EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

SEANCE DU **24 juin 2011 à 18 h 00**

AUJOURD'HUI **vingt quatre juin deux mille onze**

LE CONSEIL MUNICIPAL de la Ville de Clermont-Ferrand, convoqué par Monsieur le Maire le 17 juin 2011, s'est réuni dans la salle ordinaire des séances.

Après avoir ouvert la séance, Monsieur le Maire procède à l'appel.

Etaient présents Mmes et MM. les Membres du Conseil dont les noms suivent :

Serge GODARD, Maire, présidant la séance

Présent(e)s :	**Serge GODARD, Alain MARTINET, Dominique ADENOT, Françoise NOUHEN, Alain BARDOT, Christine DULAC-ROUGERIE, Odile SAUGUES, Bernard DANTAL, Monique BONNET, Jacqueline CHAPON, Olivier BIANCHI, Odile VIGNAL, Manuela FERREIRA DE SOUSA, Philippe BOHELAY, Havva ISIK, Simon POURRET, Pascal GENET, Patricia AUCOUTURIER, Cécile AUDET, Danielle AUROI, Nicole BARBIN, Sandrine BERGEROT-RAYNAL, Grégory BERNARD, Christophe BERTUCAT, Pascaline BIDOUNG, Jean-Pierre BRENAS, Fatima CHENNOUF-TERRASSE, Cyril CINEUX, Sandrine CLAVIERES, Anne COURTILLÉ, Jean-Michel DUCLOS, Michel FANGET, Philippe GORCE, Danièle GUILLAUME, Christiane JALICON, Claudine KHATCHADOURIAN-TECER, Alain LAFFONT, Jacques LANOIR, Chantal MERCIER-COURTY, Didier MULLER, Corinne NAJIM, Christine PERRET, Martine REMBERT-MANTELET, Yves REVERSEAU, Marie SAVRE, Bruno SLAMA, Jean-Philippe VALENTIN, Louis VIRGOULAY**
Excusé(e)s ayant donné pouvoir :	**Djamel IBRAHIM-OUALI à Serge GODARD, Guy BALLET à Jean-Pierre BRENAS, Carole COURTIAL à Cécile AUDET, Roger GIRARD à Yves REVERSEAU, Jérôme GODARD à Claudine KHATCHADOURIAN-TECER, Isabelle LAVEST à Pascal GENET, Eric SEVRE à Alain MARTINET**
Excusé(e)s :	
Absent(e)s :	
Secrétaire :	**Sandrine CLAVIERES**

Alain MARTINET préside la séance pour la question n° 1 (Compte Administratif 2010).
Philippe GORCE donne pouvoir à Monique BONNET et quitte la séance à partir de la question n° 6.
Odile SAUGUES donne pouvoir à Dominique ADENOT et quitte la séance à partir de la question n° 7.
Danièle GUILLAUME donne pouvoir à Françoise NOUHEN et quitte la séance à partir du vœu a).
Jean-Philippe VALENTIN donne pouvoir à Christine PERRET et quitte la séance à partir du vœu b).
Corinne NAJIM donne pouvoir à Patricia AUCOUTURIER et quitte la séance à partir du vœu c).
A partir de la question n° 8, Monsieur le Maire confie la conduite des débats à Alain MARTINET, Premier Adjoint.
Alain LAFFONT donne pouvoir à Fatima CHENNOUF-TERRASSE et quitte la séance à partir de la question n° 8.
Anne COURTILLÉ donne pouvoir à Christiane JALICON et quitte la séance à partir de la question n° 24.

Rapport N° 6

NOUVEAU CONTRAT DE TRAVAIL DES ASSISTANTES MATERNELLES DES CRÈCHES FAMILIALES DE LA VILLE DE CLERMONT-FERRAND

Rapporteurs : Monsieur Alain BARDOT
Madame Françoise NOUHEN

1- Le contexte

La Ville de Clermont-Ferrand a signé le 1er juillet 2010 une convention d'objectif et de financement pour l'accueil des jeunes enfants, âgés de 0 à 3 ans, avec la Caisse d'Allocation Familiale (CAF) du Puy de Dôme.

