

CONTRAT DE TRAVAIL à durée indéterminée

En Mayenne, la profession étant le plus souvent exercée par des femmes, l'utilisation du féminin a été privilégiée.

Il est conclu un contrat de travail régi par les dispositions de la convention collective de travail des assistantes maternelles du particulier employeur du 1^{er} juillet 2004, étendue par arrêté du 17/12/2004 (IDCC : 2395).

L'employeur remet un exemplaire de cette convention au salarié ou s'assure qu'il en possède un à jour.

La convention peut être obtenue sur le site www.legifrance.gouv.fr (convention collective n° 3317) ou auprès de la direction des journaux officiels, 26 rue Desais, 75727 PARIS CEDEX 15.

Renseignements : **01 40 58 79 79** ou info@journal-officiel.gouv.fr

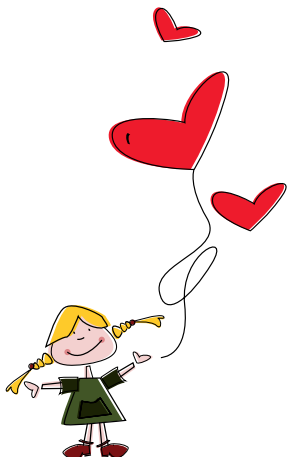
1- OBLIGATIONS GÉNÉRALES

→ OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

- S'assurer que la salariée est titulaire de l'agrément délivré par le Conseil départemental.
- Déclarer l'emploi à la CAF ou la MSA.
- Vérifier l'assurance responsabilité civile professionnelle de la salariée.
- Vérifier l'assurance automobile, le cas échéant, et notamment la clause particulière de la couverture de transport des enfants accueillis à titre professionnel.
- Établir un contrat de travail écrit.
- Procéder à la déclaration nominative mensuelle des salaires auprès de Pajemploi (qui délivrera le bulletin de salaire à la salariée).

→ OBLIGATIONS DE LA SALARIÉE

- Présenter la copie de l'agrément et informer l'employeur de toutes modifications d'agrément et de conditions d'accueil.
- Communiquer l'attestation personnelle d'assuré social, si elle existe.
- 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.
- Adresser au Conseil départemental (service PMI), dans les 8 jours, la déclaration d'accueil.



2- IDENTIFICATION DES PARTIES AU CONTRAT

POUR L'ACCUEIL DE L'ENFANT

Nom : Prénom :
date de naissance : ___/___/___

Ce contrat est conclu entre :

→ L'EMPLOYEUR

Nom : Prénom :

Adresse :

Code postal : |_|_|_|_|_| Ville :

Téléphone : Domicile |_|_|_|_|_|_|_|_| Portable |_|_|_|_|_|_|_|_|
Travail |_|_|_|_|_|_|_|_|

N° PAJEMPLOI :

L'autre parent :

Nom : Prénom :

Téléphone : Domicile |_|_|_|_|_|_|_|_| Portable |_|_|_|_|_|_|_|_|

→ ET LA SALARIÉE ENGAGÉE EN TANT QU'ASSISTANTE MATERNELLE

Nom : Prénom :

Date et lieu de naissance : le ___/___/___ à

Adresse :

Code postal : |_|_|_|_|_| Ville :

Téléphone : Domicile |_|_|_|_|_|_|_|_| Portable |_|_|_|_|_|_|_|_|

Date d'agrément : ___/___/___ Dernier renouvellement : ___/___/___

Agréée pour l'accueil simultané de (*nombre d'enfants*) :

N° de sécurité sociale :

L'assistante maternelle est seule responsable de l'enfant accueilli et ne peut déléguer cette responsabilité à une autre personne, même à un membre de sa famille, même avec l'accord des parents.

ASSURANCE RESPONSABILITÉ CIVILE PROFESSIONNELLE

(Article L421-13 du Code de l'action sociale et des familles). L'assistante maternelle est dans l'obligation de souscrire une assurance responsabilité civile professionnelle, qui couvre les dommages que les enfants pourraient provoquer et ceux dont ils pourraient être victimes.

