

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

Les dispositions du présent contrat découlent de l'application de la convention collective nationale des assistants maternels et sont adaptées en tenant compte des nombreuses évolutions législatives, réglementaires et de la jurisprudence. Les parties les ont négociées librement pour répondre aux exigences de la qualité de l'accueil de l'enfant.

Obligations de l'employeur :

- S'assurer que le salarié est titulaire de l'agrément délivré par le Conseil Général,
- Déclarer l'emploi à l'URSSAF, à la MSA ou à la CAF,
- Vérifier l'assurance responsabilité professionnelle du salarié,
- Vérifier l'assurance automobile pour trajet professionnel,
- Etablir un contrat de travail écrit,
- Etablir mensuellement un bulletin de paie par enfant,
- Procéder à la déclaration nominative mensuelle des salaires.

Obligations du salarié :

- Présenter son attestation d'agrément et informer l'employeur de toutes modifications d'agrément et conditions d'accueil,
- Communiquer l'attestation personnelle d'assuré social,
- Communiquer les attestations d'assurance responsabilité civile professionnelle et d'assurance automobile,
- Faire visiter à l'employeur les pièces auxquelles l'enfant aura accès,
- Conclure un contrat de travail écrit.

**UN EXEMPLAIRE
EST À CONSERVER
PAR CHACUNE DES PARTIES**

ENTRE LE PARENT EMPLOYEUR (BÉNÉFICIAIRE PAJEMPLOI)

Mme ou Mr

Adresse :

Code postal : Téléphone domicile :

Ville : Téléphone portable du père :

E-mail : Téléphone professionnel du père :

N° Urssaf ou PAJE* : Téléphone portable de la mère :

Téléphone professionnel de la mère :

* L'employeur devra fournir à l'assistant(e) maternel(le) une copie de la notification d'immatriculation.

L'ASSISTANT(E) MATERNEL(LE)

Mr ou Mme : Nom de naissance :

Prénom : Né(e) le :

Adresse :

Code postal : Téléphone domicile :

Ville : Téléphone portable :

E-mail :

N° de Sécurité sociale : / / / / / / N° PAJE :

Agrément délivré le : Date du dernier renouvellement le :

Nombre d'enfants accueillis simultanément selon l'agrément :

L'attestation d'agrément devra être présentée à l'employeur.

Toutes modifications de l'agrément et des conditions d'accueil devront être obligatoirement indiquées à l'employeur.

ASSURANCES DE L'ASSISTANT(E) MATERNEL(LE)

RESPONSABILITÉ CIVILE OBLIGATOIRE

Compagnie :

Adresse :

N° police :

Date de souscription :

AUTOMOBILE (SI BESOIN)

Compagnie :

Adresse :

N° police :

Date de souscription :

POUR L'ENFANT

Nom : Prénom :

Né(e) le :

Le présent contrat est établi à compter du 1^{er} jour de la période d'essai et de l'éventuelle période d'adaptation.

Date d'effet du contrat : Le

Les institutions compétentes en matière de préretraite et de prévoyance sont :

IRCEM Retraite - 261, avenue des Nations Unies - 59672 ROUBAIX CEDEX 1 - Tél. : 0980 980 990

IRCEM Prévoyance - 261, avenue des Nations Unies - 59672 ROUBAIX CEDEX 1 - Tél. : 0980 980 990

PÉRIODE D'ESSAI

Au cours de la période d'essai, l'employeur ou le salarié peut rompre librement le contrat, sans procédure particulière.