Conformément aux orientations nationales de cet organisme, la Collectivité est dans l'obligation de mettre en œuvre la Prestation de Service Unique (PSU) au sein de ses établissement d'accueils de la petite enfance. Les familles sont dorénavant au cœur du dispositif. La PSU prévoit notamment un temps d'accueil très souple et très modulable en fonction des besoins des familles.

La date butoir d'application à la Ville de Clermont-Ferrand a été fixée par la CAF au 1er septembre 2011.

Aussi de nouveaux contrats d'accueil, plus nombreux et plus souples, seront proposés aux familles dès la rentrée prochaine. Au nombre de 24, ils prévoient un accueil 7h00, 8h00, 9h00 ou 10h00 par jour, 4 ou 5 jours par semaine, durant 36, 44 ou 47 semaines par an. Un tableau récapitulatif de ces 24 nouveaux contrats d'accueil est joint en annexe au présent document **(**ANNEXE I). Ceux-ci auront des incidences en matière de temps de présence des enfants chez les assistantes maternelles, donc de temps de travail et par conséquent de rémunération. C'est pourquoi, un nouveau contrat de travail incluant ces nouvelles modalités d'accueil doit être proposé aux 76 assistantes maternelles actuellement employées par la Ville de Clermont-Ferrand.

2 – La démarche

Les incidences juridiques de la modification du contrat des Assistantes Maternelles sont particulièrement complexes à appréhender. En effet, quoique agent d'une Collectivité Territoriale, leur statut est régi pour sa plus grande part par le code de l'Action Sociale et de la Famille, et donc du droit privé. De plus, de nombreuses dispositions issues de ce code initialement prévu pour régir la relation entre une famille et son assistante maternelle sont difficilement applicables aux assistantes maternelles accueillant plusieurs enfants de plusieurs familles mais n'ayant qu'un seul employeur : la Collectivité Territoriale. C'est pourquoi, les élus en charge de ce dossier, Mme NOUHEN et M. BARDOT, ont choisi de faire appel à l'expertise juridique d'un cabinet d'avocat spécialisé en droit social.

Dès le début, les représentants du personnel et les assistantes maternelles ont été associées au travail entrepris. Les premières réunions de travail et de présentation de la PSU et des conséquences de sa mise en œuvre ont été organisées avec eux en janvier 2011. Enfin, le 26 avril dernier le cabinet BARTHELEMY a présenté les conclusion du travail qu'il avait mené en concertation avec les services concernés : Direction des Ressources Humaines et Direction de la Vie Scolaire et de la Petite Enfance.

Un dispositif d'accompagnement individuel a été mis en place parallèlement pour permettre à toutes les assistantes maternelles le souhaitant d'être reçues par des représentants de la DRH et de la DVSPE au sein des crèches familiales. A cette occasion, elles ont pu obtenir des simulations précises de salaire en fonction des contrats prévus pour la rentrée 2011 et poser toutes les questions qu'elles souhaitaient sur le contrat, les possibilités de reclassement au sein de la Collectivité, la retraite.

3 – <u>Les modifications du contrat de travail</u>

Elles portent sur le temps de travail - *article 7* du projet de contrat joint en annexe (ANNEXE II)- et sur la rémunération -article 9 du projet de contrat.

Le temps d'accueil de chaque enfant est annualisé comme suit :

$$\frac{\text{nbr heures/jour X nbr jours/semaine X nbr semaines/an}}{12}$$

+ 31 jours de congés et le 1er mai payé.

Afin de limiter l'incidence de ce nouveau mode de calcul, il est proposé de revaloriser le coefficient multiplicateur du SMIC horaire à 0,35 (au lieu de 0,3023). De plus une revalorisation minimum égale à 50% d'un temps plein (9h/jour, 5 jours/semaine, 47 semaines/an) est garanti, soit 315,39 € bruts ou 260,08 € nets mensuels.

