

MODELE DE CONTRAT DE TRAVAIL

à durée indéterminée

Entre particuliers employeurs (parents) et
assistants maternels agréés

Ce contrat sera rédigé en deux exemplaires, paraphé à chaque page, signé et conservé par chacune des parties. En cas d'accueil d'une fratrie, il sera établi un contrat par enfant.

Toute disposition plus favorable, ayant fait l'objet de négociation entre les deux parties et dans le respect de la réglementation en vigueur pourra être ajoutée au contrat de travail si celles-ci sont d'accord.

LES PARTIES AU CONTRAT

Ce présent contrat est établi entre :

D'une part :

LES PARENTS EMPLOYEURS - Titulaires conjointement de l'autorité parentale sur l'enfant

Le père :

Nom : Prénom :
Adresse :
CP : Ville :
Téléphone du domicile Portable :
Email :

La mère :

Nom : Prénom :
Adresse :
CP : Ville :
Téléphone du domicile : Portable :
Email :

Si l'autorité parentale n'est exercée que par l'un des deux parents, le préciser.

- Autorité parentale exercée par la mère seule : OUI - NON
- Autorité parentale exercée par le père seul : OUI - NON

En cas de modification des conditions d'accueil par le juge des affaires familiales, les parents s'engagent à communiquer l'information à l'assistant(e) maternel(le).

N° Identification de l'employeur PAJEMPLOI :

Ce contrat est régi par des dispositions de la Convention Collective Nationale « assistants maternels du particulier employeur » du code du travail et du code de l'action sociale et des familles.

Et d'autre part :

LE/LA SALARIE(E) - ASSISTANT(E) MATERNEL(LE) AGREE

Nom : Prénom :

Nom de jeune fille :

Téléphone du domicile : Portable :

Email :

N° de Sécurité Sociale :

Date de naissance : Lieu de naissance :

Adresse et lieu de travail :

.....

.....

- Il est prévu que l'enfant n'aura pas accès aux pièces suivantes
 -
 -
 -
 -

L'assistant(e) maternel(le) s'engage à tenir les portes fermées, rendant ces pièces inaccessibles à l'enfant.

Dès qu'il est accueilli, l'enfant est sous l'entière responsabilité de l'assistant(e) maternel(le), il ne peut donc en aucun cas laisser l'enfant seul sans aucune surveillance ou le confier à une tierce personne.

AGREMENT VALABLE 5 ANS

Délivré par le Conseil Départemental le :

Date du dernier renouvellement :

Pour l'accueil de :enfants maximum accueillis **simultanément**

L'attestation d'agrément délivrée par le Président du Conseil Départemental sera impérativement présentée aux parents.

Pour l'accueil de :

L'ENFANT

Nom :

Prénom :

Né(e) le :

ASSURANCE

Selon l'article L421-13 du code de l'action sociale et des familles :

« Les assistants maternels agréés employés par des particuliers doivent obligatoirement s'assurer pour tous les dommages, quelle qu'en soit l'origine, que les enfants gardés pourraient provoquer et pour ceux dont ils pourraient être victimes. Leurs employeurs sont tenus, avant de leur confier un enfant, de vérifier qu'ils ont bien satisfait à cette obligation. Les assistants maternels employés par des personnes morales, les assistants familiaux ainsi que les personnes désignées temporairement pour remplacer ces derniers sont obligatoirement couverts contre les mêmes risques par les soins des personnes morales qui les emploient. »

L'assistant(e) maternel(le) doit contracter une assurance responsabilité civile professionnelle couvrant :

- Les accidents dont l'enfant pourrait être victime au domicile de l'accueil
- Les dommages que l'enfant pourrait causer à autrui pendant le temps d'accueil.

Les parents sont tenus, avant de lui confier l'enfant, de vérifier qu'il a bien satisfait à cette obligation.

- Nom et adresse de la compagnie d'assurance :
.....
.....
- N° de la police d'assurance :

L'assistant(e) maternel(le) s'engage à fournir chaque année la nouvelle attestation d'assurance (annexe 1).

L'attestation d'assurance fournie par l'organisme assureur sera impérativement présentée aux parents chaque année.

