



## L'AVENANT AU CONTRAT DE TRAVAIL

Pour toute modification du contrat de travail, la signature d'un avenant accepté par les deux parties est **OBLIGATOIRE**.

Le contrat de travail initial reste valable, l'avenant ne modifie que certains points du contrat.

- ◆ Si c'est **l'employeur** qui est à l'origine de la proposition de la modification du contrat, il doit vous présenter un projet d'avenant par écrit. Sera stipulé la nature de la modification.  
*Exemple :*
  - Une diminution ou augmentation du nombre d'heures hebdomadaires d'accueil de l'enfant.
  - Une diminution ou une augmentation du nombre de semaines d'accueil dans l'année.
  - Passage d'une mensualisation d'une année sur 52 semaines pour une période de 12 mois consécutifs à une année sur 46 semaines ou moins pour une période de 12 mois consécutifs.
  - Si demande de **changement de la répartition des horaires de travail, il faut l'accord de l'assistant(e) maternel(le)**. De part la spécificité de notre profession et de l'obligation de respecter le nombre maximum d'enfants accueillis simultanément autorisé par notre agrément, le respect des jours et horaires d'accueil est impératif.

L'employeur peut vous remettre l'avenant en main propre contre décharge ou vous l'envoyer en lettre RAR.

L'assistant(e) maternel(le) dispose d'un délai de réflexion (durée stipulée dans le contrat de travail). Le silence du salarié ne vaut pas acceptation. Vous n'êtes pas obligé(e) d'accepter une modification du contrat de travail qui est à votre désavantage.

En aucun cas le refus d'une modification du contrat de travail ne peut être considéré comme une démission de votre part.

Soit **vous acceptez l'avenant**, et les deux parties le signent. Le contrat de travail initial est modifié pour l'avenir dès la signature ou à la date d'effet indiquée sur l'avenant (il est préférable de prévoir la date d'effet en début d'un mois pour plus de commodité dans le calcul de la mensualisation).

La signature de l'avenant au contrat de travail engage le salarié de façon irréversible. C'est le même contrat qui se poursuit avec certaines conditions différentes.

Soit **vous faites une contre proposition**, vous pouvez proposer une augmentation de votre tarif horaire pour compenser tout ou en partie la perte occasionnée ou vous négocier d'autres clauses de votre contrat de travail que vous souhaitez voir modifier.

Soit **la négociation aboutie** et un accord est trouvé, vous rédiger l'avenant dans ce sens et les deux parties le signent.

Soit **les parents ne sont pas d'accord** avec votre proposition et ils continuent le contrat de travail initial ou bien ils vous retirent l'enfant car ceux sont eux les demandeurs du changement.

Soit **vous refusez la proposition de l'avenant** et l'employeur a le choix, soit il continue le contrat de travail avec les modalités initiales soit il procède au retrait de l'enfant en respectant le préavis et la procédure. L'employeur devra maintenir les conditions du contrat initial jusqu'au terme du préavis.

- ◆ Si c'est **l'assistant(e) maternel(le)** qui est à l'origine de la proposition de la modification du contrat, il/elle doit présenter à son employeur un projet d'avenant par écrit . Sera stipulé la nature de la modification.

*Exemple :*

- demande d'augmentation de salaire
- demande d'augmentation des indemnités de nourriture et/ou d'entretien
- un aménagement des horaires
- un refus d'effectuer des heures supplémentaires (préalablement acceptées dans le contrat initial)

L'assistant(e) maternel(le) peut remettre en main propre l'avenant à son employeur contre décharge ou lui envoyer en lettre RAR.

L'employeur dispose d'un délai de réflexion (durée stipulée dans le contrat de travail).

Si **l'employeur accepte** la proposition de l'avenant, les deux parties le signent. Le contrat de travail initial est modifié pour l'avenir dès la signature ou à la date d'effet indiquée sur l'avenant.

Si **l'employeur refuse** la proposition de l'avenant, l'assistant(e) maternel(le) a le choix entre 2 solutions :

- Il/Elle renonce aux modifications demandées, le contrat se poursuit aux conditions initiales
- Il/Elle démissionne en respectant le préavis et la procédure. L'assistant(e) maternel(le) devra continuer d'accueillir l'enfant jusqu'au terme du préavis.

