

**PROPOSITION DE CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE
ENTRE PARTICULIER EMPLOYEUR
ET ASSISTANT MATERNEL**



Les clauses de ce contrat devront être adaptées au cas par cas en fonction des exigences des deux parties, dans le respect de la loi du 27 juin 2005 et de la Convention Collective Nationale de travail des Assistants Maternels du Particulier Employeur applicable depuis le 1^{er} janvier 2005.

Ce contrat sera rédigé en deux exemplaires, paraphés à chaque page, datés et signés par les deux parties avant l'arrivée effective de l'enfant au domicile de l'assistant maternel. Un exemplaire sera gardé par l'employeur, l'autre par l'assistant maternel. Il ne comportera ni rature ni surcharge d'écriture.

Vous, parents, vous allez confier votre enfant à un assistant maternel.

Vous, assistant maternel, vous allez accueillir cet enfant.

Prenez le temps de faire connaissance, de partager vos idées et donc d'instaurer un climat de confiance.

Cela vous permettra de concilier les modes de vie et souhaits de chacun.

Pour le bien-être de l'enfant, votre dialogue doit être constructif.

Il est souhaitable, quand cela est possible, que l'accueil de l'enfant soit progressif : prévoir plusieurs visites et courts séjours avant l'accueil définitif. (Ces temps faisant partie de la période d'adaptation, font partie intégrante du contrat de travail)

Définir ensemble les rythmes de vie et les besoins de l'enfant :

- Le sommeil : les rites (positions, les objets favoris), les conditions ambiantes, le rythme, etc...
- L'alimentation : horaires, quantité, goûts, etc...
- Hygiène et santé : particularités, allergies, acquisition de la propreté, etc...
- L'autorité : ce qui est permis, ce qui ne l'est pas, attitude, etc...
- Sécurité : transport en voiture, escalier, cour fermée, animaux, piscine, fenêtres, éliminer les sources d'accidents (pharmacie, produits d'entretien, etc...)

Toujours avoir à l'esprit que :

- L'assistant maternel exerce sa profession à son domicile, au sein de sa famille. Il est important que son intimité soit respectée.
- L'arrivée et le départ de l'enfant sont des moments sensibles permettant des temps d'échanges indispensables.
- L'accueil débute à l'heure prévue au contrat et se termine à l'heure de départ du parent avec son enfant.
- L'assistant maternel reste responsable de l'enfant tant que celui-ci est présent à son domicile.

Respect des souhaits éducatifs des parents :

- Dans l'intérêt de l'enfant, de sa sécurité, de son développement et de son bien-être, une cohérence éducative sera recherchée entre parents et assistant maternel.
- En cas de divergence : parlez-en simplement entre vous.

OBLIGATIONS PARTICULIERES LIEES A LA PROFESSION

L'assistant maternel s'engage à :

- Respecter l'obligation de réserve et de discrétion dans l'exercice de sa profession.
- Informer les parents :
 - De toute modification envisagée ou effective de l'agrément,
 - De tout projet de déménagement pouvant justifier une révision de l'agrément ou du contrat de travail,
 - Du contenu des repas, du comportement de l'enfant, des progrès réalisés et le cas échéant, des difficultés rencontrées.
- Informer la PMI de toute arrivée ou départ d'un enfant (fiche de liaison),
- Ne jamais laisser l'enfant seul, même pour un court instant.
- Confier l'enfant uniquement aux personnes majeures désignées à l'annexe 1.
- Ne jamais déléguer la surveillance de l'enfant à une autre personne (majeure ou non).
- Fournir les soins nécessaires au plein épanouissement physique et psychologique de l'enfant : jeux d'éveil, activités diverses, promenades,
 - Le domicile de l'assistant maternel étant son lieu de travail, il lui est interdit de fumer à l'intérieur de ce lieu et il doit s'assurer que son entourage évite de fumer à proximité immédiate de l'enfant.
 - Surveiller et assurer la sécurité de l'enfant (animal, piscine, escalier...),
 - Respecter les normes de sécurité liées au transport en voiture,
 - Faire visiter à l'employeur les pièces auxquelles l'enfant aura accès.

L'employeur s'engage à :

- S'assurer que le salarié est titulaire de l'agrément, en cours de validité, délivré par le Conseil Départemental, et de l'attestation de formation obligatoire pour les assistants maternels agréés à partir du 1^{er} janvier 2007,
- Déclarer l'emploi à la C.A.F ou à la M.S.A suivant la situation.(ou à Paje emploi en cas de non droit au complément de libre choix de mode de garde)
- Vérifier l'assurance responsabilité civile professionnelle du salarié (demander l'attestation chaque année),
- Vérifier l'assurance automobile, le cas échéant, notamment la clause particulière de la couverture de transport des enfants accueillis à titre professionnel,
 - Etablir un contrat de travail écrit,
 - Remettre un exemplaire de la Convention Collective au salarié (ou s'assurer que celui-ci en possède un à jour).
- Procéder à la déclaration nominative mensuelle des salaires auprès de

(dernière mise à jour 11/03/2016)

CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE

Entre :

→ **Parent 1**

Nom : Prénom :

Adresse :

.....

