

FICHE 01 L'ENGAGEMENT RÉCIPROQUE, LA PÉRIODE D'ADAPTATION ET D'ESSAI

I-L'ENGAGEMENT RÉCIPROQUE

article 93 de la convention collective

Facultatif, il formalise l'engagement écrit par lequel le particulier employeur et l'assistant maternel s'accordent sur le principe de la formation du contrat de travail. Toute modification des termes de l'engagement réciproque doit faire l'objet d'un nouvel accord entre les parties.

Distinct du contrat de travail, il peut être rompu à l'initiative du particulier employeur ou de l'assistant maternel. Dans ce cas, la partie à l'initiative de la rupture :

- informe l'autre partie de sa décision, par LRAR ou remise en main propre contre décharge,
- lui verse une indemnité forfaitaire compensatrice d'un montant équivalent à ½ mois de salaire brut défini au moment de la conclusion de cet engagement. Cette indemnité n'a pas le caractère d'un salaire et par conséquent n'est pas soumise à cotisations sociales.



Nb : cette indemnité n'est pas due, sur présentation d'un justificatif, dès lors que les événements suivants surviennent entre la date de l'engagement réciproque et la date d'effet de l'embauche :

- le décès de l'enfant du particulier employeur ;
- le retrait, la suspension ou le non-renouvellement de l'agrément de l'assistant maternel.

➤➤➤ Un modèle d'engagement réciproque est proposé dans les fiches et documents pédagogiques. Ces derniers présentent une valeur indicative et non conventionnelle.

II-LA PÉRIODE D'ADAPTATION

article 94 de la convention collective

Une période d'adaptation peut être prévue entre le particulier employeur et l'assistant maternel. Elle peut être comprise dans l'éventuelle période d'essai prévue dans le contrat de travail.

Ses modalités d'exécution et sa durée, dans la limite de 30 jours calendaires, sont fixées par le contrat de travail qui doit alors préciser les horaires de travail correspondant, en fonction des besoins de l'enfant .

Pendant cette période, les heures de travail non effectuées sont déduites de la mensualisation (article 108.1 de la convention collective) par le calcul d'un salaire résiduel (cf fiche n° 11-II et article 111 de la convention collective).

III-LA PÉRIODE D'ESSAI

articles 95 à 95.2 de la convention collective

➤➤ Dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée

La durée maximale de la période d'essai dépend du nombre de jours de travail hebdomadaire fixé dans le contrat de travail :

- en cas de travail un, deux ou trois jours calendaires par semaine : trois mois
- en cas de travail quatre jours calendaires et plus par semaine : deux mois.
- en cas de période d'essai déjà effectuée et concluante pour la garde d'un autre enfant de la même fratrie : 30 jours calendaires (durée maximale de la période d'adaptation).

Facultative, sa durée doit être explicitement indiquée dans le contrat si les parties souhaitent en prévoir une.

➤➤ Dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée

(articles 44-2 de la convention collective et L. 1242-10 du Code du travail)

Si le contrat de travail comporte une période d'essai, elle ne peut excéder une durée calculée à raison d'un jour par semaine, dans la limite de :

- deux semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est au plus égale à six mois ;
- d'un mois dans les autres cas.

Lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis, la période d'essai est calculée par rapport à la durée minimale du contrat.

Rupture du contrat de travail pendant la période d'essai (CDI ou CDD)

Au cours de la période d'essai, l'employeur ou le salarié peut rompre librement le contrat, sans procédure particulière hormis la remise par écrit de la décision le cas échéant.

Aucun préavis n'est prévu par la Convention Collective. Les dispositions légales fixant un préavis ne sont pas applicables aux assistants maternels (article L 423-2 du code de l'action sociale et des familles).

La remise de la notification de la fin de la période d'essai par l'employeur marque donc la fin définitive du contrat de travail.

A cette date, l'employeur doit alors délivrer au salarié (article 69 de la convention collective) :

- Un certificat de travail précisant :
 - les nom, prénom et adresse du particulier employeur ;
 - les nom et prénom du salarié ;
 - la date d'effet de l'embauche ;

- la date de fin du contrat de travail ;
 - la nature de l'emploi occupé ou, le cas échéant, les emplois successivement occupés et les périodes correspondantes ;
 - la portabilité de la prévoyance (IRCEM Prévoyance),
 - le cas échéant, la mention précisant que le salarié est libre de tout engagement à l'égard du particulier employeur ;
- L'attestation pour présenter une demande d'indemnisation auprès de Pôle emploi ;
 - Un reçu pour solde de tout compte détaillant les sommes versées au salarié à la date de la rupture du contrat de travail.

Le reçu peut-être signé par le salarié. Il peut être dénoncé dans les 6 mois qui suivent sa signature, délai au-delà duquel il devient libératoire pour le particulier employeur pour les sommes qui y sont mentionnées.