

REPUBLIQUE FRANCAISE
DEPARTEMENT DU VAR



VILLE DE SOLLIES PONT

EXTRAIT

du registre des délibérations
du Conseil Municipal
de la Commune de SOLLIES PONT

Séance du jeudi 24 juin 2021

NOMBRE DE MEMBRES		
Afférents Au Conseil	En exercice	Ont pris part au vote
33	33	33
<p>Date de la convocation 17 juin 2021</p> <p>Date d'affichage 17 juin 2021</p> <p>Délibération n° 2021-37</p> <p>Objet de la délibération <i>Pôle administration ressources – Direction des ressources humaines – Réactualisation réglementaire du contrat des assistantes maternelles</i></p> <p>Vote pour à l'unanimité</p> <p>POUR : 33 CONTRE : 0 ABSTENTION : 0</p>		

L'an deux mille vingt et un, le vingt-quatre juin deux mille vingt et un, à dix-huit heures et quatre minutes, le conseil municipal de cette commune, régulièrement convoqué, s'est réuni au nombre prescrit par la loi, dans la salle des fêtes, sous la présidence de Monsieur André GARRON, Maire.

Étaient présents :

GARRON André, COIQUAULT Jean-Pierre, RAVINAL Danièle, GOTTA-SMADJA Marie-Aurore, LAURERI Philippe, FOUCOU Roseline, BOUBEKER Patrick, DELGADO Alexandra, LE TALLEC Jean-Claude, BARNAY Patrice, BERTRAND Huguette, SCHMITTE Laurent, PONROY Nathalie, NAAL Jean-Michel, BESSET Monique, LARCHE Laurence, TREQUATTRINI Pascale, CHARRETON Paule-Sandrine, ATIAS Jessica, BLANC Benjamin, LEVEQUE Mickaël, CROCE Marc-Edouard, VAZ Hugo, ORTIS Elsa, VINCENTS Christiane, LAGIER Laure, MARINONI Audrey.

Procurations :

DUPONT Thierry donne procuration à LAURERI Philippe,
BELTRA Sandrine donne procuration à BERTRAND Huguette,
GANDIN Frédéric donne procuration à TREQUATTRINI Pascale,
CHAOUCHE Dalel donne procuration à RAVINAL Danièle,
BOLLA Alain donne procuration à VINCENTS Christiane,
ROYET Pierre donne procuration à MARINONI Audrey.

Absents :

Aucun.

Conformément à l'article L. 2121.15 du Code général des collectivités territoriales, **Madame Huguette BERTRAND** est nommée secrétaire de séance, et ceci à l'unanimité des membres présents

Dans le cadre de son service Petite Enfance, la ville de Sollies-Pont gère un multi-accueil familial employant des assistantes maternelles agréés dont la mission est d'assurer la prise en charge d'un ou plusieurs enfants à leur domicile pour le compte des familles.

Le statut des assistantes maternelles s'appuie sur les textes fondateurs suivants :

- Le Code de l'action sociale et des familles
- Le Code du Travail
- Le décret n°88-145 du 15 février 1988 modifié relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale

Ce statut a fait l'objet de trois délibérations municipales prises respectivement le 21 janvier 2002, le 19 décembre 2017 et le 26 septembre 2019 relatives à la rémunération des assistantes maternelles, la mise à jour du contrat de travail et au règlement de fonctionnement du Multi-Accueil Familial (MAF).

Durant l'année 2020 et début 2021, de multiples réunions d'échanges et de négociation ont été organisées avec les assistantes maternelles.

L'objectif de cette démarche a été de prendre en compte, d'une part, les sollicitations des assistantes maternelles concernant la réactualisation réglementaire de leur contrat de travail et, d'autre part, de faire évoluer leurs conditions d'emploi au sein de la structure.

Aujourd'hui, il est donc proposé de délibérer sur la réactualisation réglementaire du contrat des assistantes maternelles ci-joint en annexe et d'en préciser l'évolution des clauses substantielles.

Il a été décidé après concertation :

► de fixer les conditions de rémunération des assistantes maternelles suivantes :

L'assistante maternelle du Multi-Accueil Familial perçoit un salaire correspondant à 3 fois le SMIC horaire par enfant présent sur une base mensuelle de 22 jours.