Tél. domicile :

Tél. travail :

→ **Parent 2**

Nom : Prénom :

Adresse :

.....

Tél. domicile :

Tél. travail :

N° PAJEMPLOI de l'employeur

(En cas de séparation ou de divorce, fournir les décisions juridiques concernant la garde de l'enfant)

Et

→ L'assistant(e) maternel(le)

Nom : Prénom :

Nom de jeune fille :

Adresse :

.....

Tél. domicile :

Date de délivrance de l'agrément :ou date du dernier renouvellement

N° personnel d'immatriculation Sécurité Sociale.....

Assurance Responsabilité Civile Professionnelle (préciser les coordonnées de la compagnie) :

N ° de police

(Voir article 4 de la Convention Collective – contrat de travail)

LE CONTRAT EST ETABLI POUR L'ACCUEIL DE L'ENFANT :

NOM et PRENOM :

Date de naissance :

Date de début du contrat :

(à compter du premier jour d'accueil, période d'essai incluse)

Date de fin du contrat (pour les contrats à terme précis) :

.....

Ou

Durée minimale (pour les contrats à terme imprécis):

.....

Le présent contrat est établi pour le remplacement d'un assistant maternel :

Nom et prénom :

Motif de l'absence :

Période d'essai : le CDD peut comporter une période d'essai qui est limitée à :

- 1 jour par semaine (sans que la durée puisse dépasser 2 semaines) pour les contrats inférieurs ou égaux à 6 mois,
- 1 mois pour les contrats supérieurs à 6 mois

Durée de la période d'essai :

Période d'adaptation :

Modalités de cette période :

.....

.....

L'enfant sera accueilli selon le calendrier suivant (article 6 de la Convention Collective) :

Lundi de h..... à h.....

Mardi de h..... à h.....

Mercredi de h..... à h.....

Jeudi de h..... à h.....

Vendredi de h..... à h.....

Jour de repos hebdomadaire :

LA REMUNERATION
(article 7 de la Convention Collective)

L'assistant maternel, assurant le remplacement, doit percevoir un salaire qui ne peut être inférieur à celui de la personne remplacée en application de l'article L1242-15 du Code du travail.

Le taux de majoration applicable à partir de la 46^{ème} heure d'accueil hebdomadaire est fixé à%.

Tarif horaire brut :.....€

Soit un Tarif horaire net de € (tarif horaire brut diminué des cotisations salariales)

Tarif horaire majoré brut :..... Tarif horaire majoré net :.....

Nombre d'heures d'accueil prévues au cours de la semaine :.....

Si l'accueil est régulier : mensualisation sur 12 mois

Salaire mensuel brut :...€

Soit un salaire mensuel net de € (salaire brut diminué des charges salariales)

Si l'accueil est de courte durée et sans caractère régulier : salaire horaire de baseXnombre d'heures d'accueil dans le mois

Date de paiement du salaire

L'indemnité de précarité d'emploi ne pourra être inférieure à 10 % de la totalité des salaires bruts (hors indemnité de congés payés, indemnités d'entretien, frais de repas et de déplacement). Cette indemnité sera soumise à cotisations sociales. Elle sera versée à la fin du CDD.

Elle ne sera pas due si :

- le CDD est rompu avant son terme par un salarié qui justifie d'une embauche en Contrat à Durée Indéterminée,
- le CDD se poursuit en CDI,
- le salarié en CDD refuse le contrat en CDI, proposé par son employeur, pour occuper le même emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

L'indemnité de congés payés sera calculée à la fin du contrat et représentera 10 % de la totalité des salaires bruts perçus durant l'exécution du contrat (indemnité de précarité comprise). Elle sera soumise à cotisations sociales.

Clause jour férié :

Préciser quels seront les jours fériés travaillés :.....

(Si le 1^{er} mai est travaillé, il doit être payé double)

Le CDD peut être rompu avant son échéance uniquement dans les cas suivants :

- à l'initiative du salarié qui justifie d'une embauche en CDI,
- accord conclu entre employeur et salarié,
- force majeure, c'est-à-dire un évènement exceptionnel, imprévisible et insurmontable qui rend impossible l'exécution du contrat,
- faute grave de l'employeur ou du salarié.

(dernière mise à jour 22/09/2015)

LES INDEMNITES D'ENTRETIEN ET les frais DE REPAS (article 8 de la Convention Collective)

Les indemnités et fournitures destinées à l'entretien de l'enfant accueilli couvrent et comprennent :

- ▶ Les matériels et les produits de couchage, de puériculture, de jeux et d'activités destinés à l'enfant, à l'exception des couches qui sont fournies par les parents de l'enfant, ou les frais engagés par l'assistant maternel à ce titre;
- ▶ La part afférente aux frais généraux du logement de l'assistant maternel.