PERSONNES MAJEURES AUTORISEES A REPENDRE L'ENFANT CHEZ L'ASSISTANT MATERNEL

(cette personne sera munie d'une autorisation signée d'un ou des parents et d'une pièce d'identité)

Nom : Prénom :
Adresse :
CP : Ville :
Téléphone du domicile : Portable :

Nom : Prénom :
Adresse :
CP : Ville :
Téléphone du domicile : Portable :

Nom : Prénom :
Adresse :
CP : Ville :
Téléphone du domicile : Portable :

Article 1 : NATURE ET DATE D'EFFET DU CONTRAT

Le présent contrat est conclu pour une durée indéterminée.

Date d'effet du contrat (à compter du 1^{er} jour de la période d'essai incluant la période d'adaptation) :

Article 2 : PERIODE D'ESSAI ET ADAPTATION

Période d'essai :

La période d'essai à une durée maximale, déterminée par la convention collective de :

- 3 mois si l'accueil s'effectue sur **1, 2 ou 3 jours par semaine**
- 2 mois si l'accueil s'effectue sur **4 jours ou plus par semaine**

Le présent contrat ne deviendra définitif qu'à l'issue d'une période d'essai d'une durée de.....

Durant cette période, chacune des parties pourra mettre fin à tout moment au contrat sans indemnité.

L'organisation du temps d'adaptation :

Le temps d'adaptation fait partie de la période d'essai.

L'assistant(e) maternel(le) et les parents s'engagent à favoriser l'adaptation progressive de l'enfant quel que soit son âge, pour faire connaissance et préparer la séparation.
(pendant la durée d'adaptation, l'organisation, les horaires et la durée du travail peuvent être différents)

Sa durée souhaitable est d'environ 8 à 10 jours et **maximum 1 mois**.

Indiquer ci-dessous l'organisation de la période d'adaptation :

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Article 3 : DUREE DU TRAVAIL ET HORAIRES DE L'ACCUEIL

1-ACCUEIL REGULIER

Durée du travail :heures par semaine.

Planning hebdomadaire de présence de l'enfant

JOURS	HEURES D'ARRIVEE	HEURES DE DEPART
Lundi	De	à
Mardi	De	à
Mercredi	De	à
Jeudi	De	à
Vendredi	De	à
Samedi	De	à
Dimanche	De	à

Ces horaires débutent à l'arrivée de l'enfant avec ses parents, et se terminent après le temps d'échange sur la journée écoulée, au départ des parents avec l'enfant. En cas de départ après l'heure prévue, seul le temps passé à la disposition de l'employeur sera considéré comme du temps de travail effectif (article L 3121-1 du code du travail), aussi toute heure commencée ne sera dû qu'au prorata du temps réellement travaillé.

En cas d'horaires variables, les parents devront fournir à l'assistant(e) maternel(le) un planning écrit des semaines d'accueil programmées en respectant un délai de prévenance de :.....jours.

L'assistant(e) maternel(le) a droit à une journée de repos hebdomadaire commune à tous les employeurs, par défaut il est fixé le dimanche.

Jours de repos hebdomadaire:

2-ACCUEIL OCCASIONNEL

L'accueil est occasionnel quand il est de courte durée et n'a pas de caractère régulier.

Accords particuliers :

.....
.....
.....
.....
.....
.....

Article 4 : REMUNERATION

Elle est librement déterminée entre employeurs et salarié.

La rémunération de l'assistant(e) maternel(le) agréé se compose :

- D'un salaire de base mensualisé pour tout accueil régulier,
- D'une indemnité d'entretien,
- D'une indemnité de nourriture, de frais de déplacement s'il y a lieu.

1-SALAIRE HORAIRE DE BASE

- Salaire horaire net par heure :euros
- Salaire horaire brut par heure :euros

2-SALAIRE MENSUEL NET DE BASE

ACCUEIL REGULIER

Toutes les heures d'accueil sont rémunérées. La mensualisation est obligatoire.