Si l'accueil de l'enfant prévu au contrat est de **1, 2, 3 jours par semaine, la période d'essai aura une durée maximum de 3 mois. Pour une durée d'accueil supérieur à 4 jours la durée sera de 2 mois maximum.**

la période d'essai aura une durée de mois, du au

Les parties conviennent que la rupture de la période d'essai est soumise au délai de prévenance suivant :

Lorsqu'elle est à l'initiative de l'employeur

- Inférieure à 8 jours de travail le délai est de 24h
- Entre 8 jours et 1 mois de travail le délai est de 48h
- Plus d'un mois de travail le délai est de 2 semaines

Lorsqu'elle est à l'initiative du salarié :

- De 8 jours de travail le délai est de 24h
- À partir de 8 jours de travail le délai est de 48h

En cas de rupture du contrat de travail avant la fin de la période d'essai, l'employeur doit délivrer au salarié :

- Un certificat de travail mentionnant la date de début et de fin de contrat ainsi que la nature de l'emploi,
- Le solde de tout compte,
- L'attestation Pôle Emploi.

PÉRIODE D'ADAPTATION

Elle s'étendra sur jour(s) du au

Elle ne pourra excéder un mois.

Elle est incluse à la période d'essai, **elle est rémunérée et elle est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté et de l'indemnité de rupture.**

Le calcul de la rémunération du temps d'adaptation est égal à la différence entre le salaire mensualisé moins la retenue sur salaire liée au nombre d'heures non effectuées (calcul cour de cassation).

	LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENDREDI	Total heures
Heure de début d'accueil h h h h h	
Heure de fin d'accueil h h h h h	

Le temps d'adaptation est pris en compte pour le calcul de l'ancienneté et de l'indemnité de rupture.

Les parents devront établir la déclaration à l'embauche de l'assistant(e) maternel(le) dès le début de la période d'adaptation.

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

PLANNING RÉGULIER

	LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENDREDI	SAMEDI	DIMANCHE
Heure de début d'accueil
Heure de fin d'accueil

Nombre d'heures hebdomadaires :

Nombre d'heures mensuelles :

année complète

Nombre de semaines programmées :

année incomplète : semaines

Indiquer le N° des semaines d'accueil :

.....
.....

Ce planning des horaires d'accueil correspond à :

un temps partiel

un temps complet (= 45 heures hebdomadaires)

PLANNING ACCUEIL IRRÉGULIER EN SEMAINES DÉCALÉES

	LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENDREDI	SAMEDI	DIMANCHE	Total heures/semaine
Semaine 1	Heure début
	Heure fin	
Semaine 2	Heure début
	Heure fin	
Semaine 3	Heure début
	Heure fin	
Semaine 4	Heure début
	Heure fin	

Nombre d'heures mensuelles :

année complète

Nombre de semaines programmées :

année incomplète : semaines

Indiquer le N° des semaines d'accueil :

.....
.....

Ce planning des horaires d'accueil correspond à :

un temps partiel

un temps complet (= 45 heures hebdomadaires)

ACCUEIL PÉRISCOLAIRE

Les trajets scolaires constituent du temps d'accueil s'ils sont assurés par l'assistante maternelle.

PÉRIODE SCOLAIRE		LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENDREDI	SAMEDI	DIMANCHE	Total heures/semaine
Horaire matin	Heure début	
	Heure fin	
Horaire après-midi	Heure début	
	Heure fin	
Nombre d'heures/jour		<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Nombre de semaines programmées : semaines

Indiquer le N° des semaines d'accueil :

.....

.....

VACANCES SCOLAIRES		LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENDREDI	SAMEDI	DIMANCHE	Total heures/semaine
Heure de début d'accueil		
Heure de fin d'accueil		
Nombre d'heures/jour		<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Nombre de semaines programmées : semaines

Indiquer le N° des semaines d'accueil :

.....

.....

RÉMUNÉRATION

Le salaire est librement déterminé entre le parent et l'assistant(e) maternel(le) (article 3 CCN). Toutes les heures d'accueil sont rémunérées. **Cette rémunération ne peut être inférieure à 0,281 x SMIC horaire.**

Le calcul de la mensualisation s'effectue sur 12 mois à compter du premier jour de prise d'effet du contrat (hors période d'adaptation).

La rémunération de votre salariée doit être mensualisée quel que soit le nombre d'heures d'accueil par semaine et le nombre de semaines d'accueil dans l'année. **La mensualisation de la rémunération peut être calculée soit en année complète, soit en année incomplète.**

En cas d'accueil occasionnel, la rémunération de votre salariée correspond au nombre d'heures réellement effectuées.