**\* Avenant qui modifie le salaire et la durée d'accueil :**

**Privilégiez** la date d'effet de l'avenant **au 1er d'un mois** afin de faciliter le calcul de la mensualisation.

Sinon il convient de calculer le salaire en deux temps et de cumuler les 2 calculs :

- le calcul du 1er jour du mois considéré au jour précédent l'application de l'avenant (selon calcul cour de cassation).
- Le calcul du salaire du jour de l'avenant au dernier jour du mois considéré (selon calcul cour de cassation).

**\* Pour une année sur 46 semaines ou moins** pour une période de 12 mois consécutifs **ou accueil irrégulier** (périscolaire)

Si **modification de la durée de l'accueil hebdomadaire ou le nombre de semaines dans l'année** par un avenant, il convient de prévoir **une régularisation de salaire** à la date anniversaire du contrat. Il est vivement conseillé de rajouter la clause suivante dans le contrat :

*« compte tenu de la modification de la durée du travail et de la mensualisation du salaire, il sera procéder **une régularisation de salaire à la date anniversaire du contrat de travail** afin de comparer les heures d'accueil réellement effectuées sur l'année, sans remettre en cause les conditions définies à la signature du contrat, avec celles rémunérées. Sil y a lieu, l'employeur procédera à une régularisation. »*

Cette **régularisation** de salaire devra être faite **à la date anniversaire du contrat du travail** suite à la modification en cours d'année soit de la durée d'accueil hebdomadaire soit du nombre de semaines d'accueil de l'année. Il convient de procéder en 2 temps :

- Calcul du différentiel entre les heures réalisées et les heures rémunérées de la date anniversaire du contrat à la date d'application de l'avenant.
- Calcul du différentiel entre les heures réalisées et les heures rémunérées de la date de l'avenant à la date anniversaire du contrat suivant l'application de l'avenant.

*Exemple : Mme X accueille un enfant depuis janvier 2020 sur la base de 40 heures hebdomadaire durant **36 semaines** dans l'année pour un salaire horaire de 3 €. Nombre d'heures mensualisées : 120 heures (40 h x 36 sem / 12 mois).*

*Avenant signé à compter du 1er juillet 2020 pour 20 heures par semaine. Nombre d'heures mensualisées : 60 heures (20h x 36 sem / 12 mois).*

*Régularisation de salaire à la date anniversaire (janvier 2021) conformément à la clause de l'avenant citée ci-dessus :*

- *Du 1er janvier 2020 au 30 juin 2020, Mme X a accueilli l'enfant 21 semaines x 40h = 840 heures*
- *Le nombre d'heures rémunérées pour cette même période : 6 mois à 120 heures = 720 heures*  
***Différentiel en faveur de Mme X : 840 – 720 = 120 heures.***
- *Du 1er juillet 2020 au 31 décembre 2020, Mme X a accueilli l'enfant 14 semaines x 20h = 280 heures*
- *Le nombre d'heures rémunérées pour cette même période : 6 mois x 60 heures = 360 heures*  
***Différentiel en faveur de l'employeur: 360 – 280 = 80 heures***

*Donc au 1er janvier 2021, l'employeur devra verser à Mme X 120 € de **régularisation de salaire** : 120 h – 80 h = 40 heures x 3 € = 120 €.*

***Si ce montant avait été défavorable à l'assistant(e) maternel(le), il lui serait acquis.***

**\* Si passage d'une année sur 46 semaines ou moins** pour une période de 12 mois consécutifs à **une année sur 52 semaines** pour une période de 12 mois consécutifs ou **en horaires irréguliers à des horaires réguliers.**

Lorsque vous signez l'avenant, mentionnez dans celui-ci une régularisation de salaire (calculée de la date anniversaire du contrat précédant l'avenant à la date d'effet de celui-ci) et indiquez son montant. (si ce n'est pas précisé dans l'avenant il faudra attendre la fin du contrat pour faire la régularisation et ce sera source d'oubli et/ou de conflits).

**\* Si passage d'une année sur 52 semaines** pour une période de 12 mois consécutifs à **une année sur 46 semaines ou moins** pour une période de 12 mois consécutifs.

**Les congés acquis au 31 mai** de l'année de référence écoulée et **non pris** devront être **réglés en plus du salaire à la date d'application de l'avenant.** Calculez et indiquez leur montant dans l'avenant.