L'indemnité relative à ces frais est due pour chaque journée de présence de l'enfant
L'indemnité convenue entre les deux parties est fixée à€

Si les repas sont fournis par l'assistant maternel, le montant journalier évalué entre les deux parties en fonction de l'âge et de l'appétit de l'enfant, se détaille ainsi :

- petit déjeuner :..... €
- déjeuner :..... €
- goûter :..... €
- dîner :..... €

Si les repas sont fournis par les parents une attestation sur l'honneur réactualisée sera remise au salarié chaque année pour sa déclaration fiscale (montant journalier à définir)-cf article 80 sexies du Code général des impôts)

Montant évalué à la journée :

Indemnités diverses :

Frais de déplacement :..... €

L'indemnisation est à répartir le cas échéant entre les employeurs demandeurs des déplacements. Elle ne peut être inférieure au barème de l'administration, ni supérieure au barème fiscal.

Conditions particulières à définir s'il y a lieu :

Enfant présentant des difficultés particulières :.....

(dernière mise à jour 11/03/2016)

..... Signature des parents,
(Précédée de : Lu et approuvé)

Signature de l'assistant maternel,
(Précédée de : Lu et approuvé)

(dernière mise à jour 22/09/2015)

LA FORMATION DES ASSISTANTS MATERNELS

Formation obligatoire :

Pendant les jours de formation, le salaire de base de l'assistant maternel reste dû par les parents si l'accueil de l'enfant se fait habituellement ces jours là.

Les frais de garde de l'enfant confié à un mode d'accueil agréé (assistant maternel, multi accueil...) sont remboursés aux parents par le Conseil Départemental.

Formation continue :

Comme tout salarié, l'assistant maternel a droit à la formation continue dans le cadre d'un plan de formation ou du C.P.F (Compte Personnel de Formation). Les heures de formation peuvent avoir lieu pendant le temps de travail.

INSTITUTIONS COMPETENTES EN MATIERE DE RETRAITE, PREVOYANCE ET FORMATION

Retraite :

IRCEM-Retraite
261, avenue des Nations Unies
BP : 593-59060 ROUBAIX Cedex
Tél. : 0 980.980.990

Prévoyance :

IRCEM-Prévoyance
261, avenue des Nations Unies
BP : 593-59060 ROUBAIX Cedex
Tél. : 0 980.980.990

Formation continue :

IRCEM- Formation
261, avenue des Nations Unies
BP : 593-59060 ROUBAIX Cedex
Tél. : 0 980.980.990

Retraite principale :

CARSAT - Agence retraite
5 bis, allée Napoléon-III
18000 BOURGES
Tèl : 09 71 10 39 60

L'ENFANT RESTE LE CENTRE D'INTERET DE CHACUN.
IL LUI SERA ASSURE AFFECTION, SECURITE, CONFIANCE
HYGIENE ET EDUCATION.
L'ENFANT NE SERA JAMAIS LAISSE SEUL.

A....., le.....

(dernière mise à jour 11/03/2016)

Signature des parents,
(Précédée de : Lu et approuvé)

Signature de l'assistant maternel,
(Précédée de : Lu et approuvé)

Annexe 1

PERSONNES AUTORISEES A REPENDRE L'ENFANT

NOMS et numéros de téléphone :

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

Si des personnes autres que les signataires de ce contrat et celles désignées ci-dessus sont susceptibles de reprendre l'enfant au domicile de l'assistant maternel, elles devront être munies d'une autorisation écrite des parents et d'une pièce d'identité.

Le.....

Signature des parents,

(dernière mise à jour 11/03/2016)

Annexe 2

AUTORISATION DE TRANSPORT EN VOITURE

Je soussigné(e).....

Autorise Mme ou Mr.....

A transporter mon enfant.....

A bord de son véhicule personnel pour les déplacements suivants :

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

Sans autorisation spécifique, les déplacements seront limités à l'agglomération de résidence de l'assistant maternel.

L'enfant sera installé dans le véhicule en respectant la législation (siège auto ou rehausseur, ceinture de sécurité, etc...).

Assurance automobile de l'assistant maternel :

.....

N° de police :.....

Le

Signature des parents,

Annexe 3

FICHE MEDICALE D'URGENCE

Médecin (nom, adresse, n° de téléphone) :

.....

.....



N° D'URGENCE

POMPIERS : 18

SAMU : 15

APPEL D'URGENCE EUROPEEN : 112

HOPITAL DE BOURGES : 02 48 48 48 48

CENTRE ANTI-POISON : 02 41 48 21 21

Allergies connues.....

.....

.....

L'assistant maternel n'est autorisé à aider à la prise des médicaments que sur présentation d'une ordonnance.

Il a à sa disposition un protocole du médecin traitant pour agir efficacement en cas de besoin.

Ce document sera régulièrement réactualisé.

Le carnet de santé de l'enfant étant un dossier médical, les éléments qu'il contient sont considérés comme confidentiels. Les parents le souhaitant peuvent le mettre à disposition d'un médecin dans une enveloppe cachetée, dans le sac qui accompagnera l'enfant.

En cas de maladie de l'enfant, l'assistant maternel avertira les parents le plus rapidement possible afin qu'ils prennent les dispositions nécessaires.