• LA MENSUALISATION EN ANNÉE COMPLÈTE

Si vous confiez votre enfant 47 semaines par an à une assistante maternelle agréée, vous mensualisez son salaire en année complète sur 52 semaines (47 semaines de garde et 5 semaines de congés payés de l'assistante maternelle agréée).

Le salaire mensualisé de base correspond à :

(Salaire horaire brut x Nb d'heures d'accueil par semaine x 52 semaines) ÷ 12

• LA MENSUALISATION EN ANNÉE INCOMPLÈTE

Si vous confiez votre enfant 46 semaines ou moins par an à une assistante maternelle agréée, vous devez mensualiser son salaire en année incomplète.

Le salaire mensualisé de base correspond à :

(Salaire horaire brut x Nb d'heures d'accueil par semaine x Nb de semaines de garde programmées) ÷ 12

Dans ces 2 cas, votre assistante maternelle agréée perçoit tous les mois un salaire mensualisé de base.

CALCUL DU SALAIRE DE BASE

• SALAIRE HORAIRE DE BASE

Salaire horaire brut de base :

Salaire horaire net de base :

• SALAIRE MENSUEL DE BASE

Salaire mensuel brut de base :

Salaire mensuel net de base :

Si l'accueil est occasionnel :

Nombre d'heures mensuelles :

Salaire mensuel brut :

Salaire mensuel net :

Congés payés en brut :

Congés payés en net :

Salaire majoré (à partir de la 46^e heure hebdomadaire) :

Montant de la majoration : %

Date de paiement du salaire :

L'employeur remettra chaque mois le bulletin PAJEMPLOI ou la fiche de paye à l'assistant(e) Maternel/le

MAJORATION POUR DIFFICULTÉS PARTICULIÈRES

L'accueil d'un enfant présentant des difficultés particulières, temporaires ou permanentes, donne droit à la majoration du salaire en fonction de l'importance des difficultés suscitées par l'accueil de l'enfant.

- **En cas de difficultés temporaires**, le salaire horaire sera majoré de : %

- **En cas de difficultés permanentes**, le salaire horaire sera majoré de : %

INDEMNITÉ D'ENTRETIEN

Cette indemnité, versée par les parents à l'assistante maternelle, n'est pas soumise au paiement des cotisations sociales.

Elle correspond à la prise en charge par les parents des frais relatifs aux achats de jeux et matériel d'éveil, consommation d'eau, d'électricité et de chauffage.

Le montant de l'indemnité d'entretien ne peut être inférieur à 85% du minimum garanti* par enfant et par journée de 9 heures. Elle est proratisable au-delà de 9 heures (Montant minimum : 9 x Nombre d'heures d'accueil après 9 heures).

Montant de l'indemnité d'entretien : €/jour

INDEMNITÉ NOURRITURE

Elle est fixée par l'assistant(e) maternel (le) et est versée en plus de la mensualisation et non soumise à cotisation.

Les repas sont fournis :

par les parents par l'assistante maternelle

Si les repas sont fournis par les parents la prestation en nature s'élève à : € par journée d'accueil et doit être retranscrite sur la déclaration fiscale.

Si les repas sont fournis par l'assistante maternelle, le montant est dû par jour effectif de garde.

Petit déjeuner : € Déjeuner : €

Goûter : € Dîner : €

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

INDEMNITÉ DE DÉPLACEMENT

Si des transports se font à la demande de l'employeur, il sera versé à l'assistant(e) maternel(le) une indemnité kilométrique égale au barème fiscal en cours.

REPOS HEBDOMADAIRE

Le jour de repos hebdomadaire est prévu au contrat et il est pris le même jour en cas de multi employeurs.

Si, exceptionnellement, celui-ci est travaillé, il est rémunéré ou récupéré au tarif normal majoré de 25 %.

