

Contrat de Travail
Assistante Maternelle

Le présent contrat est conclu pour l'accueil de l'enfant :

Nom : Prénom :

Date de naissance : __/__/20__

Le présent contrat est régi par les Articles L.423-1 et suivants, D423-5 et suivants du Code de l'Action Sociale et des Familles et les dispositions de la convention collective nationale des assistant(e)s maternel(le)s du particulier employeur N° 2395 – Code NAF 85.3 G

Toute modification de ces textes ou tout nouveau texte applicable lui sera notifié dans le délai d'un mois après sa date d'effet.

SOMMAIRE

Contrat de travail à durée indéterminé

Identités (Parents employeurs, Assistant(e) Maternel(le))

Agrément - Assurances

1) Période d'essai

2) Période d'adaptation

3) Durée et horaires d'accueil

- Planning – Durée et horaires d'accueil
- Repos hebdomadaire

4) Rémunération de l'assistant(e) maternel(le)

- Salaire horaire – salaire mensuel
- Heures complémentaires – Heures supplémentaires
- Majoration pour difficultés particulières
- Paiement du salaire et mode de paiement – Bulletin de salaire

5) Indemnités diverses (entretien, repas, déplacement, ...)

6) Journée de solidarité

7) Jours fériés

8) Congés annuels

9) Autres congés

10) Absences

11) Formation professionnelle

12) Conditions particulières

- Contraintes de l'employeur
- Modalités de l'accueil
- Enfant présentant des difficultés particulières
- Conditions et limites de sortie de l'enfant en dehors du domicile

13) Rupture du contrat de travail

- A l'initiative de l'employeur ou du salarié
- Préavis
- Régularisation
- Indemnité compensatrice de congés payés
- Indemnité de licenciement
- Documents à remettre au salarié

Signature du contrat

Contrat à durée indéterminée**Entre les Parents Employeurs**

N° PAJEMPLOI :

Le père

Nom : Prénom :
 Numéro de sécurité sociale : Date de naissance : __/__/____
 Adresse :
 Code Postal : Ville :
 Téléphone : __-__-__-__-__ Portable : __-__-__-__-__ Fax : __-__-__-__-__
 Email :

La mère

Nom : Nom de jeune fille:.....
 Prénom :
 Numéro de sécurité sociale : Date de naissance : __/__/____
 Adresse :
 Code Postal : Ville :
 Téléphone : __-__-__-__-__ Portable : __-__-__-__-__ Fax : __-__-__-__-__
 Email :

Et l'Assistant(e) Maternel(le)

Nom : Nom de jeune fille:.....
 Prénom : Lieu de naissance :
 Numéro de sécurité sociale : Date de naissance : __/__/____
 Adresse :
 Code Postal : Ville :
 Téléphone : __-__-__-__-__ Portable : __-__-__-__-__ Fax : __-__-__-__-__
 Email :

Date de délivrance de l'agrément : __/__/____ ou du dernier renouvellement: __/__/____

Assurance Responsabilité Civile Professionnelle :

Numéro de police :

Assurance Automobile (s'il y a lieu) :

Numéro de police :

Il est conclu un contrat de travail régi par les dispositions de la convention collective nationale de travail des assistant(e)s maternel(le)s du particulier employeur. Les parents employeurs et l'assistant(e) maternel(le) peuvent consulter une version mise à jour sur <http://assistante-maternelle.2hilarious.com/convention-collective-assistant-maternel.pdf>

Le contrat est établi pour l'accueil de l'enfant :

Nom : Prénom :
 Date de naissance : __/__/20__

Date de l'effet du contrat : (à compter du premier jour de la période d'essai) __/__/____

I. Période d’essai

Le contrat prend effet dès la première heure d’adaptation.

Période d’essai (Article 5 Convention Collective Nationale)

Durée de la période d’essai :.....jours

La rupture de la période d’essai est soumise à un délai de prévenance (Loi 2008-596 du 25 juin 2008).

II. Période d’adaptation

Ce temps d’adaptation fait partie de la période d’essai.