Enfin, le temps de travail hebdomadaire est fixé à 45h00 hebdomadaire. Toute heure effectuée au-delà de ce seuil, calculé de l'heure d'arrivée effective du 1er enfant à l'heure de départ effective du dernier enfant, sera considérée comme une heure supplémentaire et donnera lieu à une rémunération majorée suivant les taux en vigueur.

C’est pourquoi le projet de contrat joint en annexe vous est proposé, en accord avec votre commission..

A noter que le projet de contrat qui vous est soumis pour approbation en annexe sera proposé aux nouvelles assistantes maternelles. Pour celles déjà en fonction, il s’agira d’un avenant.

<u>DELIBERATION</u>

Les propositions mises aux voix sont adoptées à la majorité et converties en délibération.

Pour ampliation certifiée conforme.

Fait à Clermont-Ferrand, le 29 juin 2011

P/Le Maire et par Délégation,
L’Adjoint,

Alain BARDOT,

ANNEXE I

Nombre de jours d'accueil dans la semaine	Nombre d'heures d'accueil dans la journée	Nombres de semaines d'accueil dans l'année	Quotité de travail	Rémunération Brut [1] (en euros)
4	7	36	50 %	315,39
	8		54 %	340,62
	9		60 %	378,46
	10		68 %	428,93
4	7	44	57 %	359,54
	8		66 %	416,31
	9		74 %	466,77
	10		83 %	523,54
4	7	47	61 %	384,77
	8		70 %	441,54
	9		79 %	498,31
	10		89 %	561,39
5	7	36	59 %	372,16
	8		67 %	422,62
	9		75 %	473,08
	10		85 %	536,16
5	7	44	72 %	454,16
	8		82 %	517,23
	9		92 %	580,31
	10		104 %	656,01
5	7	47	77 %	485,70
	8		88 %	555,08
	9		100 %	630,78
	10		110 %	693,85

[1] Rémunération pour un mois complet d'activité calculée sur la base de la formule ci-dessus.

ANNEXE II

PROJET DE CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE INDÉTERMINÉE
ASSISTANT(E)S MATERNEL(LE)S

Entre les soussignés :

Monsieur Serge GODARD, Sénateur-Maire de **la Commune de la Ville de Clermont-Ferrand**, en sa qualité d'employeur,

et

M/Mme né(e) (nom de jeune fille pour les femmes mariées) le à , co-contractant.

Vu les dispositions du Code de l'action sociale et des familles régissant le statut des assistants maternels de la Fonction publique territoriale,

Vu les dispositions du Code du travail applicables aux assistants maternels,

Vu l'article L. 2111-3 du code de la santé publique,

Vu les articles 45 et 46 de loi n°2005-706 du 27 juin 2005 relative aux assistants maternels et aux assistants familiaux,

Vu les articles 2 et 4 du décret n°2006-464 du 20 avril 2006 relatif à la formation des assistants maternels,

Vu les articles 2, 3 et 5 du 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,

Vu l'arrêté du 30 août 2006 relatif à la formation des assistants maternels,

Vu la délibération en date du fixant les conditions de rémunération ainsi que les indemnités d'entretien et de nourriture,

Vu l'agrément délivré le par le Président du Conseil Général du département du Puy de Dôme autorisant **M/Mme** à accueillir à son domicile X mineurs âgés de 0 à 18 ans,

Considérant que **M/Mme** remplit les conditions générales de recrutement, il a été

convenu ce qui suit :

ARTICLE 1

M/Mme est engagé(e) pour accueillir pendant la journée, exceptés les dimanches et jours fériés, les enfants âgés de 10 semaines à 3 ans (sauf cas dérogatoires) qui lui sont confiés par la crèche familiale à l' exception des jours de congés et de formation mentionnés aux articles 8 et 10.

M/Mme accueillera X enfants.

Le co-contractant s'engage à accueillir à son domicile, situé ,les enfants confiés par la Ville de Clermont-Ferrand.

ARTICLE 2

M/Mme est rattaché(e) pour l'exercice de ses fonctions à la crèche familiale et placé(e) sous l'autorité hiérarchique et le contrôle de la Directrice de la crèche familiale.

