

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



Les clauses du 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.

Il convient de réactualiser le contrat à la date anniversaire et à chaque changement intervenant en cours d'année. Toute modification apportée doit faire l'objet d'un avenant, également signé par les deux parties.

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 peut être prévu une période d'adaptation afin que l'accueil de l'enfant soit progressif (: plusieurs visites et/ou courts séjours avant l'accueil définitif). Ces temps 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 Caf ou la Msa, suivant la situation (ou à Pajemploi directement en cas de non droit au complément de libre choix du 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 PAJEMPLOI.
 - Respecter la durée et le paiement du préavis en cas de rupture du contrat hors période d'essai.

Les deux parties s'engagent à :

→ Respecter le délai de prévenance en vigueur en cas de rupture du contrat pendant la période d'essai.

CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE

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 situation particulière, fournir les décisions juridiques concernant la garde de l'enfant)

Et

→ L'assistant(e) maternel(le)

Nom : Nom de jeune fille

Prénom : Date de naissance :

Adresse :
.....

Tél. domicile :

Date de délivrance de l'agrément :ou date du 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 d'effet du contrat :

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

Période d'adaptation (faisant partie de la période d'essai et ne pouvant excéder un mois) :

.....

Modalités de cette période :

.....

.....

Durée maximum de la période d'essai :

(article 5 de la Convention Collective et Loi de Modernisation du 25 juin 2008)

.....

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.....

Samedi de h..... à h.....

Jour de repos hebdomadaire :

La durée hebdomadaire de l'accueil est donc fixée à heures par semaine.

Répartition des horaires en cas d'horaires irréguliers et imprévisibles :

En cas d'irrégularité temporaire ou régulière dans la répartition horaires, les parents/employeurs s'engagent à prévenir l'assistant maternel avec un délai de prévenance raisonnable.

Délai de prévenance fixé à :
.....
.....
.....
.....

LA REMUNERATION
(article 7 de la Convention Collective)

(article D423-9 du code de l'action sociale et de la famille).

Le salaire **horaire** brut de base ne peut être inférieur à 0,281 fois le SMIC horaire brut. Toutes les heures d'accueil prévues sont rémunérées) et **toute heure complémentaire commencée est due au prorata du temps réellement effectué**

La rémunération est fixée d'un commun accord entre les parents et l'assistant maternel. Le taux de majoration applicable à partir de la 46^{ème} heure d'accueil hebdomadaire est fixé à%.

Pour les assistants maternels payés au minimum légal, le salaire est réactualisé à chaque modification du SMIC.

Date de paiement du salaire

Préconisation :
A chaque date anniversaire de la mensualisation, l'employeur doit s'assurer que toutes les heures travaillées ont bien été réglées, sans remettre en cause les conditions définies au contrat.

Le calcul sera refait pour l'année suivante et une négociation pourra être engagée entre les deux parties pour une éventuelle revalorisation du salaire. Toute modification sera validée par la signature d'un avenant.

Conformément à l'article n°7 alinéa 2 de la Convention Collective, dans le cadre d'un accueil régulier, le salaire est mensualisé. La mensualisation est calculée selon la méthode correspondant au nombre de semaines d'accueil de l'enfant : Année dite « incomplète » (moins de 47 semaines de travail, méthode A) ou Année dite « complète » (52 semaines dont 47 semaines travaillées et 5 semaines de congés payés, méthode B).

Il convient de compléter uniquement la partie relative à la méthode retenue (A ou B) des pages suivantes.

A - L'ACCUEIL S'EFFECTUE SUR UNE ANNEE dite « INCOMPLETE » :
(Moins de 47 semaines d'accueil programmées)

Date de la mise en place de la mensualisation :

Si les périodes d'absence sont connues, elles s'établissent ainsi :

Pour l'Assistant maternel	Pour l'Enfant

Pour le calcul du nombre de semaines d'accueil, ne déduire qu'une seule fois les semaines communes d'absence.

Nombre de semaines d'absence programmées :

Nombre de **semaines d'accueil programmées** de l'enfant :

Nombre d'**heures d'accueil par semaine** :

Tarif horaire brut : **Tarif horaire net** :

Formule de calcul de la mensualisation :

$$\frac{\text{Nb de sem d'accueil programmées} \times \text{Nb d'heures d'accueil par sem} \times \text{tarif horaire brut}}{12 \text{ mois}} \dots \text{€}$$

$$\frac{\text{Nb de sem d'accueil programmées} \times \text{Nb d'heures d'accueil par sem} \times \text{tarif horaire net}}{12 \text{ mois}} \dots \text{€}$$

(Le salaire net perçu par l'assistant maternel correspond au salaire brut diminué des charges salariales)

Salaire mensuel brut :..... € soit salaire mensuel net :..... €

B - L'ACCUEIL S'EFFECTUE SUR UNE ANNEE dite « COMPLETE » :
(52 semaines y compris les semaines de congés payés)

Le salaire est versé tous les mois, y compris pendant les périodes de congés payés, sous réserve des droits acquis par l'assistant maternel au cours de la période de référence.