Le jour de repos hebdomadaire est fixé le :

JOURS FÉRIÉS

Seul le 1^{er} Mai est un jour Férié chômé et payé, s'il tombe un jour habituellement travaillé. Le travail effectué le 1^{er} Mai ouvre droit à une rémunération majorée de 100 %.

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.

Liste des jours fériés travaillés (cocher les jours convenus)

1^{er} janvier

Ascension

Lundi de Pentecôte

15 août

11 novembre

lundi de Pâques

8 mai

14 juillet

1^{er} novembre

25 décembre.

lorsque l'accueil est effectué un jour férié prévu dans le contrat, le taux horaire est majoré de%

L'accueil un jour férié non prévu dans le contrat peut être refusé par le/la salarié(e).

CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX

- mariage ou PACS du ou de la salarié(e) : 4 jours
- décès d'un enfant : 5 jours
- naissance ou adoption (père) : 3 jours
- décès d'un grand-parent : 1 jour
- congé pour survenue d'un handicap d'un enfant : 2 jours
- mariage d'un enfant : 1 jour
- décès du conjoint ou concubin : 3 jours
- décès d'un parent ou d'un beau-parent, d'un frère ou d'une sœur : 3 jours

Ces congés pour événements familiaux sont accordés sans condition d'ancienneté.

Ces jours d'absences ne modifient pas la rémunération et seront pris au moment de l'événement.

Dans le cas où l'événement personnel obligerait le salarié à un déplacement de plus de 600 kilomètres aller/retour, celui-ci peut demander à l'employeur un jour ouvrable supplémentaire non rémunéré, pour convenance personnelle.

CONGÉS PAYÉS

OUVERTURE DU DROIT

Depuis le 1^{er} juin 2012, il n'est plus nécessaire qu'un salarié ait travaillé 10 jours pour pouvoir acquérir des congés payés. Cette condition d'ouverture des droits a été supprimée.

DURÉE DES CONGÉS PAYÉS

La durée du congé payé se calcule en jours ouvrables. Sont considérés comme jours ouvrables tous les jours de la semaine, exceptés les dimanches et les jours fériés chômés.

Pour une année de référence complète (du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours), le salarié acquiert 30 jours ouvrables de congés payés, soit 5 semaines.

CALCUL DU NOMBRE DE JOURS DE CONGÉS PAYÉS

Le salarié a droit à 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois d'accueil effectué au cours de la période de référence (du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours).

Pour la détermination du nombre de jours de congés payés, sont assimilés à de l'accueil effectué :

- les périodes de congés payés de l'année précédente ;
- les congés pour événements personnels ;
- les jours fériés chômés ;
- les congés de formation professionnelle ;
- les congés de maternité et d'adoption ;

- les périodes, limitées à une durée ininterrompue de 1 an, pendant lesquelles l'exécution est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;

Lorsque le nombre de jours ouvrables calculé conformément aux alinéas précédents n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur. En tout état de cause, la durée totale du congé annuel ne peut dépasser 30 jours ouvrables (5 semaines).

PRISE DE CONGÉS ANNUELS

Les congés payés annuels doivent être pris.

Un congé payé de 2 semaines continues (ou 12 jours ouvrables consécutifs) doit être attribué au cours de la période du 1^{er} mai au 31 octobre, sauf accord entre les parties.

Lorsque les droits acquis sont inférieurs à 12 jours ouvrables, les congés payés doivent être pris en totalité et en continu.

La date des congés est fixée par l'employeur. Cependant, dans le cadre du multi-employeurs, compte tenu des contraintes professionnelles du salarié, pour lui permettre de prendre

effectivement des jours de repos, les différents employeurs et le salarié s'efforceront de fixer 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.

Si un accord n'est pas trouvé, le salarié pourra fixer lui-même la date de quatre semaines en été et une semaine en hiver, que ces congés soient payés ou sans solde. Il en avertira les employeurs dans les mêmes délais.

