

Obligations du salarié

★ Présenter une copie de l'agrément et informer l'employeur de toutes modifications d'agrément et de conditions d'accueil

★ Présenter une copie de l'attestation de suivi de la 1ère partie de la formation initiale

★ Communiquer l'attestation personnelle d'assuré social

★ Communiquer les diverses attestations d'assurance

★ Attestation Responsabilité Civile Professionnelle (Article L.421-13 du Code de l'Action Sociale et des Familles)

★ Attestation Assurance Voiture pour le transport

★ Faire visiter à l'employeur les pièces auxquelles l'enfant aura accès

★ Conclure un contrat de travail écrit

★ Respecter le secret professionnel et l'obligation de discrétion.

Quel est le cadre juridique de la profession ?

La profession d'assistant maternel est régie par des dispositions légales et réglementaires relevant de divers Codes

Code de l'Action Sociale et des Familles (CASF) - Code de la Santé publique, - Code du Travail

TEXTES DE REFERENCES :

- ★ Loi n° 2005-706 du 27 juin 2005 relative aux assistants maternels et aux assistants familiaux,
- ★ Décret n° 2006-627 du 29 mai 2006 relatif aux dispositions du Code du Travail applicables aux assistants maternels et aux assistants familiaux,
- ★ Décret n° 2006-1153 du 14 septembre 2006 relatif à l'agrément des assistants maternels et des assistants familiaux et modifiant le Code de l'Action sociale et des Familles. La profession fait l'objet depuis 2004 d'une Convention Collective Nationale (CCN) étendue
- ★ Convention Collective Nationale n° 2395 des Assistants maternels du particulier employeur, 1er juillet 2004. Ce texte s'impose à tous les particuliers employeurs d'assistants maternels depuis le 1er janvier 2005,
- ★ Arrêté du 17 décembre 2004 portant extension de la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur et d'un avenant la complétant.

REFERENCES JURIDIQUES DE LA MISSION ASSISTANT MATERNEL

Dont certaines privilégient l'intérêt de l'enfant, à savoir notamment :

- ★ Loi du 4 mars 2002 relative à l'autorité parentale, - Loi n° 2003-9 du 3 janvier 2003 relative à la sécurité des piscines,
- ★ Loi n° 2004-1 du 2 janvier 2004 relative à l'accueil et à la protection de l'enfance,
- Accord du 21 septembre 2006 relatif à la formation professionnelle continue,
- ★ Loi du 5 mars 2007 réformant la protection de l'enfance,
- ★ Loi n° 2007-1223 du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat, - Loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 relative au financement de la Sécurité sociale,
- ★ Décret n° 2012-364 du 15 mars 2012 relatif au référentiel fixant les critères d'agrément des assistants maternels,
- ★ Loi « Warsmann » n° 2012-387 du 22 mars 2012 dans son article 50 qui modifie l'article L.3141-3 du code du travail.

Pourquoi signer un contrat de travail ?

CONTRAT EN CDD

La profession a pour objet l'accueil par l'assistant maternel à son domicile d'un enfant confié par son ou ses parents pour participer à sa prise en charge et à son épanouissement. Les parents qui confient leur enfant à un assistant maternel deviennent de ce fait employeur.

Un lien de subordination est ainsi établi comme dans tout contrat de travail. Mais la particularité provient du fait que ce contrat s'exerce au domicile du salarié, à savoir l'assistant maternel.

L'intérêt de l'enfant doit être l'élément essentiel et déterminant de l'élaboration de la relation contractuelle (Loi du 5 mars 2007 réformant la protection de l'enfance et Convention Internationale de l'Enfant).

Depuis le 1er Janvier 2005, un contrat de travail écrit par enfant est obligatoire entre l'employeur et l'assistant maternel (salarié), et ce alors même qu'il s'agit d'un contrat à durée indéterminée (CDI).

Le seul cas qui permettrait de recourir de manière non contestable à un contrat de travail à durée déterminée (CDD) serait le remplacement d'un salarié absent :
assistant maternel malade, en arrêt maternité, en formation
Le CDD est encadré de façon beaucoup plus rigoureuse que le CDI.