Modalités de la période d’adaptation (jours et heures d’accueil) :

Lundi :.....

Mardi :.....

Mercredi :.....

Jeudi :.....

Vendredi :.....

III. Durée et horaires d’accueil

Planning – Durée et horaires d’accueil

L’accueil journalier débute à l’heure d’arrivée prévue au contrat et se termine à l’heure de départ prévue au contrat.

L’assistant(e) maternel(le) s’engage à accueillir l’enfant selon les horaires suivants:

	Toute l’année	Nombre d’heures par jour	Période scolaire		Nombre d’heures par jour	Vacances scolaires	Nombre d’heures par jour
	De...à...		De...à...	De...à...			
Lundi							
Mardi							
Mercredi							
Jeudi							
Vendredi							
Samedi							
Dimanche							
Nombre d’heures hebdomadaires							

Les parents s'engagent à respecter les horaires indiqués ci-dessus, car ils fixent le temps d'accueil et le salaire de base de l'assistant(e) maternel(le).

Résumé :

- ❖ Horaire hebdomadaire : nombre d'heures : selon le planning ci-dessus
 - Jour(s) d'accueil :
 - Heures d'accueil par jour d'accueil : deh (heure d'arrivée) àh (heure de départ)
 - Jour(s) de repos hebdomadaire :
- ❖ Planning mensuel s'il y a lieu :
- ❖ Durée annuelle
 - Nombre de semaines d'accueil (planning annuel) :
 - Préciser le délai de prévenance en cas de modification de planning :

Toute modification du planning d'accueil soit de la durée, soit de la répartition horaire de l'accueil est une modification essentielle du contrat, nécessitant l'accord entre les deux parties et l'établissement d'un avenant.

En cas de planning variable, celui-ci sera communiqué une semaine (au plus tard) à l'avance et pourra être modifié au plus tard avec un délai de prévenance de **48 heures** minimum.

Il est convenu que l'employeur ne pourra pas imposer au salarié des heures complémentaires ou supplémentaires. Le salarié ne pourra subir aucun préjudice du fait d'un éventuel refus.

Si des heures complémentaires ou supplémentaires sont effectuées régulièrement, le calcul du salaire mensualisé sera revu.

L'assistant(e) maternel(le) accepte-t-il (elle) de faire des heures complémentaires rémunérées au salaire horaire net de base ou supplémentaires majorées (au-delà de 45 heures par semaine durée conventionnelle) à celles notées ci-dessus ?

Oui Non Majorées A titre exceptionnel

Remarque:

Les trajets scolaires aller-retour sont comptabilisés comme temps d'accueil, s'ils sont assurés par l'assistant(e) maternel(le).

Les parents doivent laisser leur enfant à l'heure de début de l'accueil (plus ou moins dix minutes).

Ils doivent amener et venir chercher leur enfant **dix minutes au plus tard avant l'heure prévue sur la grille horaire**.

Repos hebdomadaire

Le(s) jour(s) de repos hebdomadaire(s) choisi(s) : Samedi, Dimanche.

Dans le cas où, exceptionnellement, l'enfant est confié à par l'assistant(e) maternel(le) est alors rémunéré(e) au tarif normal majoré de 25% ou a la possibilité de récupérer ce jour, d'un commun accord, par un repos équivalent majoré dans les mêmes proportions.

IV. Rémunération

Référence : convention collective nationale article 7

Salaire horaire – Salaire mensuel

Le salaire est librement déterminé uniquement entre les parents employeurs et l'assistant(e) maternel(le).

Le salaire horaire NET de base : 3.5€ (*salaire après déduction des cotisations salariales*)

Cela correspond à un salaire brut de 4.5 € (*salaire avant déduction des cotisations salariales*)

Salaire mensuel de base :

- a) Si l'accueil est sur une année complète :

Salaire mensuel brut	Salaire mensuel net

- b) Si l'accueil est sur une année incomplète :

Salaire mensuel brut	Salaire mensuel net

Heures complémentaires – Heures supplémentaires (Article 7 – convention collective des AM)

Toutes les heures d'accueil prévues contractuellement sont rémunérées et mensualisées.

