

Une période plus ou moins longue s'écoule bien souvent entre le recrutement de l'assistante maternelle et la date effective de début d'emploi.

Afin de permettre la contractualisation de ce recrutement, la [Convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur du 1^e juillet 2004](#) a prévu la possibilité de réaliser un engagement réciproque.

Cet engagement écrit est facultatif. Il a pour but de formaliser la promesse d'embauche et doit mentionner entre autre :--

- le nom de l'enfant,--
- la date de signature du contrat de travail,
- la durée mensuelle de l'accueil
- le montant du salaire mensuel brut
- la nature de l'indemnité forfaitaire due en cas de non respect de l'engagement

Afin d'éviter tout contentieux ultérieur, nous vous conseillons, dans la mesure du possible, d'y noter également :

- Les périodes et horaires d'accueil de l'enfant si ceux ci sont connus
- les dates de congés envisagées de l'assistant maternel
- Les modalités de rupture de cet engagement (mode de règlement, délai)
- Une clause de rupture non indemnisable exceptionnelle en cas de retrait d'agrément, maladie grave de l'enfant ou de l'assistant maternel et éventuellement : attente de place en crèche, mutation professionnelle, etc...
- Et enfin toute élément pouvant préciser le futur contrat de travail

Si l'une des parties décide de ne pas donner suite à cet accord de principe, le modèle d'engagement précisé par la convention collective prévoit le versement d'une indemnité forfaitaire compensatrice calculée sur la base d'un demi mois du salaire mensuel prévu.

Le paiement de l'indemnité prévue est considéré comme un dédommagement civil (et non comme un salaire)

Son montant n'est pas soumis à cotisations sociales, si le montant indiqué fait uniquement référence au salaire : c'est le salaire brut qui servira de base à son calcul.

La garde des enfants n'étant pas effective, le montant versé n'ouvre droit à aucune aide sociale ni déductions fiscales. Aucune démarche n'est donc à effectuer auprès des administrations (URSSAF, CAF et autres)

Existe-t-il un délai de réflexion suite à la signature de l'engagement réciproque ?

Aucun délai de réflexion n'est défini réglementairement. Cependant pour que cette formalité soit équitable, les 2 parties doivent signer le même jour.

Aussi tant que l'engagement n'est pas signé, chaque partie (assistant maternel comme employeur) est libre de renoncer à cette forme de promesse d'embauche (et de signer avec un autre employeur ou salarié...). Toutefois, mieux vaut prendre le temps et bien évaluer les termes du futur contrat afin de ne pas vous engager "à la légère" : dès l'engagement signé, un renoncement (quel qu'en soit la cause) vous coûtera l'équivalent d'un demi mois de salaire...

Est il obligatoire d'utiliser le modèle d'engagement réciproque indiqué par la convention collective ?

L'engagement réciproque étant facultatif, vous pouvez formaliser votre promesse d'embauche comme vous le désirez.

Il est utile, afin d'éviter tout risque de désaccord futur, et si vous en avez la possibilité, de détailler le plus précisément possible les modalités de la garde future (horaires, congés, absences, etc...) en accord avec les clauses du futur contrat de travail .

Toutefois, si celui ci comporte des clauses contestables (indemnité excessive ou au contraire trop faible), celles ci pourront être remises en causes en cas de contentieux.