Ce contrat ne peut être signé que le premier jour de l'accueil. Il ne peut pas l'être avant. C'est pourquoi, lorsque les futurs employeurs et l'assistant maternel se rencontrent bien avant le début de l'accueil de l'enfant, il leur est possible de formaliser leur engagement réciproque par un écrit

La confiance et le respect sont des éléments fondamentaux dans cette relation contractuelle. Il s'agit d'un contrat conclu intuitu personae, c'est-à-dire en considération de la personne.

Ainsi donc, le contrat conclu entre l'employeur et l'assistant maternel doit répondre, pour être valable juridiquement, à des conditions de forme très spécifiquement et expressément énumérées par les textes (notamment à l'article D.423-5 du CASF et à l'article 4 de la Convention Collective Nationale des Assistants Maternels du Particulier Employeur du 1^{er} juillet 2004).

Le contrat de travail à durée indéterminée est la forme normale et générale de la relation de travail (article L.1221-2 du code du travail).

Quels sont les cas de recours du CDD ?

Un contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, et seulement pour l'un des motifs prévus par la loi.

S'agissant du recrutement d'un assistant maternel avec un contrat à durée déterminée, le seul motif de recours à ce type de contrat est le remplacement d'un assistant maternel précédemment recruté sous contrat de travail à durée indéterminée en cas –

d'absence ;

-de passage provisoire à temps partiel, conclu par avenant à son contrat de travail

-ou par échange écrit entre ce salarié et son employeur ;

- - de suspension de son contrat de travail.

Que faire face à un changement dans la situation familiale de l'enfant accueilli ?

En cas de changement dans la situation familiale de l'enfant et notamment en cas de séparation ou de divorce des parents, l'assistant maternel devra impérativement être informé des décisions prises concernant les modalités d'accueil de l'enfant et des éventuelles conséquences sur l'accueil de cet enfant.

Dans le cas où une décision de justice relative à la garde de l'enfant aurait été rendue, une copie devra être remise à l'assistant maternel dans l'intérêt de l'enfant accueilli afin qu'il soit informé des modalités de l'exercice de l'autorité parentale et du droit de garde déterminées dans le jugement.

Si la séparation intervient au cours du contrat de travail, les particuliers employeurs s'obligent mutuellement à informer l'assistant maternel de tout changement dans leur situation



Le renouvellement du contrat à durée déterminée est-il possible ?

Le contrat de travail à durée déterminée peut être renouvelé une fois, lorsque le contrat est à terme précis.

La durée totale du contrat de travail à durée déterminée, renouvellement compris, ne peut pas excéder 18 mois. Les conditions de renouvellement sont stipulées dans le contrat ou font l'objet d'un avenant soumis à l'assistant maternel avant le terme initialement prévu.

Quelles règles applicables en matière de période d'essai ?

Le contrat de travail à durée déterminée peut comporter une période d'essai. Cette période d'essai ne peut excéder une durée calculée à raison d'un jour par semaine, dans la limite de deux semaines (soit 14 jours) lorsque la durée initialement prévue au contrat est au plus égale à six mois et d'un mois dans les autres cas. Lorsqu'il est mis fin par l'employeur au contrat en cours pendant la période d'essai, l'assistant maternel est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- ★ Vingt-quatre heures en deçà de huit jours de présence
- ★ Quarante-huit heures entre huit jours et un mois de présence.

Les mêmes délais de prévenance doivent être respectés lorsque c'est l'assistant maternel qui met un terme au contrat pendant la période d'essai.

Quels sont la forme, le contenu et le mode de transmission du contrat ?

Le contrat de travail à durée déterminée est établi par écrit et comporte la définition précise de son motif. A défaut, il est réputé conclu pour une durée indéterminée. Il comporte notamment (article L.1242-12 du code du travail) :

- ★ Le nom et la qualification professionnelle de la personne remplacée ;
- ★ La date du terme et, le cas échéant, une clause de renouvellement lorsqu'il comporte un terme précis ;
- ★ La durée minimale pour laquelle il est conclu lorsqu'il ne comporte pas de terme précis
- ★ L'intitulé de la convention collective applicable
- ★ La durée de la période d'essai éventuellement prévue
- ★ Le montant de la rémunération et de ses différentes composantes, y compris les primes et accessoires de salaire s'il en existe ;
- ★ Le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire ainsi que ceux de l'organisme de prévoyance.
- ★ Il devra également être tenu compte des dispositions de l'article D.423-5 du code de l'action sociale et de la famille.