ARTICLE 3

M/Mme s'engage à exercer son activité dans le respect de la décision d'agrément délivré par le Président du Conseil Général.

M/Mme est par ailleurs astreint(e) au respect de la réglementation de sa profession et du règlement intérieur de la crèche familiale.

ARTICLE 4

M/Mme exerce son activité à titre principal au domicile indiqué précédemment. Tout changement d'adresse doit être signalé immédiatement, par lettre recommandée avec Accusé/ Réception à Monsieur le Maire et à la Directrice de la crèche familiale au moins un mois avant .

La Directrice de Crèche doit être informée de toutes les activités qui ne font pas partie du déroulement habituel de la journée de garde de l' enfant.

ARTICLE 5

Les risques professionnels auxquels **M/Mme** est susceptible de s'exposer dans le cadre du présent contrat sont couverts par la garantie d'assurance souscrite par la Ville de Clermont-Ferrand.

ARTICLE 6

Chaque enfant accueilli fera l'objet d'un contrat d'accueil signé par les parents et la Directrice de la crèche familiale. Ce contrat précise les jours et horaires habituels d'accueil, le volume horaire prévisionnel de présence et les modalités de prise de congés.

Le contrat d'accueil sera visé par l'assistant(e) maternel(le).

Chaque année, les vœux des assistant(e)s maternel(le)s sont examinés par la directrice de crèche et sa hiérarchie en fonction des nécessités du service et de l'attente des familles.

ARTICLE 7

Il est rappelé à titre liminaire que la durée de travail hebdomadaire est fixée à 45 heures par semaine pour un temps plein (le temps plein supposant un travail 47 semaines sur l'année) et qu'au-delà de ce seuil hebdomadaire, les heures travaillées donnent lieu à une majoration de rémunération.

Les horaires habituels d'accueil des enfants confiés à l'assistant(e) maternel(le) sont inclus dans la plage horaire 7 heures – 20 heures, sauf cas dérogatoires visés par le Règlement intérieur.

L'amplitude horaire est calculée depuis l'heure effective d'arrivée du premier enfant jusqu'à l'heure de départ du dernier enfant.

Le temps de travail de l'assistant(e) maternel(le) correspond au choix de la famille ou des familles du ou des enfant(s) accueilli(s).

Le choix de la famille du premier enfant accueilli, ou choix initial, est fait parmi l'une des 24 solutions d'accueil identifiées dans l'annexe au présent contrat de travail, et qui varient en fonction du nombre d'heures par jour retenu (7, 8, 9 ou 10 heures), du nombre de jours par semaine (4 ou 5 jours) et du nombre de semaines (47, 44 ou 36 semaines).

Au jour de la signature du présent contrat le temps annuel de travail de **M/Mme** est fixé à.....heures annuelles.

Il est expressément convenu que le temps de travail de l'assistant(e) maternel(le) est annualisé.

L'organisation du contrat est fixée par le contrat d'accueil, avec possibilité pour les parents de modifier cette organisation avec l'accord de la Directrice de la crèche familiale.

Il est expressément convenu que sous réserve d'un délai de prévenance d'un mois, la durée du travail de l'assistant(e) maternel(le) sera modifiée en cas :

1 d'attribution d'un deuxième ou d'un troisième enfant ;
2 de départ d'un ou de plusieurs enfants ;
3 de différence notable entre la durée du travail théorique correspondant au choix de la famille de l'enfant accueilli, d'une part, et d'autre part, de la durée du travail réellement accomplie en pratique, en plus ou en moins : dans ce cas précis, la modification de la durée du travail ne sera décidée qu'à la condition qu'elle ait été acceptée au préalable par la famille de l'enfant accueilli ;
4 de retrait d'un ou plusieurs enfants en raison de la modification de l'agrément ;
5 de retrait d'un ou plusieurs enfants en raison de la suspension de l'agrément ;
6 de dépannage de la crèche ou d'accueil d'urgence d'un enfant (dépannage obligatoire) : dans ce cas, il pourrait être décidé, avec l'accord de l'assistant(e) maternel(le), de ne pas respecter le délai de prévenance susvisé ;
7 de demande expresse de la mère d'un enfant accueilli de s'occuper, pendant son congé maternité, de son enfant ;
8 de changement, pour l'un des enfants accueillis, du mode de garde choisi initialement par la famille, que ce changement porte sur les horaires d'accueil quotidien ou le temps d'accueil quotidien, hebdomadaire ou annuel, étant précisé que les familles ne pourront, par principe, modifier en cours d'année les conditions d'accueil ; dans ce dernier cas, la modification des horaires de travail ou du temps de travail ne sera effective qu'après respect d'un préavis de 2 mois.