Compagnie :

N° de police d'assurance :

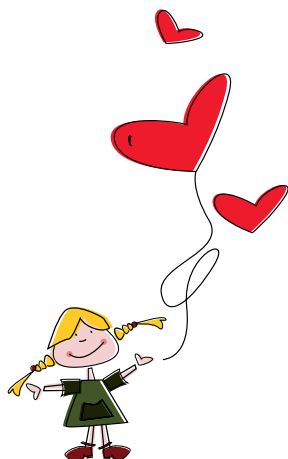
ASSURANCE AUTOMOBILE CONTRACTÉE PAR L'ASSISTANTE MATERNELLE POUR LE TRANSPORT DES ENFANTS EN VOITURE

Compagnie :

N° de police d'assurance :

DATE DE DÉBUT DE L'ACCUEIL ET DU CONTRAT

La date de début de l'accueil et du contrat est fixée au (*préciser jour / mois / année*):
___/___/___, à compter du 1^{er} jour de la période d'essai incluant la période d'adaptation.



3- PÉRIODE D'ESSAI (article 5 de la convention collective)

La période d'essai doit être prévue au contrat.

- Si l'accueil de l'enfant s'effectue sur 1, 2 ou 3 jours par semaine, elle aura une durée maximum de 3 mois.
- Si l'accueil s'effectue sur 4 jours et plus par semaine, elle aura une durée maximum de 2 mois.

Sa durée est fixée par les deux parties à :

La période d'essai peut être rompue sans motif, par l'employeur ou la salariée, sous réserve du respect d'un délai de prévenance en fonction du temps de présence de l'enfant.

	À l'initiative de l'employeur ⁽¹⁾	À l'initiative de la salariée
Moins de 8 jours de présence	24h	24h
Entre 8 jours et 1 mois de présence	48h	48h
Entre 1 et 3 mois de présence	2 semaines	48h

(1) dispositions applicables aux périodes d'essai d'au moins une semaine des contrats à durée déterminée.

Si le contrat est rompu avant la fin de la période d'essai, l'employeur doit délivrer à la salariée :

- une lettre de rupture si celle-ci est de son fait ;
- 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 ;
- le bulletin de salaire (*qui sera délivré par Pajemploi*) ;
- l'attestation Pôle Emploi (**www.pole-emploi.fr** ou Tél : **3949**).

LES MODALITÉS D'ADAPTATION

Durant les 1^{er} jours de l'essai et au maximum pendant 1 mois, un temps d'adaptation peut être prévu par l'employeur au cours duquel les conditions et horaires d'accueil seront fixés en fonction des besoins d'adaptation de l'enfant. Ce temps d'adaptation fait partie de la période d'essai. Il se déroulera comme suit :

.....

.....

.....

.....

.....

4- DURÉE ET HORAIRES D'ACCUEIL (article 6 de la convention collective)

TYPE D'ACCUEIL CHOISI

Les parents doivent définir, sur 12 mois à venir, le nombre d'heures d'accueil dont ils ont besoin par jour, par semaine et en nombre de semaines sur l'année.

Mensualisation sur « année complète »

(L'enfant est confié toute l'année, les parents et l'assistante maternelle prennent en même temps leurs 5 semaines de congés)

Mensualisation sur « année incomplète »

(L'enfant est confié moins de 47 semaines)

Accueil occasionnel

(L'accueil est de courte durée et n'a pas de caractère régulier.)

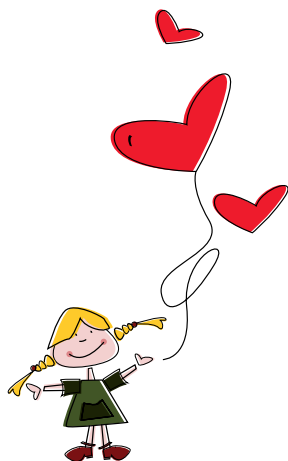
PLANNING HEBDOMADAIRE

L'accueil journalier débute à l'heure prévue au contrat et se termine à l'heure du départ.