- Heures complémentaires :

Les heures complémentaires ne peuvent compenser des jours d'absences non prévus de l'enfant.

- Heures supplémentaires

Le salaire est majoré, au-delà de la 45^{ème} heure hebdomadaire d'accueil.

Les heures supplémentaires ne peuvent compenser des jours d'absences non prévus de l'enfant.

Il est appliqué aux heures supplémentaires un taux de majoration. Ce taux de majoration est de 25%.

Le montant brut de l'heure majorée (salaire brut de base + majoration) soit : 4.5 + 25% €

Le montant net de l'heure majorée (salaire net de base + majoration) soit : 3.5 + 25% €

Clause contractuelle :

- (1) D'un commun accord entre le parent employeur et le salarié, la majoration pour les heures supplémentaires structurelles sera mensualisée et non rajoutée en chaque fin de mois.
- (2) Même en l'absence de cette clause, la majoration est due en tout état de cause pendant les congés payés comme si le salarié avait travaillé.
[Rayer la mention non retenue]

- Majoration pour difficultés particulières

L'accueil d'un enfant peut présenter des difficultés particulières qu'elles soient permanentes ou temporaires. Ces circonstances ouvrent droit à une majoration du salaire qui est à prévoir au contrat en fonction de l'importance des difficultés engendrée par une situation identifiée.

Taux de majoration : 25% du taux horaire brut de base

Le montant brut de l'heure majorée (salaire brut de base + majoration) soit : 4.5 + 25% €

Le montant net de l'heure majorée (salaire net de base + majoration) soit : 3.5 + 25% €

- Paiement du salaire

Le paiement du salaire doit s'effectuer à date fixe, chaque mois.

Date de paiement du salaire fixée le 30 de chaque mois.

Le salaire de l'assistant(e) maternel(le) sera revalorisé chaque année au mois de mai.

- Mode de paiement – Bulletin de salaire

L'employeur, nonobstant l'attestation Pajemploi prévue par l'article L. 521.8 du code de la sécurité sociale, **remettra à l'assistant(e) maternel(le) tous les mois à la date prévue un bulletin de salaire** conforme aux Articles L.3243-2 et R. 3242-1.

Les charges sociales de l'assistant(e) maternel(le) doivent figurer sur la feuille de paie, pour permettre à l'assistant(e) maternel(le) de faire valoir ses droits.

Le bulletin de paie sera remis tous les 30 de chaque mois en même temps que le paiement.

V. Indemnités

- Indemnités d'entretien

Ce sont des frais d'investissement et d'entretien du matériel (puériculture, jeux d'éveil, ...). Ils incluent également la consommation d'eau, d'électricité, de chauffage. (Article D423-6 du Code de l'Action Sociale et de la Famille).

Le montant doit être négocié entre l'employeur et le salarié et peut être supérieur aux deux minima :

- 1) 2.65€ par accord paritaire ne peut être fait au prorata jusqu'à 8 heures d'accueil par jour
- 2) 85% du minimum garanti par la loi (Article D423-7 du Code de l'Action Sociale et des Familles) au-delà de 8 heures d'accueil par jour plus 1/9^{ème} de ce minimum par heure au-dessus de 9 heures d'accueil journalier.

Le montant journalier des frais d'entretien est de : 3 € / jour.

Le montant de l'indemnité d'entretien peut être réexaminé afin de tenir compte de l'évolution des besoins de l'enfant.

- Indemnités de repas

Si les parents employeurs fournissent le repas, l'indemnité n'est pas due. Le choix de fournir ou pas les repas doit être clairement stipulé dans le contrat.

Repas fourni par : Les parents.

Lorsque l'assistant(e) maternel(le) fournit le repas.

Le montant journalier des frais de nourriture :€/jour

- Indemnités de déplacement

Le montant de l'indemnisation kilométrique : €/km

Le montant de toutes ces indemnités sera revalorisé chaque année au mois de : **Mai**.