FRACTIONNEMENT DES CONGÉS PAYÉS

Lorsque les droits à congés payés dépassent 2 semaines (ou 12 jours ouvrables), le solde des congés, dans la limite de 12 jours ouvrables, peut être pris pendant ou en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre, de façon continue ou non. Le congé peut être fractionné par l'employeur avec l'accord du salarié.

La prise de ces congés, en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre, peut donner droit à 1 ou 2 jours de congés payés supplémentaires pour fractionnement :

- 2 jours ouvrables, si le nombre total de jours ouvrables pris en dehors de la période est de 6 jours ou plus ;
- 1 jour ouvrable, si le nombre total de jours ouvrables pris en dehors de cette période est de 3, 4 ou 5 jours.

La cinquième semaine ne peut en aucun cas donner droit à des jours supplémentaires de congé pour fractionnement.

RÉMUNÉRATION DES CONGÉS PAYÉS

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

La rémunération brute des congés est égale :

- soit à la rémunération brute que le salarié aurait perçue pour une durée d'accueil égale à celle du congé payé, hors indemnités (entretien, nourriture...);
- soit au 1/10^e de la rémunération totale brute (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.

Lorsque l'accueil s'effectue sur une année complète :

Les congés sont rémunérés lorsqu'ils sont pris ;

La rémunération due au titre des congés payés se substitue au salaire de base.

Lorsque l'accueil s'effectue sur une année incomplète (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 tel que calculée suivant l'article 7 de la Convention Collective.

Cette rémunération peut être versée, selon l'accord des parties à préciser ci-dessous :

- Une fois au mois de juin
- Lors de la prise principale des congés
- Au fur et à mesure de la prise des congés

Lorsque l'accueil est occasionnel :

La rémunération des congés dus s'effectue selon la règle du 1/10^e versée à la fin de chaque accueil.

Indemnité compensatrice de congés payés

Lors de la rupture du contrat de travail, qu'elle soit à l'initiative du salarié ou de l'employeur, le salarié a droit, sauf en cas de faute lourde, à une indemnité compensatrice correspondant à la rémunération des congés payés dus et non pris au titre de l'année de référence et de l'année en cours.

CONGÉS ANNUELS COMPLÉMENTAIRES

Lorsqu'il est prévu au contrat que l'accueil s'effectue sur une année incomplète, le salarié n'acquiert pas 30 jours ouvrables de congés payés. Cependant pour lui permettre de bénéficier

d'un repos total de 30 jours ouvrables, il lui est accordé le droit à un congé complémentaire non rémunéré.

DISPOSITIONS COMMUNES

DÉCOMPTÉ DES CONGÉS PRIS

Quand le salarié part en congé, qu'il accueille un enfant à temps plein ou à temps partiel, le premier jour de vacances à décompter est le premier jour ouvrable où il aurait dû accueillir l'enfant. Il convient de décompter tous les jours ouvrables à

compter du premier jour de congé tel que défini ci-dessus jusqu'au dernier jour ouvrable précédant la reprise de l'accueil de l'enfant. Un jour férié chômé inclus dans une période de congé n'est pas décompté en jour ouvrable.

BULLETIN DE PAIE

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

Conformément à l'annexe 5 bis de la convention collective nationale des Assistants Maternels du Particulier Employeur, ce contrat doit être accompagné :

- D'une autorisation concernant les modes de déplacement de l'enfant
- Modalités de conduite à l'école
- Liste et coordonnées des personnes autorisées à venir chercher l'enfant au domicile du salarié
- Liste des personnes à contacter en cas d'urgence et en l'absence des parents
- Délégation de garde éventuelle et conditions
- Eléments relatifs à la santé de l'enfant (autorisation parentale d'intervention chirurgicale, bulletin de vaccination, autorisation de prise de médicaments,...)

Fait à

Le.....

Toutes les pages du présent contrat doivent être paraphées par les parties.

Signature du parent employeur

Précédé de la mention

« Lu et approuvé »

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

Précédée de la mention

« Lu et approuvé »