Les heures réalisées au-delà du plafond hebdomadaire de quarante-cinq heures par semaine sont rémunérées sous la forme d'heures supplémentaires et feront l'objet d'une majoration correspondant à 25% du SMIC horaire brut en vigueur.

► de définir la durée du temps de travail des assistantes maternelles avec un nouveau bornage et une modulation possible.

L'amplitude horaire journalière de l'assistante maternelle ne dépasse pas neuf heures par jour pour une durée hebdomadaire de travail de quarante-cinq heures.

La durée de travail hebdomadaire peut être modulée sur 4 jours, 4.5 jours ou 5 jours en fonction des besoins de la collectivité ou à la demande de l'assistante maternelle.

► de fixer les conditions d'octroi et les montants des indemnités complémentaires à la rémunération versées aux assistantes maternelles :

- Indemnité d'entretien d'un montant de 10.75 euros par enfant présent et par jour de garde
- Indemnité d'attente correspondant à 100% de la rémunération (hors indemnité d'entretien) pendant une période maximale de trois mois.

► d'octroyer le maintien du compte-épargne temps et le bénéfice de 27 jours de congés annuels avec une planification fixe correspondant à la fermeture du multi accueil familial soit trois semaines au mois d'août et deux semaines entre Noël et le jour de l'an.

► de pouvoir recourir à une procédure de rupture conventionnelle.

La présente délibération modifie la délibération municipale du 19 décembre 2017 relative à la rémunération des assistantes maternelles. Au vu de l'évolution des dispositions réglementaires, il est nécessaire de réactualiser l'intégralité de ce contrat de travail qui sera mis en application à compter du 1^{er} septembre 2021. Pour les contrats signés antérieurement à cette date, un avenant au contrat initial sera annexé.

VU le Code Général des Collectivités Territoriales ;

VU le Code de l'action sociale et des familles, par renvois effectués aux articles L. 422-1 et R. 422-1 de ce code : les articles L. 422-1 et R. 422-1 et suivants du Code de l'action sociale et des familles qui renvoient à plusieurs textes. L'article L. 422-1 du Code de l'action sociale et des familles renvoie en partie aux règles applicables aux assistants recrutés par des personnes morales de droit privé (art. L. 423-3 à L. 423-13, L. 423-15, L. 423-17 à L. 423-22, L. 423-27 à L. 423-33 et L. 423-35 CASF) ;

VU l'article L. 2111-1 du Code de la santé publique ;

VU l'article L. 417-28 du Code des communes ;

VU le décret n° 85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité au travail, ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive de la fonction publique territoriale ;

VU le décret n° 88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale ;

VU la délibération municipale du 21 janvier 2002 relative à la rémunération des assistantes maternelles ;

VU la délibération municipale du 19 décembre 2017 portant rémunération des assistantes maternelles et mise à jour du contrat de travail ;

VU la délibération municipale du 26 septembre 2019 relative au projet de modification des règlements de fonctionnement du Multi-Accueil Familial et du Multi-Accueil Collectif ;

VU la consultation des membres du comité technique en date du 27 avril 2021 ;

VU la consultation de la commission municipale « Personnel, affaires générales et technologies nouvelles » en date du 10 mai 2021 ;

CONSIDERANT la mise à jour réglementaire du contrat de travail des assistantes maternelles, ci-annexé.

Après avoir entendu cet exposé et en avoir délibéré,
Le conseil municipal,

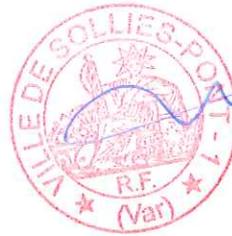
à main levée et à l'unanimité des membres présents et de ses représentants

- **ADOPTE** la réactualisation réglementaire des clauses substantielles du contrat de travail ci-annexé,
- **APPROUVE** la mise en application de ce nouveau contrat à compter du 1^{er} septembre 2021.

- **AUTORISE** Monsieur le Maire à signer le contrat correspondant.
- **INSCRIT** les crédits nécessaires au chapitre 012 du budget principal.