Cocher la formule choisie pour l'accord de mensualisation :

- Année complète** : l'accueil de l'enfant s'effectue sur 47 semaines, auxquelles s'ajoutent les 5 semaines de congés payés de l'assistant(e) maternel(le) ; soit un total de 52 semaines.
- Année incomplète** : l'accueil de l'enfant s'effectue sur 46 semaines ou moins ; soit plus de 5 semaines d'absence sur l'année (absences de l'assistant(e) maternel(le) et de l'employeur confondues).

- CALCUL DE LA MENSUALISATION EN **ANNEE COMPLETE**

Salaire horaire net x nombre d'heures d'accueil par semaine x 52 semaines
12

= salaire mensuel net de euros

Ce salaire est versé sur 12 mois, y compris pendant la période de congés payés, sous réserve des droits acquis pendant la période de référence.

- CALCUL DE LA MENSUALISATION EN **ANNEE INCOMPLETE**

Salaire horaire net x nbre d'heures d'accueil par semaine x le nbre de semaines programmées
12

= salaire mensuel net de.....euros

*Lorsque l'accueil s'effectue sur une **année incomplète**, la rémunération due au titre des congés payés s'ajoute au salaire mensuel net de base.*

ACCUEIL OCCASIONNEL :

Salaire horaire net x nombre d'heures d'accueil dans le mois

3-MAJORATION

HEURES SUPPLEMENTAIRES :

A partir de la 46^{ème} heure hebdomadaire d'accueil, il est appliqué un taux de majoration de (à définir entre les parties)%.

DIFFICULTES PARTICULIERES :

L'accueil d'un enfant présentant des difficultés particulières, temporaires ou permanentes, donne droit à une majoration de salaire de (à définir entre les parties).....%.

4-INDEMNITES

Entretien :euros par jour de garde.

Si repas fourni par l'assistant(e) maternel(le) :

Nourriture :euros par jour de garde

-euros pour le petit déjeuner
-euros pour le déjeuner
-euros pour le goûter
-euros pour le dîner

Déplacement à la demande des parents :euros par kilomètre

5-PERIODICITE

Le paiement du salaire est effectué à date fixe, chaque mois.

La date de paiement de la rémunération est fixée au.....de chaque mois.

Article 5 : CONGES PAYES

1-DUREE et PRISE DES CONGES PAYES

Le salarié acquiert 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif (ou période de 4 semaines) quel que soit le nombre de jours travaillés dans la semaine, au cours de la période de référence (du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours). Il acquiert donc 30 jours ouvrables de congés payés pour une année de référence complète travaillée, soit 5 semaines, et ce dès le premier jour de travail effectif.

Les dates de congés payés doivent être fixées en accord entre les parties au plus tard le 1^{er} mars.

Dans le cas où l'assistant(e) maternel(le) n'a qu'un employeur, les dates de congés sont fixées par ce dernier. En cas de multi-employeurs, le salarié fixe lui-même les dates de ses congés : 4 semaines en été et une en hiver.

Remplir CHAQUE ANNEE le document en annexe 10 : *Les dates de congés payés de l'assistante maternelle.*

2- REMUNERATION DES CONGES PAYES

L'année de référence court du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours. A cette date, le point sera fait sur le nombre de jours de congés acquis et la rémunération versée au salarié pendant l'année de référence hors indemnités (entretien, nourriture...).

La rémunération des congés est égale à :

- Soit la rémunération que le salarié aurait perçue pour une durée d'accueil égale à celle du congé payé, hors indemnités (entretien, nourriture...)
- Soit au 1/10^{ème} de la rémunération totale (y compris celle versée au titre des congés payés) perçue par le salarié au cours de l'année de référence, hors indemnités (entretien, nourriture...).

La solution la plus avantageuse pour le salarié sera retenue.

ACCUEIL SUR UNE ANNEE COMPLETE :

Les congés payés sont rémunérés lorsqu'ils sont pris. La rémunération due au titre des congés payés se substitue au salaire de base (sous réserve de droits acquis).

ACCUEIL SUR UNE ANNEE INCOMPLETE :

La rémunération due au titre des congés payés pour l'année de référence s'ajoute au salaire mensuel de base tel que calculé suivant l'article 4.

Cette rémunération est versée, en accord des parties :

- Soit en une seule fois au mois de juin,
- Soit lors de la prise principale des congés,
- Soit au fur et à mesure de la prise des congés,
- Soit par douzième chaque mois.