S'agissant d'un contrat de travail à durée déterminée conclu avec un assistant maternel, le contrat est établi, signé et transmis au salarié le premier jour de l'accueil de l'enfant.

**CONTRAT
EN CDD**

Quelles sont les conditions d'exécution du contrat ?

★ La rémunération perçue par l'assistant maternel titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée ne peut être inférieure à celle que percevait l'assistant maternel remplacé.

★ L'assistant maternel titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée a droit à une indemnité compensatrice de congés payés au titre du travail effectivement accompli durant ce contrat, quelle qu'ait été sa durée, dès lors que le régime des congés applicables ne lui permet pas de les prendre effectivement.

★ Le montant de l'indemnité, calculé en fonction de cette durée, ne peut être inférieur au dixième de la rémunération totale brute perçue pendant la durée de son contrat, indemnité de fin de contrat incluse.

★ L'indemnité de congés payés est versée en fin de contrat, sauf si le contrat à durée déterminée se poursuit par un contrat de travail à durée indéterminée.



Quelles sont les règles relatives à la durée du travail et au repos hebdomadaire ?

**CONTRAT
EN CDD**

La durée de travail de cette profession échappe à la réglementation issue du droit du travail.

La durée de travail hebdomadaire, la répartition de la durée de travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, l'horaire d'accueil journalier et les cas de modification doivent être prévus au contrat.

La durée habituelle journalière de travail est de 9 heures (article L.423-17 du CASF).

Le repos quotidien est de 11 heures consécutives (article L.423-21 du CASF).

Pour des motifs liés à l'indisponibilité du ou des employeurs du fait de leur travail ou de leur état de santé, l'enfant peut être accueilli pendant 2 ou plusieurs jours consécutifs.

En contrepartie, l'employeur doit accorder un repos compensateur ou une indemnité (article D.423-11 du CASF).

La durée hebdomadaire maximale de travail est de 48 heures calculée sur une moyenne de 4 mois (articles L.423-22 et D.423-12 et suivants du CASF).

Cette durée maximale de 48 heures peut être calculée sur une période de 12 mois, sous réserve de l'accord du salarié et du respect d'un plafond annuel de 2 250 heures (article L.423-22 du CASF). L'assistant maternel ne peut être employé plus de 6 jours consécutifs (article L.423-22 du CASF). L'assistant maternel ne peut être employé plus de 6 jours consécutifs (article L.423-22 du CASF). Le repos hebdomadaire a une durée minimale de 24 heures auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien (11 heures), soit 35 heures consécutives. En cas de dépassement de la durée contractuelle jusqu'à la 45ème heure, on parle d'heures complémentaires qui ne donnent pas lieu à majoration. Les heures supplémentaires se déclenchent à partir de la 46ème heure et le taux de majoration est laissé à la négociation des parties (article D.423-10 du CASF). Le taux de majoration négocié devra alors être prévu au contrat.

Quelles sont les règles applicables en matière de congés payés ? (article 12 de la CCN des assistants maternels)

Le salarié a droit à des congés payés à compter du premier jour de travail effectif chez le même employeur, quelle que soit sa durée du travail (article 50 de la loi « Warsmann » n° 2012-387 du 22 mars 2012 et article L.3141-3 du code du travail modifié). Les congés payés acquis seront rémunérés à la fin du contrat de travail à durée déterminée lorsqu'ils n'auront pas été pris en totalité au cours de l'exécution du contrat de travail.

Quelles sont les règles applicables en matière de congés supplémentaires pour enfant à charge? (article L.3141-9 du code du travail)

Les femmes salariées de moins de vingt et un ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de deux jours de congé supplémentaire par enfant à charge. Ce congé est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas six jours.