La présente délibération sera publiée au recueil des actes administratifs
Ainsi fait et délibéré les jour, mois et an que dessus.
Pour copie certifiée conforme.

Docteur André GARRON
Maire





VILLE de SOLLIÈS-PONT

DIRECTION DES
RESSOURCES
HUMAINES

SERVICE DU PERSONNEL

AR Prefecture

083-218301307-20210624-212137-DE
Reçu le 29/06/2021
Publié le 29/06/2021

REPUBLIQUE FRANÇAISE

DEPARTEMENT DU VAR

Solliès-Pont, le

CONTRAT DE TRAVAIL ou AVENANT ASSISTANT(E) MATERNEL(LE) A DUREE DETERMINEE ou INDETERMINEE

REF ; : 2021/

**Le maire de Solliès-Pont,
Officier de la Légion d'honneur,
Officier de l'Ordre national du Mérite,**

Entre **la commune de Solliès-Pont**, représentée par son maire, Docteur André GARRON, d'une part

Madame, née le à, domiciliée
....., ci-après dénommé l'Assistante Maternelle, d'autre part

ARTICLE 1 : OBJET DU CONTRAT

Madame est recrutée en qualité d'Assistante Maternelle à la crèche multi accueil familial de la ville de Solliès-Pont à compter du....., elle s'engage à garder le ou les enfants qui lui sont confiés par le service petite enfance dépendant du Pôle Famille Sport Solidarité, et / ou le ou les enfants devant être replacés en urgence du fait de l'absence d'une assistante maternelle.

Le nombre d'enfants accueilli par Madame est défini d'une part par l'agrément accordé par la PMI, et d'autre part par le présent contrat.

L'agrément en date du a été délivré par le président du Conseil Départemental du Var à Madame..... pour accueillir à son domicile, sis, ... enfants.

La ville de Solliès-Pont s'engage à confier à l'Assistante Maternelle un ou plusieurs enfant(s) dans la limite de l'agrément détenu et en cours de validité délivré par la PMI.

S'agissant d'un avenant au CDI actuel sur les mêmes fonctions, l'agent n'est pas soumis à une nouvelle période d'essai.

ARTICLE 5 : FORMATION

a) Formation obligatoire d'acquisition des connaissances et compétences et formation d'approfondissement des connaissances et compétences

L'Assistante Maternelle bénéficie des actions de formation, mise en oeuvre par le département, avant de pouvoir accueillir des enfants en vue d'acquérir et d'approfondir les compétences et connaissances énumérées à l'article D. 421-46 du code de l'action sociale et des familles.

Conformément à l'article L. 421-14 du Code l'action sociale et des familles, une initiation aux gestes de secourisme, **à la prévention des violences éducatives** et aux spécificités de l'organisation de l'accueil collectif des mineurs est également obligatoire.

L'Assistante Maternelle bénéficie également d'actions relevant de la formation de perfectionnement et de la formation de préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique (art. 5 à 7 décrets. n°2007-1845 du 26 déc. 2007).

b) Formation syndicale

Pendant la durée de l'engagement, l'Assistante Maternelle peut bénéficier de congés pour formation syndicale, prévu par le décret n°85-552 du 22 mai 1985 relatif à l'attribution aux agents de la Fonction publique territoriale du congé pour formation syndicale.

ARTICLE 6 : DUREE DE TRAVAIL

L'Assistant(e) Maternel(le) travaille du lundi au vendredi (samedi et dimanche étant journées de repos) sur une amplitude horaire allant de 7h30 à 18h30, pour une durée de 45 heures hebdomadaires maximum.

La durée de travail peut être modifiée chaque année, à la demande de l'intéressée ou en fonction des besoins de la collectivité. Dans ces deux cas, un accord des deux parties est nécessaire et le contrat de travail fera l'objet d'un avenant.

Chaque année sera annexée au présent contrat, la période, les jours et horaires de l'Assistant(e) Maternel(le) pour l'année à venir :

La durée de travail peut être modulable chaque année en fonction des besoins de la collectivité ou à la demande de l'Assistant(e) Maternel(le):

- Sur 5 jours
- Sur 4,5 jours
- Sur 4 jours

Une proratisation sur les indemnités de frais d'entretien est alors mise en place en fonction des temps de travaux effectués et en fonction du nombre de jour d'accueil des enfants. (cf article 8).

