

• **Page 6 : Chapitre « durée et horaires d'accueil », ajouter dans le paragraphe « période d'essai »:**

Au cours de la période d'essai, chaque partie peut rompre le contrat, en respectant un délai de prévenance :

- L'employeur se doit de prévenir le salarié dans un délai qui ne peut être inférieur à :
 - 24h en deçà de 8 jours de présence ;
 - 48h entre 8 jours et 1 mois de présence ;
 - 2 semaines après 1 mois de présence ;
- L'assistant maternel doit respecter un délai de prévenance de 24 heures en deçà de 8 jours d'emploi et 48 heures au delà.

• **Page 11 : Chapitre Rupture du contrat, modification du paragraphe : Indemnité de rupture**

En cas de retrait de l'enfant, sur l'initiative de l'employeur, sauf faute grave, une indemnité de rupture est due au salarié ayant plus d'un an d'ancienneté. Le montant de cette indemnité ne peut être inférieur à celui de l'indemnité légale de licenciement ou conventionnelle de retrait si elle est plus favorable, soit :

- $1/5^{\text{ème}}$ de mois de salaire* par année d'ancienneté + $2/15^{\text{ème}}$ par année d'ancienneté au-delà de 10 ans,

** le salaire servant de base de calcul est le salaire brut moyen des 12 ou des 3 derniers mois (au plus favorable pour le salarié)*

- $1/120^{\text{e}}$ du total des salaires nets perçus pendant toute la durée du contrat (hors indemnité).

Cette indemnité n'a pas valeur de salaire.

• **Page 15 : Chapitre « les autres congés », ajouter les paragraphes:**

Congés supplémentaires pour charge de famille :

Les assistantes maternelles ayant des enfants de moins de quinze ans au 30 avril de l'année en cours peuvent prétendre à l'octroi de deux jours de congé supplémentaires par enfant à charge sans que le cumul du nombre de jours ne puisse excéder 30 jours. Chaque jour donne droit à une indemnité journalière égale à :

$$\frac{\text{Indemnité totale de congés payés}}{\text{Nombre de jours de congés payés acquis}} \\ \text{(hors congés supplémentaires)}$$

Congé de solidarité familiale :

Tout salarié a le droit de bénéficier d'un congé de solidarité familiale s'il s'agit d'un ascendant, d'un descendant ou d'une personne partageant son domicile et souffrant d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital. La durée de ce congé non rémunéré est au maximum de trois mois, renouvelable une fois. Avec l'accord de l'employeur il peut être transformé en temps partiel.

Congé de soutien familial :

Le salarié ayant au moins deux ans d'ancienneté peut suspendre son contrat de travail pour s'occuper d'un parent présentant un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité. Ce congé est non rémunéré. Il a une durée de trois mois, renouvelable, il ne peut excéder un an pour l'ensemble de la carrière. A l'issue de son congé, le salarié doit retrouver son emploi ou un emploi similaire.

• **Page 16 : chapitre « couverture maladie et accident », modification du délai de prise en charge en cas d'absences de l'assistante maternelle :**

Le salarié en arrêt de travail pour maladie doit :

- Informer son (ou ses) employeur(s) dans les plus brefs délais de la durée probable de son absence,
- La justifier en adressant dans les 48h à son (ou ses) employeur(s) un certificat médical (ou une copie) daté du 1er jour de l'absence et les certificats de prolongation éventuels.

Indemnisation IRCM Prévoyance : Une indemnité complémentaire d'incapacité de travail est versée aux salariées en arrêt de travail pour maladie, accident de la vie privée, accident du travail et assimilé en complément des indemnités journalières versées par la sécurité sociale.

▮ En cas d'accident du travail, maladie professionnelle ou accident de trajet, reconnu comme accident du travail par la sécurité sociale, la prise en charge intervient dès le 1^{er} jour indemnisable par la sécurité sociale.

▮ Dans tous les autres cas, la prise en charge intervient à partir du 8^{ème} jour de l'arrêt.

▮ L'indemnisation prend fin lorsque l'une des conditions suivantes apparaît :

- à la cessation du paiement des indemnités journalières par la sécurité sociale,
- à la date d'effet d'une rente d'invalidité,
- au 1^{er} jour de la retraite.

• **Page 16 : Chapitre « la formation professionnelle », ajouter le paragraphe :**

Formation continue

Le DIF (droit individuel à la formation) est un droit qui permet au salarié d'accéder à des actions de formation professionnelle, rémunérées ou indemnisées, pendant ou hors du temps de travail. Par année de travail, quelque soit la durée du temps d'accueil et le nombre d'employeurs, l'assistante maternelle acquiert un droit à 24 heures de formation chaque année à la date anniversaire de l'accueil du premier enfant. Les heures de DIF peuvent se cumuler sur cinq ans soit 120 au total de formation. Le décompte des heures du DIF est tenu par l'IRCEM et calculé par trimestre.

• **Page 19, à joindre au certificat de travail au moment de la rupture du contrat :**

Reçu pour solde de tout compte

Je soussigné (nom et prénom de l'assistant maternel).....

Demeurant

employé par (nom et adresse des employeurs).....

.....

jusqu'au/...../.....

Reconnait avoir reçu pour solde de tout compte les sommes suivantes :

- salaire du mois de =€ nets,
- indemnités diverses (à préciser) =€ nets,
- somme due au titre de la régularisation (en année incomplète) =€ nets,
- indemnité compensatrice de préavis =€ nets,
- solde de congés payés =€ nets,
- indemnité de rupture (retrait à l'initiative des parents sauf faute grave ou lourde) =€ nets,
- autres (à préciser) =€ nets,

Soit la somme totale nette de€ nets,

Conformément à l'article L.1234-20 du code du travail, je reconnais être informé(e) de la possibilité de dénoncer le présent reçu pour solde de tout compte dans un délai de six mois suivant sa signature, délai au delà duquel je ne pourrai plus contester les sommes qui y sont mentionnées.

Le présent reçu pour solde de tout compte a été établi en double exemplaire dont un m'a été remis.

Fait à, le

Signature de l'assistant maternel

précédée de la mention manuscrite « reçu pour solde de tout compte »