ARTICLE 8

En plus des formations obligatoires, l'assistant(e) maternel(le) bénéficiera d'une journée ou de deux demi-journées de formation professionnelle rémunérée(s) et organisée(s) par la Ville de Clermont-Ferrand.

ARTICLE 9

Rémunération :

L'assistant(e) maternel(le) perçoit chaque mois un salaire en fonction du nombre d'heures d'accueil et du nombre d'enfants accueillis.

Ce salaire mensuel est égal, par enfant accueilli, à :

0.35 X montant du SMIC horaire X

(nombre d'heures par jour X nombre de jours d'accueil par semaine X nombre de semaines par an) + congés payés (27 jours de congés ordinaires + 2 jours hors-saison + 2 jours du Maire + le 1er Mai) / 12

Les heures de travail effectuées au-delà de 45 heures hebdomadaires, au vu de l'état de présence signé par les familles et validé par la Directrice de la crèche familiale, sont majorées au taux légal de la Fonction publique territoriale.

Les primes de vacances et de Noël sont payées en mai et en novembre et versées en fonction des dispositions applicables au personnel de la Ville de CLERMONT-FERRAND.

Rémunération minimale

Pendant les périodes d'accueil d'enfant, l'assistant(e) maternel(le) bénéficiera d'une rémunération minimale mensuelle égale à 50% du temps plein (cf. annexe) soit, à ce jour une somme de 306€ bruts pour un mois complet d'activité.

Il est expressément rappelé à l'assistant(e) maternel(le) qu'il n'est pas possible de refuser l'accueil d'un enfant.

Indemnité d'entretien et de nourriture

Le montant de l'indemnité d'entretien et de nourriture par enfant est de 8,00 €. Ce montant peut être réévalué par la collectivité pour tenir compte de l'évolution du coût de la vie.

Enfant supplémentaire

L'assistant(e) maternel(le) qui accueille provisoirement un enfant supplémentaire ou en urgence, percevra en plus de sa rémunération un salaire journalier calculé sur la base de :

Coefficient X montant du SMIC horaire X nombre d'heures d'accueil au cours du mois + 1/10ème de congés payés + l'indemnité d'entretien

Indemnité compensatrice :

- **indemnité d'absence :** en cas d'absence d'enfant normalement confié, l'Assistant(e) Maternel(le) percevra son plein traitement à l' exclusion de l' indemnité d'entretien pendant une durée maximale de 4 mois ; ce traitement est calculé sur la base de la durée réelle moyenne d' accueil de l' enfant au cours des 6 mois précédant son départ.
- **Indemnité de départ :** en cas de départ définitif de l'enfant, l'Assistant(e) Maternel(le) justifiant de 6 mois d'ancienneté, percevra son plein traitement, à l'exclusion de l' indemnité d' entretien pendant une durée maximale de 4 mois ce traitement est calculé sur la base de la durée réelle moyenne d' accueil de l'enfant au cours des 6 mois précédant son départ

Enfant en situation de handicap

En cas de handicap, maladie ou inadaptation de l'enfant confié, la majoration de salaire est fixée à 0,14 fois le montant du SMIC horaire par heure d'accueil et par enfant.