Les heures supplémentaires seront comptabilisées comme suit :

- Au-delà de 45 heures de travail hebdomadaire pour une durée de travail de 5 jours par semaine

L'Assistant(e) Maternel(le) sera libérée de son poste après 9h de temps de travail journalier si tous les enfants sont partis (4,5 heures si la journée est à mi-temps). Dans ce cas, aucune heure supplémentaire ne sera comptabilisée.

ARTICLE 7 : REMUNERATION

L'Assistant(e) Maternel(le) du Multi Accueil Familial perçoit de la ville de Solliès-Pont, un salaire correspondant à **3 fois le smic horaire par enfant présent sur la base mensuelle de 22 jours** pour une journée d'accueil ne dépassant pas 9 heures et ce, 5 jours par semaine du lundi au vendredi.

Pour un temps de travail inférieur à 8h par jour et inférieur à 5 jours par semaine, le salaire sera calculé au prorata du nombre de jours travaillés dans la semaine, ainsi que du nombre d'heures travaillées par jour.

Le versement de cette rémunération sera mensualisé.

Conformément aux dispositions de l'article D423-10 du code de l'Action Sociale et des Familles, toute heure travaillée au-delà de 45 heures hebdomadaires fait l'objet d'une majoration de rémunération ou d'un repos compensateur conformément aux dispositions de l'article D. 423-10 du Code de l'Action Sociale et des Familles.

La majoration retenue pour ce présent contrat est de ...€ en rémunération ou deen repos compensatoire.

Le repos compensatoire sera systématiquement privilégié. Toutefois, si en fin d'année civile ces heures n'ont pu être récupérées, elles pourront être rémunérées sous réserve d'accord de l'autorité territoriale.

Au-delà de la 45ème, les heures supplémentaires sont majorées de la façon suivante :

- à partir de la 46ème : majoration de 25 %

Conformément aux dispositions de l'article L. 423-22 du Code de l'Action sociales et des familles pour travailler au-delà de 48h, l'accord écrit de l'assistante maternelle sera demandé.

Cet « accord écrit » sera valable sur la totalité de la durée du présent contrat, et engage l'assistante maternelle pour la durée annuelle des contrats des enfants accueillis.

Cet accord pourra être révisé à la demande écrite de l'intéressé(e)

Concernant la prime de fin d'année (D.C.M. du 16.12.1985 et du 12.10.1998) il est précisé qu'elle est maintenue dans les conditions initiales : forfaitaire, non hiérarchisée et non indexée sur l'absentéisme lié aux congés de maladie, longue maladie, longue durée.

ARTICLE 8 : INDEMNITES

a) Indemnité d'entretien :

L'intéressé(e) perçoit en plus du salaire de base une indemnité d'entretien revalorisable indexée sur l'augmentation du SMIC, d'un montant de 10,75 euros par enfant présent et par jour de garde d'une durée de 6h minimum, non soumise à cotisations sociales au titre de frais de nourriture et d'entretien dudit enfant.

Pour une durée d'accueil située entre 6h et 9h ou plus, par enfant présent et par jour de garde, l'indemnité d'entretien sera due. En dessous de 6h d'accueil par enfant présent et par jour de garde, l'indemnité d'entretien sera proratisée en fonction du nombre d'heure journalière effectué.

La liste relative aux fournitures correspondants à l'indemnité d'entretien conformément aux dispositions de l'article D423-6 du Code de l'action sociale et des familles couvrent et comprennent :

1. Les matériels et les produits de couchage, de puériculture, (actuellement fournis par la crèche familiale), de jeux et d'activités destinés à l'enfant, à l'exception des couches, qui sont fournies par les parents de l'enfant, (actuellement les couches

sont fournies par la crèche familiale), ou les frais engagés par l'assistant maternel au titre des repas et gouters.

2. La collectivité fournira les masques conformément à la réglementation en vigueur en cas de pandémie.

b) Indemnité d'attente :

Lorsque la ville de Solliès-Pont ne pourra pas proposer l'accueil d'un enfant, il sera appliqué une indemnité d'attente conformément à l'article L423-28 du code de l'Action Sociale et des Familles pendant une période maximale de 3 (trois) mois.