VI. Journée de solidarité

La journée de solidarité sera effectuée le : ___/___/20__

(En cas de multi-employeurs, il sera décidé d'une seule et même date.

Ou

L'assistant(e) maternel(le) ayant de multiples employeurs celle-ci effectuera la journée de solidarité à raison d'une minute par jour dans la limite de 5 minutes sans pouvoir dépasser 7 heures pour un temps complet, ou au prorata du temps habituellement travaillé pour un temps partiel.

VII. Jours fériés

Voir Article 11 de la convention collective nationale

Seul le 1^{er} Mai est un jour férié chômé et payé, ss'il tombe un jour habituellement travaillé. Le chômage du 1^{er} Mai ne peut être la cause d'une réduction de la rémunération. S'il est travaillé, sa rémunération est majorée de 100%.

1^{er} Mai Travaillé Non travaillé

Tous les jours fériés sont chômés et payés dès le point de départ du contrat et ne feront l'objet d'aucune diminution de la mensualisation.

Jours fériés travaillés prévus dans le contrat (s'il y a lieu)

Précisez.....

VIII. Congés annuels (Article 12 de la convention collection nationale)

- En cas d'un seul parent employeur, la date des congés est fixée par les parents employeurs.
- En cas de multiples parents employeurs, la date des congés est fixée d'un commun accord, à compter du 1^{er} janvier et au plus tard le 1^{er} mars de chaque année, la date des congés.

Dates prévisionnelles :

- o Congés des parents employeurs :

Nombre de semaines de congés annuels : / an

1 semaine

1 semaine

3 semaines

- o Congés de l'assistant(e) maternel(le)

Nombre de semaines de congés annuels : / an

1 semaine

1 semaine

3 semaines

Accueil sur une année complète (il s'agit de 52 semaines):

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

Accueil sur une année incomplète (il s'agit de moins de 47 semaines):

La rémunération due au titre des congés payés pour l'année de référence s'ajoute au salaire mensuel brut de base.

Cette rémunération est versée, en accord des parties à préciser au contrat.

- o Soit en une seule fois au mois de juin (+ salaire mensuel) oui non
- o Soit lors de la prise principale des congés (+ salaire mensuel) oui non
- o Soit au fur et à mesure de la prise des congés (+ salaire mensuel) oui non
- o Soit par 12^{ème} chaque mois (+ salaire mensuel) oui non

Les indemnités (entretien, nourriture, ...) ne sont pas versées pendant les congés.

Un jour férié chômé inclus dans une période de congé n'est pas décompté ni jour ouvrable.

Remarque : Les dates de prise de congés figureront sur le bulletin de paie du mois.

IX. Autres congés

L'assistant(e) maternel(le) bénéficiera, sur justification, à l'occasion de certains évènements, d'une autorisation d'absence exceptionnelle rémunérée et sans condition d'ancienneté, accordée dans les conditions décrites dans la convention collective nationale Article 13.

X. Absences

Toutes absences doivent être justifiées qu'elles soient du fait de l'assistant(e) maternel(le) comme des parents employeurs.

- Absence de l'enfant

Les temps d'absence non prévus au contrat sont rémunérés.

Toutefois, en cas d'absences de l'enfant dues à une maladie ou à un accident, lorsque les parents employeurs ne peuvent 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.

XI. Formation professionnelle

Article 19 convention collective nationale.

Pour tous renseignements, appelez le numéro indigo : 0825 077 078

A ne pas confondre avec la formation obligatoire pour le premier agrément mise en place par le conseil général.

XII. Conditions particulières

- Contraintes de l'employeur
- Modalités de l'accueil

L'enfant est accueilli à l'entrée du domicile de l'assistant(e) maternel(le) dans l'espace réservé à l'accueil des enfants. Les parents récupéreront leur enfant au domicile de l'assistant(e) maternel(le) sauf mention contraire (telle que sortie dans un parc,...).