Date de la mise en place de la mensualisation :

Si les périodes d'absence sont connues, (5 semaines communes aux parents et à l'assistant maternel), elles s'établissent ainsi :

- ▶
- ▶
- ▶
- ▶
- ▶

Nombre d'heures d'accueil par semaine :

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

Formule de calcul de la mensualisation :

$$\frac{52 \text{ semaines} \times \text{Nb d'heures d'accueil par semaine} \times \text{Tarif horaire brut} \dots \text{€}}{12 \text{ mois}}$$

$$\frac{52 \text{ semaines} \times \text{Nb d'heures d'accueil par semaine} \times \text{Tarif horaire net} \dots \text{€}}{12 \text{ mois}}$$

Salaire mensuel brut :..... € soit salaire mensuel net :..... €

LES CONGES PAYES (article 12 de la Convention Collective)

Les droits sont définis dans le cadre de l'année dite de référence (du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours).

Il convient de s'informer mutuellement et annuellement sur les habitudes de prise de congés.

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

Le 31 mai, faire le point sur le nombre de jours de congés payés acquis et en déterminer la valeur selon les 2 méthodes de calcul prévues par la Convention Collective.

La rémunération des congés payés s'ajoute au salaire mensuel de base, comme le prévoit la Convention Collective.

Elle s'effectuera de la manière suivante :

- en 1 seule fois au mois de Juin :.....
- lors de la prise principale du congé au mois de :.....
- au fur et à mesure de la prise des congés aux mois de :.....
.....
- soit par 1/12^{ème} chaque mois (somme due répartie sur les 12 mois suivants à partir du mois de Juin) :.....

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

Le 31 mai, faire le point sur le nombre de jours de congés payés acquis et en déterminer la valeur selon les 2 méthodes de calcul prévues par la Convention Collective.

- les congés sont rémunérés lorsqu'ils sont pris, sous réserve des droits acquis
- la rémunération due au titre des congés payés se substitue au salaire de base.

Le salarié a droit à des congés pour événements familiaux (voir Convention Collective).

LES INDEMNITES D'ENTRETIEN ET DE REPAS
(article 8 de la Convention Collective)
(D423-6, D4263-7, D423-8 du Code de l'action sociale et de la famille)

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 d'un commun accord entre les parties, en fonction de l'âge et de l'appétit de l'enfant, se détaillera ainsi :

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

Si les repas sont fournis par les parents :

Une attestation sur l'honneur 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 :.....
.....
.....
.....
.....

LES JOURS FERIES
(article 11 de la Convention Collective)

Préciser quels seront les jours fériés travaillés :.....
.....
Si le 1^{er} mai est travaillé, il doit être payé double.

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.

LA MODIFICATION DU CONTRAT

Si les conditions d'accueil changent, il sera nécessaire de faire un avenant au présent contrat (entrée à l'école, changement d'horaires de travail des parents, congé de maternité, etc...).

Toute modification du salaire entraînera également la signature d'un avenant. Dans ce cas, il sera nécessaire de comparer les heures d'accueil réellement effectuées, sans remettre en cause les conditions définies à la signature du contrat, avec celles rémunérées tel que prévu à l'article 7- rémunération, à l'alinéa 2b de la Convention Collective. S'il y a lieu, l'employeur procède à une régularisation. Le montant versé à ce titre est un élément du salaire, il est soumis à cotisations.

EN CAS DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Rupture du contrat pendant la période d'essai : voir Article L1221-26 de la Loi n°2008-596 du 25 juin 2008 - art. 2 (V) du Code du travail

Selon l'article 18 de la Convention Collective, la durée du préavis est déterminée ainsi :
Hors période d'essai, en cas de rupture, à l'initiative de l'employeur (pour motif autre que la faute grave ou la faute lourde) ou à l'initiative du salarié, un préavis est à effectuer. Sa durée est au minimum de :

- 15 jours calendaires pour un salarié ayant moins d'un an d'ancienneté avec l'employeur

- 1 mois calendaire pour un salarié ayant plus d'un an d'ancienneté avec l'employeur.
La période de 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 le salarié s'il avait travaillé.

**INSTITUTIONS COMPETENTES EN MATIERE DE RETRAITE, PREVOYANCE ET
FORMATION**

Retraite complémentaire:

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.....

Signature des parents,

Signature de l'assistant maternel,

(Précédée de : Lu et approuvé)

(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,

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 réhausseur, 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 accompagne 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.

Annexe 4

AVENANT N° AU CONTRAT DE TRAVAIL signé le

Entre Mr et Mme.....

Et Mme ou Mr..... assistant(e) maternel(le).

Objet de la modification.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Sujet faisant référence à la page..... du contrat.

Date d'effet.....

Fait à..... le.....

Signature des parents

Signature de l'assistant maternel