Pendant cette période l'assistante maternelle percevra une indemnité de disponibilité à hauteur de 100% de sa rémunération enfant hors indemnités d'entretien.

Si l'un des contrats d'accueil est interrompu en cours d'année, la ville de Solliès-Pont recherchera en fonction des demandes des familles un nouveau contrat pour l'Assistante Maternelle.

Lorsque la ville de Solliès-Pont ne pourra pas proposer un nouvel accueil, il sera appliqué une indemnité d'attente conformément à l'article L423-28 du code de l'Action Sociale et des Familles pendant une période maximale de 3 (trois) mois.

Pendant cette période l'assistante maternelle percevra une indemnité de disponibilité à hauteur de 100% de sa rémunération enfant, hors indemnités d'entretien.

A l'issue de cette période de 3 (trois) mois, si la ville de Solliès-Pont ne peut proposer l'accueil d'un nouvel enfant, le contrat de travail de l'Assistante Maternelle sur la période annuelle restante, sera automatiquement aligné sur le nombre de contrat d'enfants accueillis restant, avec une rémunération correspondante dans l'attente de la nouvelle commission d'attribution de places de l'année suivante.

Si, au cours de l'année, tous les contrats d'accueils de l'Assistante Maternelle sont interrompus, et qu'aucun contrat d'accueil ne peut être proposé à l'Assistant(e) Maternel(le), l'article 11 alinéa e) s'applique.

c) Indemnité d'absence de l'enfant non imputable à l'assistant(e) maternel(le) (Article L423-20 du code de l'Action Sociale et des Familles) :

L'indemnité compensatrice pour absence de l'enfant prend en compte l'absence d'un enfant qui était prévu au contrat. Plusieurs situations sont envisagées :

✓ L'enfant **absent sans cause** :

L'assistant(e) maternel(le) continue à percevoir l'intégralité de son salaire en fonction du contrat de l'enfant dont les frais d'entretien dans la limite de deux jours sur la durée totale de l'absence.

✓ L'enfant **absent pour maladie** dûment confirmée par un certificat médical :

L'assistante maternelle continue à percevoir l'intégralité de son salaire en fonction du contrat de l'enfant auquel va s'ajouter, l'indemnité de frais d'entretien dans la limite de deux jours sur la durée totale de l'absence

✓ L'enfant **absent pour congés** prévus dans le contrat :

L'assistant(e) maternel(le) perçoit l'intégralité de son salaire mais ne perçoit aucun frais d'entretien.

d) Absence de l'enfant imputable à l'assistant(e) maternel(le)

✓ Absence de l'assistant(e) maternel(le) hors cas de maladie et de force majeure

Lorsque l'absence de l'enfant est imputable à l'assistant(e) maternel(le) lors de cas de force majeure (exemple : incendie, inondation...) et que l'assistant(e) maternel(le) ne peut recevoir l'enfant), l'assistant(e) maternel(le) ne perçoit que l'indemnité compensatrice d'absence en fonction du contrat de l'enfant correspondant à 50% du salaire horaire, plafonné à 45 heures et dans la limite de 4 mois.

Aucune « indemnité d'entretien » ne sera versée à l'assistant(e) maternel(le) durant toute la période d'absence de l'enfant.

Au-delà de 4 mois, il sera mis fin au dit contrat, sans que cela donne lieu au versement d'indemnité.

✓ Absence pour maladie

Lorsque l'absence de l'enfant est imputable à l'assistant(e) maternel(le) pour raison de santé, de maternité, d'adoption, d'accident du travail ou de maladie professionnelle de cette dernière, l'assistant(e) maternel(le) bénéficie des dispositions du décret n°88-145 du 15 février 1988 modifié relatif aux agents contractuels de la Fonction Publique Territoriale, article 7 :

- Après 4 mois de services, un mois à plein traitement et un mois à demi-traitement.
- Après 2 ans de services, deux mois à plein traitement et deux mois à demi-traitement.
- Après 3 ans de services, trois mois à plein traitement et trois mois à demi-traitement.