Nombre d'heures/semaine : selon le planning d'accueil suivant :

Si le planning est fixe toute l'année			
	(heure d'arrivée / heure de départ) Toute l'année	(heure d'arrivée / heure de départ) Période scolaire	(heure d'arrivée / heure de départ) Vacances scolaires
<input type="checkbox"/> lundi			
<input type="checkbox"/> mardi			
<input type="checkbox"/> mercredi			
<input type="checkbox"/> jeudi			
<input type="checkbox"/> vendredi			
<input type="checkbox"/> samedi			
<input type="checkbox"/> dimanche (indiquer les modalités particulières de rémunération si jour travaillé)			

Jour de repos hebdomadaire :



Si le planning varie sur plusieurs semaines

	Semaine 1 (heure d'arrivée heure de départ)	Semaine 2 (heure d'arrivée heure de départ)	Semaine 3 (heure d'arrivée heure de départ)	Semaine 4 (heure d'arrivée heure de départ)
<input type="checkbox"/> lundi				
<input type="checkbox"/> mardi				
<input type="checkbox"/> mercredi				
<input type="checkbox"/> jeudi				
<input type="checkbox"/> vendredi				
<input type="checkbox"/> samedi				
<input type="checkbox"/> dimanche (indiquer les modalités particulières de rémunération si jour travaillé)				

Si l'accueil de l'enfant a lieu selon d'autres modalités (ex : impossibilité de prévoir un planning fixe...), il est important d'arrêter un nombre d'heures pour le calcul de la mensualisation :

• Nombre d'heures/semaine :

ou

• Nombre d'heures/mois :

Dans ce cas, le planning d'accueil de l'enfant devra être remis à l'assistante maternelle (*délai à définir*) :

.....

PLANNING ANNUEL EN CAS D'ACCUEIL EN ANNÉE INCOMPLÈTE

Les semaines d'absences doivent être programmées dans l'année. À défaut, un délai de prévenance doit être fixé. Dans ce cas, il est fixé à :

• Dates ou numéros des semaines d'absence de l'assistante maternelle :

.....

• Dates ou numéros des semaines d'absence de l'enfant :

.....

5- RÉMUNÉRATION (article 7 de la convention collective)

Toutes les heures d'accueil sont rémunérées. Le salaire horaire brut de base ne peut être inférieur à 0,281 x SMIC horaire.

• Salaire horaire brut : €
(avant déduction des cotisations sociales)

• Correspondant à un salaire horaire net de : €
(après déduction des cotisations sociales)

Le salaire est versé tous les mois, à date fixe. Il sera versé le.....

SALAIRE MENSUEL BRUT DE BASE

Pour assurer à la salariée un salaire régulier, quel que soit le nombre d'heures d'accueil par semaine et le nombre de semaines d'accueil dans l'année, le salaire de base est mensualisé. Il est calculé sur 12 mois à compter de la date d'embauche.

• Si l'accueil s'effectue sur une année complète

Le salaire est versé tous les mois, y compris pendant les périodes de congés payés, sous réserve des droits acquis au cours de la période de référence (*voir rubrique congés annuels*).

Pour 52 semaines y compris les congés payés de la salariée, le salaire mensuel brut de base est égal à :

salaire horaire brut de base x nombre d'heures d'accueil/semaine x 52 sem. ÷ 12 mois
..... € xheures d'accueil/semaine x 52 sem. ÷ 12 =€

Selon les circonstances intervenues au cours du mois considéré, ce salaire peut être majoré (ex : heures complémentaires).

• Si l'accueil s'effectue sur une année incomplète

La rémunération des congés acquis pendant la période de référence s'ajoute à ce salaire mensuel brut de base (*voir rubrique congés annuels*).

Pour les semaines programmées hors congés annuels de la salariée, le salaire mensuel brut de base est égal à :

salaire horaire brut de base x nombre d'heures d'accueil/semaine x nombre de semaines programmées ÷ 12 mois
.....€ xheures d'accueil/sem. x sem. programmées ÷ 12 =€

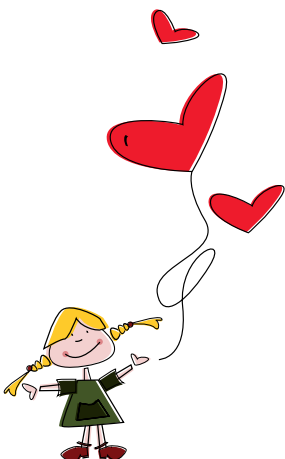
Selon les circonstances intervenues au cours du mois considéré, ce salaire peut être majoré (ex : heures complémentaires).