ACCUEIL OCCASIONNEL :

La rémunération des congés payés s'effectue selon la règle des 1/10^{ème} versée à la fin de la période d'accueil.

Article 6 : JOURS FERIES

- 1^{ER} Mai :

Seul le 1^{er} Mai est un jour chômé et payé, s'il tombe un jour habituel d'accueil de l'enfant. S'il est travaillé, il ouvre droit à une rémunération majorée de 100%.

- Jours fériés ordinaires :

Les jours fériés ordinaires ne sont pas obligatoirement chômés et payés.

Décidé par l'employeur, le chômage des jours fériés ordinaires tombant un jour habituellement travaillé ne pourra être la cause d'une diminution de la rémunération dès lors que le salarié remplit les conditions citées à l'article 11 de la convention des assistants(tes) maternels(les) employé(e)s par des particuliers.

Programmation des jours fériés travaillés par l'assistant(e) maternel(le) :

- 1^{er} janvier
- Lundi de Pâques
- 8 mai
- Jeudi de l'Ascension
- Lundi de Pentecôte
- 14 juillet
- 15 août
- 1^{er} novembre
- 11 novembre
- 25 décembre

Lorsque l'accueil est effectué un jour férié prévu au contrat, il est rémunéré sans majoration.

L'accueil d'un jour férié non prévu au contrat peut être refusé par le salarié.

Article 7 : ABSENCES

1-Absences de l'enfant

En cas d'absence de l'enfant pendant une période d'accueil prévue au contrat de travail, l'assistant(e) maternel(le) bénéficie du maintien de son salaire.

Toutefois, en cas d'absences de l'enfant dues à une maladie ou à un accident, lorsque les parents ne peuvent pas confier l'enfant malade à l'assistant(e) maternel(le), ils doivent lui faire parvenir, **dans les 48 heures, un certificat médical daté du premier jour d'absence.**

Dès lors l'assistant(e) maternel(le) n'est pas rémunérée :

- Pendant les courtes absences pour maladie de l'enfant, pas nécessairement consécutives, à condition que le total de ces absences ne dépasse pas 10 jours d'accueil dans l'année, à compter de la date d'effet du contrat.
- Dans le cas d'une maladie qui dure 14 jours consécutifs, ou en cas d'hospitalisation. Mais après 14 jours calendaires consécutifs d'absence, les parents décideront soit de rompre le contrat, soit de maintenir le salaire.

2-Absences de l'assistant(e) maternel(le)

Lorsque l'enfant ne pourra pas être accueilli « du seul fait de l'assistant(e) maternel(le) », par exemple quand elle demande une journée de congé pour convenance personnelle, aucune indemnité ni rémunération n'est due (sauf en cas d'absence pour certains événements familiaux prévu par la loi).

Article 8 : MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

L'employeur ou le (la) salarié(e) peuvent vouloir modifier le contrat de travail. Aucune modification ne peut se faire sans l'accord des deux signataires du contrat. En cas de refus de la modification proposée, deux solutions sont envisageables : soit le contrat se poursuit selon les conditions initiales, soit il est rompu à l'initiative de celui qui a sollicité le changement.

Toute proposition de modification doit être négociée et faire l'objet d'un avenant, impérativement daté et signé par les deux contractants. (voir ANNEXE n°7).

Article 8 : PREAVIS

A l'issue de la période d'essai, il pourra être mis fin au présent contrat (licenciement ou démission) dans les conditions fixées à cet effet par la convention collective des Assistants maternels du particulier employeur et le Code de l'action sociale et des familles, sous réserve de respecter, sauf cas de retrait d'agrément ou de faute grave ou lourde, un délai de préavis fixé à :

- 15 jours calendaires pour un salarié ayant moins d'un an d'ancienneté chez l'employeur,
- 1 mois pour un salarié ayant au moins un an d'ancienneté chez l'employeur.

Si la rupture du contrat de travail est signifiée pendant une période de congés payés, le préavis ne commence à courir qu'à la fin de cette période.

Fait à :le

Signature du salarié :

Signature de l'employeur :