Les femmes salariées de plus de vingt et un ans à la date précitée bénéficient également 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 la durée maximale du congé annuel prévu à l'article L.3141-3 du code du travail, soit 30 jours maximum. 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.

Quels sont les congés pour événements familiaux applicables à la profession ? (article 13 de la CCN des assistants maternels et article L3142-1 du code du travail)

Le salarié bénéficiera, sur justification, à l'occasion de certains événements, d'une autorisation d'absence exceptionnelle accordée sans condition d'ancienneté :

- ★ Mariage du salarié : quatre jours ouvrables,
- ★ Mariage d'un enfant : un jour ouvrable,
- ★ Décès d'un enfant ou du conjoint ou du partenaire d'un PACS : deux jours ouvrables,
- ★ Décès du père, de la mère, d'un grand-père ou d'une grand-mère : un jour ouvrable,
- ★ Naissance ou adoption : trois jours ouvrables,
- ★ Décès du beau-père ou de la belle-mère (c'est-à-dire père ou mère de l'époux (se)) : un jour ouvrable,
- ★ Décès d'un frère ou d'une sœur : un jour ouvrable.

Ces jours de congés doivent être pris au moment de l'événement, ou dans les jours qui entourent l'événement. Ils n'entraînent pas de réduction de la rémunération mensuelle. En cas de congé pris à l'occasion de la naissance ou de l'adoption, les trois jours ouvrables peuvent être pris dans la période de quinze jours qui entourent l'événement.

PARTICULIER : Dans le cas où l'événement personnel obligerait le salarié à un déplacement de plus de 600 km (aller-retour), il pourrait demander à l'employeur un jour ouvrable supplémentaire pour convenance personnelle, non rémunéré.

Quels sont les autres congés applicables à la profession ? (article 13 de la CCN des assistants maternels)

★ Les 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 annuels.

★ Les congés pour appel de préparation à la défense nationale

Une autorisation d'absence de 1 jour est accordée à tout jeune de 18 à 25 ans dans le but exclusif de participer à l'appel de préparation à la défense nationale.

Cette absence n'entraîne pas de réduction de rémunération et entre en compte pour le calcul de la durée des congés payés annuels.

★ **Les congés pour enfants malades**

Tout salarié a droit à 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 de 1 an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus de moins de 16 ans.

La journée de solidarité est-elle applicable aux assistants maternels ?

La loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 relative à la journée de solidarité en faveur des personnes âgées et des personnes handicapées a institué une journée de travail de solidarité, c'est-à-dire une journée de travail supplémentaire non rémunérée dans la limite de 7 heures quel que soit le nombre d'employeurs. L'assistant maternel ne peut en aucun cas se soustraire à cette obligation.

initialement prévue le lundi de Pentecôte, la loi n° 2008-351 du 16 avril 2008 relative à la journée de solidarité laisse aujourd'hui à l'employeur le soin de choisir les modalités d'exécution de cette journée, hors congé payé.

**CONTRAT
EN CDD**

Que faire en cas d'absence de l'enfant accueilli ? (article 14 de la CCN)

Les temps d'absence de l'enfant accueilli non prévus au contrat sont rémunérés. En cas d'absence de l'enfant due à une maladie ou à un accident, l'employeur doit faire parvenir, dans les 48 h, un certificat médical daté du premier jour d'absence. Dès lors :

★ L'assistant maternel n'est pas rémunéré pendant les courtes absences pour maladie de l'enfant, pas nécessairement consécutives, à condition que le total de ces absences ne dépasse pas 10 jours d'accueil dans l'année, à compter de la date d'effet du contrat.

★ Dans le cas d'une maladie qui dure 14 jours consécutifs, ou en cas d'hospitalisation, le salarié n'est pas rémunéré. Mais après deux semaines d'absence, l'employeur devra soit rompre le contrat, soit maintenir le salaire.

Toutefois, il résulte d'une jurisprudence de la chambre sociale de la Cour de cassation du 24 janvier 2008 que le délai de 48 heures n'est pas opposable aux employeurs ; leur seule obligation est donc de fournir un certificat médical sans être tenu par ce délai prévu à l'article 14 de la CCN des assistants maternels. La maladie de l'enfant accueilli justifiée par un certificat médical entraîne donc une diminution de la rémunération de l'assistant maternel si l'enfant ne lui a pas été confié.