Aucune « indemnité d'entretien » ne sera versée à l'assistant(e) maternel(le) durant toute la période d'absence de l'enfant.

e) Indemnité de sujétion exceptionnelle pour l'accueil d'enfant malade, porteur de handicap... (article L423-13 et D423 2 Code de l'action sociale et des familles)

L'accueil d'enfant handicapé ou avec des soins particuliers donne droit à une indemnité spécifique afin de compenser les contraintes réelles dues aux soins particuliers ou à l'éducation spéciale entraînées par l'état de santé de l'enfant.

La rémunération est majorée selon le calcul suivant :

Salaire mensualisé intégral + frais d'entretien + indemnité horaire
(0.20* SMIC horaire par enfant et par heure d'accueil).

ARTICLE 9 : AGREMENT

La ville de Solliès-Pont définira le nombre d'enfants que l'assistant maternel pourra accueillir, (Cf article 1) il peut être inférieur à celui inscrit sur l'attestation d'agrément fourni par le Conseil Départemental.

Une augmentation d'agrément à l'initiative de l'Assistant(e) Maternel(le) n'engagerait en rien la ville de Solliès-Pont à augmenter le nombre d'enfants qui lui seraient confiés.

Une baisse d'agrément à l'initiative de l'Assistant(e) Maternel(le) sans que la ville de Solliès-Pont n'en soit informée et qui ne permettrait plus à la crèche familiale de la collectivité de répondre à son propre agrément vis-à-vis de la CAF donnerait lieu automatiquement à une rupture de ce présent contrat.

ARTICLE 10 : POUVOIR DISCIPLINAIRE

a) Le pouvoir disciplinaire

Il appartient à l'autorité territoriale et s'applique dans les conditions prévues dans le décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié.

b) Indemnité de suspension d'agrément (article L423-8 CASD)

En cas de suspension d'agrément, l'Assistant(e) Maternel(le) est suspendue de ses fonctions dès réception de la notification écrite de la PMI.

Tant que l'agrément reste suspendu, aucun enfant ne peut être confié (L. 421-6 Code de l'action sociale et de familles)

Cette période ne peut excéder 4 mois.

Durant cette période, l'assistant(e) maternel(le) percevra une indemnité compensatrice qui ne peut être inférieure à 33 fois le montant du SMIC conformément à l'article D. 423-3 du Code de l'action sociale et des familles.

Au-delà de 4 mois, il sera mis fin au dit contrat, sans que cela donne lieu au versement d'indemnité.

ARTICLE 11 : LICENCIEMENT

a) Licenciement sur la période d'essai

Cf article 4 : PERIODE D'ESSAI

b) Licenciement pour motif réel et sérieux

Si la Ville de Solliès-Pont envisage de licencier, pour un « *motif réel et sérieux* », l'Assistant(e) Maternel(le) qu'il emploie depuis au moins trois mois, elle a l'obligation de convoquer l'intéressé et de le recevoir en entretien conformément à l'article L. 423-10 du Code de l'action sociale et des familles, en respectant les éléments de procédure suivants (art. L. 1232-2, L. 1232-3 et L. 1232-4 code du travail) :

- la convocation doit être notifiée par courrier recommandé ou par lettre remise en main propre contre décharge, en indiquant l'objet de la convocation,
- l'entretien doit avoir lieu au moins 5 jours après la présentation ou la remise de la convocation- pendant l'entretien,
- l'intéressé peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de la collectivité.

Au cours de l'entretien, l'employeur indique le ou les motifs de la décision envisagée et recueille les explications de l'Assistant(e) Maternel(le).

Si la ville de Solliès-Pont décide de licencier l'Assistant(e) Maternel(le), elle notifiera sa décision par courrier recommandé avec accusé de réception.

La date de présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du délai-congé.

Ce courrier, qui doit être motivé, peut être envoyé au plus tôt deux jours ouvrables après la date de l'entretien préalable (art. L. 423-10 code de l'action sociale et des familles ; art. L. 1232-6 code du travail).

c) En cas de faute,

L'Assistant(e) Maternel(le) peut être licencié pour faute grave, au terme d'une procédure disciplinaire.

