

ASSISTANTES MATERNELLES

CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE

46 semaines d'accueil ou moins sur une année

En cas d'accueil d'une fratrie, il sera établi **un contrat par enfant**.

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 :
.....
☎ : ☎ :
Email :

- **La mère :**

Nom : Prénom :
Adresse :
.....
☎ : ☎ :
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 :

N° URSSAF/ PAJEMPLOI:.....
.....

Ce contrat est régi par les dispositions de la Convention Collective Nationale des particuliers employeurs et emplois à domicile (15/03/2021), du code du travail et du code de l'action sociale et des familles.

Et d'autre part

LE SALARIE(E) – ASSISTANT(E) MATERNEL(LE)

Nom :Prénom :

Nom de jeune fille :

☎ :

📠 :

Email :

N° de Sécurité Sociale :

Date de naissance :

Lieu de naissance : Pays :

Département :

Ville :

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.

❖ **AGREMENT VALABLE 5 ANS ou 10 ans sous conditions**

Délivré par le Conseil Général le :

Date du dernier renouvellement :

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

Jour et nuit

Journée

Dérogation d'agrément pour Enfants, valable jusqu'au

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

❖ 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 qu'ils emploient.»

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

Pour l'accueil de :

L'ENFANT

Nom :

Prénom :

Né(e) le : à

Personnes MAJEURES autorisées à reprendre l'enfant chez l'assistant(e) maternel(le) :
(Cette personne sera munie d'une autorisation signée d'un ou des parents) :

Nom : Prénom :
Adresse :
.....
.....
☎ : 📠 :

Nom : Prénom :
Adresse :
.....
.....
☎ : 📠 :

Article 1 : Nature et date d'effet du contrat

Le présent contrat est conclu à durée indéterminée.
Il prendra effet à compter du

Article 2 : Période d'essai et adaptation

► **La période d'essai :**

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

Pour indication :

3 mois maximum pour 1 à 3 jours de travail/semaine

2 mois maximum pour 4 jours

Si contrat déjà en cours pour fratrie, durée max de 30 jours = durée max adaptation

Durant cette période, chacune des parties pourra mettre fin à tout moment au contrat par écrit sans indemnité ni préavis, en respectant un délai de prévenance.

Pour indication :

24h pour moins de 8 jours de présence

48h pour 8 jours à 1 mois

2 semaines à partir d'un mois de présence

► **L'organisation du temps d'adaptation:**

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

L'assistant maternel 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 30 jours calendaires (ref art : 94 et 108.1).**

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

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

Article 3 : Durée du travail et horaires de l'accueil

L'assistant maternel doit être informé le plus tôt possible de tout changement d'horaire et de toute absence de l'enfant.

Parents et assistant maternel s'engagent à respecter les modalités d'accueil suivantes.

ACCUEIL REGULIER

Durée du travail..... heures par semaine

↪ **Planning hebdomadaire de présence de l'enfant**

Jours	Heures d'arrivée	Heures de départ
Lundi	de	à
Mardi	de	à
Mercredi	de	à
Jeudi	de	à
Vendredi	de	à
Samedi	de	à
Dimanche	de	à

En cas de modification de cette répartition, respecter un délai de prévenance raisonnable dejours.

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 dûe qu'au prorata du temps réellement travaillé.

ACCUEIL IRREGULIER : temps de travail variable

Durée du travail..... heures par mois.

Nombre moyen d'heures par semaines deheures

(nombre d'heures globales du mois divisé par 4,33, coefficient du code du travail)

Les plannings de répartition du temps de travail devront être communiqués en respectant un délai de prévenance raisonnable d'un minimum de 2 mois (art 98.1.2

↪ **Accords particulier....**

Article 4 : Rémunération

SALAIRE HORAIRE DE BASE :

Les parties au contrat conviennent du salaire horaire suivant :

⇒ _____ € brut par heure d'accueil.

⇒ _____ € net par heure d'accueil.

La mensualisation du salaire est obligatoire.

Date du paiement du salaire est fixé aude chaque mois.

Salaire net mensuel =

Salaire horaire net de base X nombre d'heures d'accueil par semaine X nombre de semaines d'accueil
12

Ce salaire est versé sur 12 mois.

ATTENTION :

Les congés payés ne sont pas inclus dans le salaire.

Le versement se fait au choix :

- En une seule fois au mois de juin (à privilégier),
- Lors de la prise principale des congés,
- Au fur et à mesure de la prise des congés.

MAJORATIONS

Heures complémentaires :

Heures en plus du contrat et en dessous des 45h légales.

Peuvent donner lieu à une majoration par accord contractuel et écrit entre les parties de%

Heures majorées

A partir de la 46^e heure hebdomadaire d'accueil, il est appliqué un taux de majoration qui ne pourra pas être inférieur à 10% (art :110.1)

Montant de la majoration de%

Difficultés particulières :

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).....% (art 110.3).

INDEMNITES

Entretien.....Euros par jour de garde (pour 9h d'accueil calculé sur 90% du minimum garanti)

Si repas fourni par l'assistante maternelle :

Nourriture Euros par jour de garde

-Euros pour le petit déjeuner
-Euros pour le déjeuner
-Euros pour le goûter
-Euros pour le dîner

Si le repas est fourni par le parent, aucune indemnité n'est due, mais l'employeur doit communiquer par écrit le coût des repas fournis (attestation servant à la déclaration des impôts, ceci étant considéré comme un avantage en nature)

Déplacement..... Euros par Kilomètre (art 113)

Article 5 : Congés payés

Le salarié acquiert 2,5 jours ouvrables par périodes de 4 semaines de travail effectif (du 1^{er} juin au 31 mai).

Les dates des congés payés doivent être fixées en accord entre les parties **au plus tard au 1^{er} Mars.**

Dans le cas où l'assistant maternel n'a qu'un employeur, les dates des 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 1 en hiver.**

↳ Délai de prévenance de fixation des dates de congés :.....

↳ Dates prévisibles des congés payés (ne peuvent être modifiées moins d'un mois avant le départ) :.....

Article 6 : Jours fériés

↳ 1er Mai :

Seul le 1er 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. Une majoration obligatoire de 10 % s'ils sont travaillés. (art : 47.2)

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 47-2.

Programmation des **jours fériés français** travaillés par l'assistant maternel :

- | | | |
|---|------------------------------|------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1er janvier | oui <input type="checkbox"/> | non <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> Lundi de Pâques | oui <input type="checkbox"/> | non <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> 8 mai | oui <input type="checkbox"/> | non <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> Jeudi de l'Ascension | oui <input type="checkbox"/> | non <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> Lundi de pentecôte | oui <input type="checkbox"/> | non <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> 14 juillet | oui <input type="checkbox"/> | non <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> 15 août | oui <input type="checkbox"/> | non <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> 1er novembre | oui <input type="checkbox"/> | non <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> 11 novembre | oui <input type="checkbox"/> | non <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> 25 Décembre | oui <input type="checkbox"/> | non <input type="checkbox"/> |

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

Article 7 : Préavis

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 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 :

- 8 jours calendaires pour moins de 3 mois d'ancienneté chez l'employeur
- 15 jours calendaires pour un salarié ayant entre 3 mois et 1 an d'ancienneté chez l'employeur
- 1 mois pour un salarié ayant au moins un an d'ancienneté chez l'employeur

Fait à :

Le :

Signature du salarié

Signature de l'employeur