Quel montant pour l'indemnité d'entretien due pour chaque journée de présence de l'enfant ?

Les frais occasionnés par l'accueil de l'enfant donnent lieu au versement d'une « indemnité d'entretien ». Cette indemnité est due pour chaque journée réelle d'accueil.

Selon l'article D.423-7 du CASF, lorsqu'aucune fourniture n'est apportée par l'employeur, le montant de l'indemnité d'entretien ne peut être inférieur à 85 % du minimum garanti par enfant et pour une journée de 9 heures.

Ce montant est calculé en fonction de la durée effective d'accueil quotidien. Il peut être réexaminé afin de tenir compte de l'évolution des besoins de l'enfant.

Toutefois, l'indemnité d'entretien ne peut être inférieure à 2,65 euros pour une journée d'accueil en application de la convention collective nationale des assistants maternels.

Quelles sont les obligations de l'employeur si l'assistant maternel fournit les repas ?

Si l'employeur fournit les repas, l'indemnité de repas n'est pas due. En revanche, si le salarié fournit les repas, employeur et salarié se mettent d'accord sur la nature des repas. Dans ce cas, l'indemnité est fixée en fonction des

Le choix de fournir ou de ne pas fournir les repas devra être précisé au contrat.

Le montant des indemnités de repas figure au contrat de travail. Elles n'ont pas le caractère de salaire et ne sont donc pas soumises à cotisations. Elles sont mentionnées sur le bulletin de salaire.

Quelle formation professionnelle pour les assistants maternels ?

(articles L.421.14 du CASF et article L.2111-2 du code de la Santé Publique Formation professionnelle initiale obligatoire

- ★ De 60 heures pour les assistants maternels agréés avant le 1er janvier 2007,
- ★ De 120 heures pour les assistants maternels agréés depuis le 1er janvier 2007.

Pour ceux ne l'ayant pas effectuée, l'employeur doit permettre 60 heures de formation en rémunérant la ou les journées de formation au même titre que les jours d'accueil.

Conformément à l'article L.421-14 du CASF, « le département organise et finance, durant les temps de formation obligatoire après leur embauche, l'accueil des enfants confiés aux assistants maternels, selon des modalités respectant l'intérêt des enfants et les obligations professionnelles de leurs parents».

Formation professionnelle continue :

Les objectifs de la formation professionnelle des assistants maternels employés par des particuliers sont fixés par un accord du 21 septembre 2006 conclu entre la FEPEM, pour les employeurs, la CFDT, la CFTC, FO et le SPAMAF pour les salariés, conformément aux prévisions de l'article 19 de la convention collective du 1er juillet 2004.

- ★ L'assistant maternel peut bénéficier de la mise en oeuvre d'une action de formation professionnelle continue dans le cadre du plan de formation ou de son droit individuel à la formation (DIF).

LE DIF

S'agissant des dispositions spécifiques au DIF : tout assistant maternel agréé acquiert chaque année 24 heures au titre du DIF sous réserve de justifier d'une activité effective depuis au moins 12 mois.

Le DIF n'est pas calculé en fonction de chaque contrat de travail, mais en fonction de l'activité de l'assistant maternel à compter de sa date d'agrément.

★ La date d'acquisition du quota d'heures est la suivante :

★ Assistant maternel titulaire de l'agrément avant le 8 mai 2004 : le 7 mai de chaque année;

★ Assistant maternel agréé à compter du 8 mai 2004 : date anniversaire de l'accueil du premier enfant.

Les heures acquises au titre du DIF se cumulent sur une période de 5 ans dans la limite de 120 heures. La durée de 5 ans correspond à la durée de validité de l'agrément de l'assistant maternel.

Le DIF est, a priori, utilisé en dehors du temps d'accueil et donne lieu, dans ce cas, au versement d'une allocation de formation.

Pour connaître le nombre d'heures acquises, l'assistant maternel doit donc s'informer sur le portail www.ircem.com. Les partenaires sociaux ont demandé à l'organisme de prévoyance des assistants maternels (IRCEM) de calculer et de mettre à disposition cette information pour les assistants maternels.