- Enfant présentant des difficultés particulières
- Conditions et limites de sortie de l'enfant en dehors du domicile

Les parents ont émis des réserves concernant de la sortie de leur enfant en voiture. Les autorisations particulières (sorties, visites extérieurs ainsi que les types de lieu fréquentés par l'enfant) feront l'objet d'une autorisation écrite.

XIII. Rupture du contrat de travail

- Rupture à l'initiative de l'employeur – Retrait d'enfant

Les parents employeurs qui décident de ne plus confier leur enfant doivent notifier à l'assistant(e) maternel(le) sa décision (quel que soit le motif) par lettre recommandée avec avis de réception.

La date de présentation de la lettre fixe le point de départ du préavis.

- Rupture à l'initiative de l'assistant(e) maternel(le) – Démission

L'assistant(e) maternel(le) qui décide de ne plus accueillir l'enfant peut rompre le contrat (quel que soit le motif). Il doit faire connaître sa décision aux parents employeurs par lettre recommandée avec avis de réception.

La date de présentation de la lettre fixe le point de départ du préavis.

- Préavis

Hors période d'essai, en cas de rupture de contrat, à l'initiative des parents employeurs (sauf faute grave ou lourde) ou à l'initiative de l'assistant(e) maternel(le), un préavis est à effectuer. Sa durée est au minimum de :

- 15 jours calendaires pour un(e) assistant(e) maternel(le) employé(e) depuis moins d'un an
- 30 jours calendaires pour un(e) assistant(e) maternel(le) employé(e) depuis plus d'un an

Le préavis ne se cumule pas avec une période de congés payés.

Si le préavis n'est pas effectué, la partie responsable de son inexécution doit verser à l'autre partie une indemnité égale au montant de la rémunération qu'aurait perçue l'assistant(e) maternel(le) s'il(elle) avait travaillé.

- Régularisation

Si l'accueil s'effectue sur une année incomplète, compte tenu de la rémunération du salaire, il sera nécessaire de comparer les heures d'accueil réellement effectuées, sans remettre en cause les horaires hebdomadaires définies au contrat, avec celles rémunérées tel que prévu dans l'Article 7 de la convention collective nationale a) ou b) de la rubrique Rémunération.

S'il y a lieu, les parents procèdent à une régularisation. Le montant versé à ce titre est un élément du salaire.

- Indemnité compensatrice de congés payés

Lors de la rupture du contrat de travail, qu'elle soit à l'initiative de l'assistant(e) maternel(le) ou des parents employeurs, l'assistant(e) maternel(le) a droit à une indemnité compensatrice correspondant à la rémunération des congés dus.

En cas de faute grave ou lourde, il n'y a aucune indemnité compensatrice.

- Indemnité de licenciement

Elle s'élève à 1/120^{ème} de tous les salaires versés. L'indemnité n'est soumise ni aux cotisations sociales (patronales ou salariales), ni à l'impôt sur le revenu.

Loi n° 2008-596 du 25 juin 2008.

- Documents à remettre au salarié

Les parents employeurs ont l'obligation de délivrer les documents suivants (peu importe le motif de rupture du contrat de travail et même au cours de la période d'essai) :

- Le bulletin de salaire
- Un certificat mentionnant la date de début et la date de fin du contrat ainsi que la nature de l'emploi
- L'attestation ASSEDIC pour lui permettre de faire valoir ses droits

Signature du contrat de travail

Ce contrat de travail est établi à compter du ___/___/20__

Il débute à compter du 1^{er} jour de la période d'essai incluant la période d'adaptation

Fait à le ___/___/20__

La personne qui signe le contrat est responsable de l'acquittement des frais.

Je comprends que ceci est un contrat légal de travail et j'atteste que j'ai pris connaissance de son contenu. Je signe et paraphé toutes les pages. Ce contrat est remis en deux exemplaires pour chacune des deux parties.

Je soussigné(e).....

.....

Confirme et accepte le présent contrat.

Signature du futur employeur

(Précédée de la mention « Lu et approuvé »)

Je soussigné(e).....

.....

Signature du futur salarié

(Précédée de la mention « Lu et approuvé »)