ARTICLE 10

Congés annuels

L'assistant(e) maternel(le) bénéficie de :

- 27 jours de congés annuels posés,
- 2 jours de congés hors saison posés,
- 4 jours du Maire dont deux posés (Ascension et Pentecôte) et deux payés,
- jours de congés d'ancienneté payés en décembre,
- du 1er Mai

Congés maladie

Les assistant(e)s maternel(le)s, comme les agents non titulaires, bénéficient, sur présentation d'un certificat médical parvenu dans un délai de 48h00 à l'autorité, de congés maladie pendant une période de 12 mois consécutifs (ou 300 jours de service si discontinuité), à l'exclusion de l'indemnité d'entretien, dans les limites suivantes :

- 1 mois à plein traitement et 1 mois à demi-traitement après 4 mois de service,
- 2 mois à plein traitement et 2 mois à demi-traitement après 2 ans de service,
- 3 mois à plein traitement et 3 mois à demi-traitement après 3 ans de service.

Congé de grave maladie

Comme les agents non titulaires, l'assistant(e) maternel(le)(en activité, employée de manière continue et comptant au moins 3 ans de service, atteint(e) d'une affection dûment constatée, le (a) mettant dans l'impossibilité d'exercer son activité, nécessitant un traitement et des soins prolongés et présentant un caractère invalidant et de gravité confirmée, bénéficie d'un congé de grave maladie pendant une période maximale de 3 ans.

Dans cette situation, l'intéressé(e) conserve l'intégralité de son traitement, à l'exclusion de l'indemnité d'entretien, pendant une durée de 12 mois. Le traitement est réduit de moitié pendant les 24 mois suivants.

Le congé pour grave maladie peut être accordé par périodes de 3 à 6 mois. L'agent qui a épuisé un congé de grave maladie ne peut bénéficier d'un autre congé de cette nature s'il n'a pas repris auparavant l'exercice de ses fonctions pendant 1 an.

Accident du travail, maladie professionnelle

Comme les agents non titulaires, l'assistant(e) maternel(le) en activité bénéficie en cas d'accident

du travail ou de maladie professionnelle d'un congé pendant toute la période d'incapacité de travail jusqu'à la guérison complète, la consolidation de la blessure ou le décès.

L'intéressé(e) a droit au versement par l'autorité territoriale de son plein traitement dans les limites suivantes :

- pendant 1 mois dès son entrée en fonction,
- pendant 2 mois après 1 an de service,
- pendant 3 mois après 3 ans de service.

La collectivité verse donc le plein traitement à l'agent sous déduction du montant des indemnités journalières.

A l'issue de la période d'indemnisation par la collectivité, l'agent non titulaire dépend du régime général.

Congé de maternité, de paternité ou d'adoption

L'assistant(e) maternelle) a droit, après 6 mois de service, à un congé de maternité,de paternité ou d'adoption d'une durée égale à celle fixée par la législation de la Sécurité Sociale.

L'assistant(e)maternel(le) percevra des indemnités journalières de la Sécurité Sociale égales à son salaire journalier net (calculé sur les 3 derniers mois).

Congé parental

L'assistant(e) maternel(le) employé(e) de manière continue a droit à un congé parental si il (elle) justifie d'une ancienneté d'au moins 1 an à la date de naissance ou d'arrivée dans le foyer d'un enfant de moins de 3 ans confié en vue de son adoption.

La demande de réemploi doit être présentée au moins 1 mois avant l'expiration du congé quelle que soit la durée de celui-ci.

L'assistant(e) maternel(le) ne peut se prévaloir que des exercices accomplis pour le compte de la Ville de Clermont-Ferrand pour l'application de la durée de services continus exigée pour obtenir un congé parental.

Autorisations exceptionnelles d'absence

L'assistant(e) maternel(le) peut bénéficier d'une autorisation exceptionnelle d'absence à l'occasion de certains événements familiaux selon les mêmes modalités que celles prévues pour les agents titulaires et non titulaires de la Ville.

ARTICLE 11

L'assistant(e) maternel(le) bénéficie du droit syndical tel qu'il est prévu par le protocole d'accord relatif à l'exercice du droit syndical signé le 29 avril 2010 par Monsieur le Maire et les représentants des organisations syndicales, sous réserve des nécessités de service.