En revanche, l'organisme collecteur de la participation à la formation professionnelle est l'AGEFOS-PME ; le nom de cet organisme et son adresse devront obligatoirement être mentionnés sur le certificat de travail remis au salarié au moment de la rupture de son contrat de travail.

**CONTRAT
EN CDD**

Peut-on rompre de façon anticipée le contrat à durée déterminée ?

Sauf accord des parties, le contrat de travail à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave ou de force majeure.

Par dérogation, le contrat de travail à durée déterminée peut être rompu avant l'échéance du terme à l'initiative de ★
★ l'assistant maternel, lorsque celui-ci justifie de la conclusion d'un contrat à durée indéterminée. Sauf accord des parties,
★ l'assistant maternel est alors tenu de respecter un préavis dont la durée est calculée à raison d'un jour par semaine compte tenu :

★ De la durée totale du contrat, renouvellement inclus lorsque celui-ci comporte un terme précis ;

★ De la durée effectuée lorsque le contrat comporte un terme imprécis.

Le préavis ne peut excéder deux semaines.

La rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée qui intervient à l'initiative de l'assistant maternel en dehors des cas prévus ci-dessus ouvre droit pour l'employeur à des dommages et intérêts correspondant au préjudice subi.

La rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée qui intervient à l'initiative de l'employeur, en dehors des cas de faute grave ou de force majeure, ouvre droit pour l'assistant maternel à des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat, y compris l'indemnité de fin de contrat. Cette dernière est calculée sur la base de la rémunération déjà perçue et de celle que l'assistant maternel aurait perçue jusqu'au terme du contrat.

**CONTRAT
EN CDD**

Que se passe-t-il à l'échéance du terme du contrat ?

Le contrat de travail à durée déterminée cesse de plein droit sans formalité à l'échéance du terme. La suspension du contrat de travail à durée déterminée ne fait pas obstacle à l'échéance du terme.

Lorsque, à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée, les relations contractuelles de travail ne se poursuivent pas par un contrat à durée indéterminée, le salarié a droit, à titre de complément de salaire, à une indemnité de fin de contrat destinée à compenser la précarité de sa situation.

Cette indemnité est également due en cas de rupture d'un commun accord du contrat de travail à durée déterminée. Elle est égale à 10% de la rémunération totale brute versée au salarié. Elle s'ajoute à la rémunération totale brute due au salarié.

Elle est versée à l'issue du contrat en même temps que le dernier salaire et figure sur le bulletin de salaire correspondant.

L'indemnité de fin de contrat n'est pas due :

★ Lorsque l'assistant maternel refuse d'accepter la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée pour occuper le même emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente, proposé par écrit avant l'échéance

★ En cas de rupture anticipée du contrat due à l'initiative du salarié, à sa faute grave ou à un cas de force majeure.

Peut-il y avoir succession de contrats à durée déterminée ?

**CONTRAT
EN CDD**

On peut avoir recours à des contrats de travail à durée déterminée successifs avec le même assistant maternel dans l'un des cas suivants :

- ★ Remplacement d'un assistant maternel absent ;
- ★ Remplacement d'un salarié dont le contrat de travail est suspendu.

Quelle est l'instance compétente en cas de litiges ?

Le Conseil de Prud'hommes est compétent pour connaître des différends qui peuvent s'élever entre les parties à l'occasion du présent contrat.

★ L'assistant maternel a l'obligation d'exiger la présentation d'une pièce d'identité de toutes personnes susceptibles de récupérer l'enfant à son domicile. Les employeurs devront informer l'assistant maternel de tout changement dans leur situation familiale (séparation ou divorce).

★ Les employeurs devront s'assurer du respect des modalités de garde prévues par le jugement dans le cadre de leur exercice de l'autorité parentale et du droit de garde.

POUR TOUT RENSEIGNEMENT PRENDRE CONTACT PAR :

[Courrie:l St.camafa@sfr.fr](mailto:St.camafa@sfr.fr) Tel: 02.41 44.44.59 Port : 06.19.44.88.72