Le licenciement pour faute grave peut être prononcé par l'employeur sans préavis, ni indemnité.

d) En cas de retrait d'agrément,

En cas de retrait d'agrément, l'employeur est tenu de procéder au licenciement par lettre recommandée avec demande d'avis de réception (article L432-8 du code de l'Action Sociale et des Familles).

La procédure de licenciement est allégée, aucune indemnité de préavis ne sera due.

e) Lorsque l'employeur n'a plus d'enfant à confier,

Conformément à l'article L 423-32 du Code de l'action sociale et des familles, la ville de Solliès-Pont pourra procéder au licenciement de l'Assistant(e) maternel(le) si elle n'a pas d'enfant à lui confier pendant une durée de trois mois consécutifs. A défaut et à l'issue de cette période, l'employeur est tenu de recommencer à verser la totalité du salaire sans indemnité d'entretien sur la base du nombre d'accueils réguliers effectués durant les six derniers mois hors remplacement d'urgence.

Si la ville de Solliès-Pont décide de procéder au licenciement, il convoque l'Assistant(e) Maternel(le) par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et le reçoit en entretien dans les conditions prévues aux articles L. 423-35 du Code de l'actions sociale et des familles et aux articles L. 1232-2, L. 1232-3 et L. 1232-4 du code du travail.

La lettre de licenciement ne peut être expédiée moins d'un jour franc après la date pour laquelle le salarié a été convoqué à l'entretien. L'employeur doit indiquer à l'assistant(e) maternel(le), au cours de l'entretien et dans la lettre recommandée, le motif mentionné ci-dessus pour lequel il ne lui confie plus d'enfants.

La date de présentation de cette lettre fixe le point de départ du délai-congé.

Les délais de préavis s'articulent comme suit :

- Entre 1 mois et 12 mois d'ancienneté, le délai de préavis est de 15 jours.
- Au-delà de 12 mois et 2 ans d'ancienneté, ce délai de préavis est de 1 mois.
- Au-delà de 2 ans d'ancienneté, ce délai sera porté à 3 mois.

Dans ce dernier cas, l'intéressée aura droit à une indemnité de licenciement prévue aux articles L423-12 et D 423-4 du code de l'Action Sociale et des Familles dont le montant minimum par année d'ancienneté sera égal à 2/10^{ème} de la moyenne mensuelle des salaires perçus par l'intéressée au cours des 6 meilleurs mois consécutifs hors indemnités d'entretien de l'année en cours.

f) Indemnité de licenciement

Sauf lorsque le licenciement intervient soit pour une faute grave ou lourde, soit au cours ou à l'expiration d'une période d'essai, l'assistant ou l'assistante maternel justifiant d'une ancienneté d'au moins deux ans au service du même employeur a droit à une indemnité qui ne se confond pas avec l'éventuelle indemnité compensatrice de préavis dans les cas suivants :

- s'il a fait l'objet d'un licenciement suite à la décision de l'employeur de ne plus lui confier d'enfant ;
- lorsque engagé à terme fixe, il a été licencié avant ce terme ;
- lorsqu'il a été licencié pour inaptitude définitive pour raison de santé à reprendre son service à l'issue d'un congé de maladie, de maternité ou d'adoption.

Le montant de l'indemnité de licenciement est égal, par année d'ancienneté à deux dixièmes de la moyenne mensuelle des sommes perçues par l'intéressé au titre des six meilleurs mois consécutifs de salaire versés par l'employeur qui le licencie.

g) Rupture conventionnelle

Conformément à la réglementation en vigueur

ARTICLE 12 : DEMISSION

Madame, monsieur pendant les trois premiers mois de son engagement pourra mettre fin à son contrat conformément aux dispositions de l'article n°4 du présent contrat, par courrier recommandé accusé réception, adressé à Monsieur le Maire de Solliès-Pont.

Au-delà de 3 mois et jusqu'au 12ème mois d'ancienneté, elle, il, devra adresser un courrier à Monsieur le Maire de Solliès-Pont précisant la date d'effet de sa démission. Le préavis est de 15 jours, la date de réception du courrier faisant foi.

Au-delà de 12 mois d'ancienneté, le préavis est de 1 mois, la date de réception du courrier faisant foi (art. L. 423-9 du Code de l'action sociale et des familles).