ARTICLE 12

L'assistant(e) maternel(le) est couvert(e) par la collectivité pour les dommages que les enfants pourraient provoquer et pour ceux dont il (elle)pourrait être victime en l'absence de tiers responsable.

ARTICLE 13

Indemnité de fin de contrat

L'assistant(e) maternel(le) qui se trouve involontairement privé(e) d'emploi et qui s'est inscrit comme demandeur d'emploi auprès des services compétents a droit à un revenu de remplacement dans les conditions fixées par le code du travail.

Démission de l'assistant(e) maternel(le)

L'assistant(e) maternel(le) qui souhaite démissionner est tenu(e) d'adresser un courrier recommandé avec accusé réception à Monsieur le Maire avec un préavis de:

- 15 jours si il (elle) justifie d'une ancienneté comprise entre 3 et 6 mois,
- 1 mois si il (elle) justifie d'unez ancienneté supérieure à 6 mois

L'assistant(e) maternel(le) qui souhaite ne plus garder un enfant est tenu(e) de respecter les mêmes modalités.

L'autorité territoriale pourra abréger la durée du préavis sans qu'un droit à indemnité compensatrice de préavis puisse être ouvert.

Le non respect de ces dispositions par l'assistant(e) maternel(le) constitue une rupture abusive du contrat qui pourra ouvrir droit à des dommages et intérêts au profit de l'employeur.

Licenciement

Si la commune envisage, pour un motif réel et sérieux, de licencier un(e) assistant(e) maternel(le) qu'elle emploie depuis 3 mois au moins elle convoque celui-ci (celle-ci) et le (la) reçoit en entretien dans les conditions prévues par les articles L. 1232-2 à L. 1232-4 du code du travail.
Au cours de l'entretien, l'employeur est tenu d'indiquer le ou les motifs de la décision envisagée et de recueillir les explications du ou de la salarié(e).
L'employeur qui décide de licencier un(e) assistant(e) maternel(le)relevant de la présente section

doit notifier et motiver sa décision dans les conditions prévues à l'article L. 1232-6 du code du travail. La date de présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du préavis éventuellement dû en vertu de l'article L. 773-21 .L'inobservation du préavis donne lieu au versement d'une indemnité compensatrice.

En cas de décision de ne plus confier d'enfants à l'assistant(e) maternel(le) pour une raison autre qu'une faute grave, l'autorité territoriale notifie la décision du licenciement (sous réserve des formalités en vigueur) par lettre recommandée avec accusé de réception avec un préavis de:

- 15 jours en cas d'ancienneté inférieure à 6 mois
- 1 mois en cas d'ancienneté comprise entre 6 mois et 2 ans
- 2 mois en cas dancienneté supérieure à 2 ans

Le préavis n'est pas dû en cas de faute grave ou lorsque la rupture est liée à l'impossibilité de confier ou d'accueillir un enfant compte tenu de la suspension ou du retrait de l'agrément de l'assistant(e) maternel(le).
En cas de retrait d'agrément, l'employeur est tenu de procéder au licenciement par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Résiliation du contrat

Le contrat est résilié de plein droit dans les cas suivants:

- retrait d'agrément
- en cas de comdamnations ou de mentions portées au bulletin n°2 du casier judiciaire jugées incompatibles avec l'exercice de l'activité.
- perte des droits civiques
- déménagement hors de la commune

Suspension de l'agrément

En cas de suspension de l'agrément, l'assistant(e) maternel(le) est suspendu(e) de ses fonctions pour une durée maximum de 4 mois.

Durant cette période, l'assistant(e) maternel(le) bénéficie d'une indemnité compensatrice d'un montant égal à la totalité de son salaire mensuel.

L'assistant(e) maternel(le) suspendu(e) de ses fonctions bénéficie à sa demande d'un accompagnement psychologique mis à sa disposition par la Ville de Clermont-Ferrand.

Fait à Clermont-Ferrand, le

LE SENATEUR-MAIRE **LE CO-CONTRACTANT**