Le non-respect de ces délais constitue une résiliation abusive, qui ouvre droit à des dommages-intérêts au profit de l'employeur.

La décision de l'Assistant(e) Maternel(le), de ne plus garder un enfant qui lui a été confié est soumise aux mêmes conditions.

ARTICLE 13 : CONGESa) Annuels :

L'assistant(e) maternel(le) bénéficie des congés annuels, et exceptionnels tels qu'ils sont accordés aux agents titulaires de la ville de Solliès-Pont (vu la délibération du Protocole temps de travail).

Par ailleurs, compte tenu du temps de travail de 45 h semaine, elle bénéficie de 27 jours de congés annuels.

Les congés annuels font l'objet d'une planification dont une période fixe correspond à la durée de fermeture du multi accueil familial en été pendant trois semaines au mois d'août et deux semaines entre Noël et le jour de l'an.

Compte tenu de la mission de service public, il y aura lieu de programmer les congés restant selon les disponibilités de service. Il conviendra de déterminer en début d'année cette programmation.

Les jours de congés sont calculés au prorata du temps de travail en cas de travail à temps partiel

Si les jours de congés tombent dans une période où sont perçues des "indemnités d'attente", celles-ci sont suspendues et reportées d'autant. La rémunération se fera sur la base du dernier forfait perçu.

b) Congés pour raison de santé, de maternité, d'adoption, d'accident de travail ou de maladie professionnelle :

L'assistante maternelle bénéficie des dispositions du décret n° 88-145 du 15 février 1988, relatif aux agents contractuels de la Fonction Publique Territoriale.

c) Congé syndical (article L423-15 CASF) :

Lorsque l'assistant(e) maternel(le) exerce un mandat de délégué syndical, de représentant syndical, l'employeur organise et finance, le cas échéant, l'accueil des enfants qui lui sont habituellement confiés pendant les temps correspondant à l'exercice de cette fonction.

ARTICLE 14 : DISPOSITIONS GENERALES :

L'Assistant(e) Maternel(le) s'engage à respecter le règlement intérieur mise à jour régulièrement par la collectivité et consultable sur le site de la ville.

ARTICLE 15 : REGIME DE SECURITE SOCIALE

L'Assistant(e) Maternel(le) est affilié aux assurances maladie, maternité, accident du travail et vieillesse du régime général de la sécurité sociale et à l'IRCANTEC.

Pendant toute la durée du présent contrat, la rémunération de l'Assistant(e) Maternel(le) est soumise aux cotisations sociales prévues par le régime général de la sécurité sociale et de l'IRCANTEC.

ARTICLE 16 : ASSURANCE

La ville de Solliès-Pont est détenteur d'un contrat d'assurance, qui couvre toutes les assistantes maternelles contre les conséquences de leur responsabilité civile à l'occasion des dommages qu'elles peuvent causer aux enfants ou que ces derniers peuvent provoquer à autrui.

L'Assistant(e) Maternel(le) doit toutefois fournir chaque année à la Ville de Solliès-Pont une attestation d'assurance mentionnant que les garanties de leur propre contrat sont étendues aux enfants dont elles ont la garde à titre onéreux lorsqu'elles les transportent dans leur véhicule personnel ainsi qu'une assurance responsabilité civile couvrant les accidents pouvant être occasionnés par leurs animaux domestiques.

ARTICLE 17 : JURIDICTION COMPETENTE

Le présent acte est susceptible, en cas de contestation de votre part d'être déféré devant le Tribunal Administratif de Toulon, sis rue Racine 83 – Toulon, dans un délai de deux mois à compter de sa notification.

Tout litige sur l'application sera de la compétence de ce même tribunal.

Ampliation du présent contrat d'engagement sera transmise au :

- Représentant de l'Etat
- Le trésorier,
- et sera notifié à l'intéressé(e)

Le maire
Docteur André GARRON

Je soussigné(e) reconnais avoir reçu un exemplaire du présent arrêté et avoir été informé(e) que je dispose d'un délai de deux mois, à compter de la notification, pour le contester auprès du tribunal administratif.

Date
Signature de l'agent