• En cas d'accueil occasionnel

Le salaire mensuel brut est égal à :

salaire horaire brut de base x nombre d'heures d'accueil dans le mois (auquel s'ajoutent les congés payés).

..... € xheures d'accueil dans le mois =€



• **Heures complémentaires** (au-delà des heures prévues au contrat et jusqu'à 45 heures par semaine)
Elles sont rémunérées au salaire horaire brut de base.

• **Heures majorées**

➔ **à partir de la 46^{ème} heure hebdomadaire d'accueil**, il est appliqué un taux de majoration laissé à la négociation des parties.

Taux de majoration.....% Montant de la majoration.....€/ heure

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

Taux de majoration.....% Montant de la majoration.....€/ heure

6- INDEMNITÉS (article 8 de la convention collective)

Les indemnités ne sont dues que pour les jours de présence de l'enfant. Elles ne sont pas des éléments du salaire. Elles n'entrent pas en compte dans le calcul des congés payés et ne sont pas soumises à cotisation.

INDEMNITÉ D'ENTRETIEN

Elle couvre les frais occasionnés à la salariée par l'accueil de l'enfant : investissements, jeux et matériels d'éveil, ainsi que l'entretien du matériel utilisé, la part de consommation d'eau, d'électricité, de chauffage, etc.

L'employeur et la salariée déterminent, d'un commun accord, le montant de l'indemnité. Celle-ci ne peut être inférieure à :

- 2,65 € pour une journée d'accueil (art. 8 de la convention collective).
- 85% du minimum garanti pour une journée de 9 heures. Ce montant est calculé en fonction de la durée d'accueil (décret n° 2006-627 du 29 mai 2006 relatifs aux dispositions du code du travail applicables aux assistantes maternelles et aux assistants familiaux).

Le montant de l'indemnité d'entretien sera de :..... € par jour d'accueil.

INDEMNITÉ POUR FRAIS DE REPAS

Les repas seront fournis par les parents. Pas d'indemnité à verser.

Les repas seront fournis par l'assistante maternelle :

Petit déjeuner non oui : montant de l'indemnité =.....€

Déjeuner non oui : montant de l'indemnité =.....€

Goûter non oui : montant de l'indemnité =.....€

Dîner non oui : montant de l'indemnité =.....€

soit une indemnité globale de repas, par jour d'accueil.....€

7- FRAIS DE DÉPLACEMENTS (article 9 de la convention collective)

Si la salariée est amenée à utiliser son véhicule pour transporter l'enfant à la demande de l'employeur, ce dernier l'indemnise selon le nombre de kilomètres effectués.

L'indemnisation ne peut être inférieure au barème de l'administration ni supérieure au barème fiscal.

Barème fixé entre les deux parties :€ par kilomètre

Nombre de kilomètres effectués (aller-retour) :

Motif du trajet :

8- CONGÉS (article 12 de la convention collective)

OUVERTURE DU DROIT

Le droit aux congés payés annuels est ouvert à la salariée au cours de l'année dite de référence (du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours), sans condition de durée minimale d'activité (loi 2012-387 du 22 mars 2012).

DURÉE DES CONGÉS PAYÉS

Elle se calcule en jours ouvrables. Sont considérés comme jours ouvrables tous les jours de la semaine (du lundi au samedi), excepté les dimanches et les jours fériés chômés. Pour une année complète, la salariée acquiert 30 jours ouvrables de congés payés, soit 5 semaines, ou pour une année incomplète, 2,5 jours ouvrables par mois d'accueil travaillé, équivalent à 4 semaines, effectué au cours de la période de référence.

PRISE DE CONGÉS ANNUELS

S'informer mutuellement et annuellement sur les habitudes de prise de congés. Les congés payés sont fixés d'un commun accord. Toutefois, si un accord n'est pas trouvé, la salariée pourra fixer elle-même la date de 4 semaines en été et 1 semaine en hiver (décret n° 2006-627 du 29 mai 2006).

→ Les dates de congés de l'assistante maternelle seront fixées par écrit chaque année.

→ Préciser le délai de prévenance de fixation des dates de congés : (entre le 1^{er} janvier et le 1^{er} mars de chaque année).

RÉMUNÉRATION DES CONGÉS PAYÉS

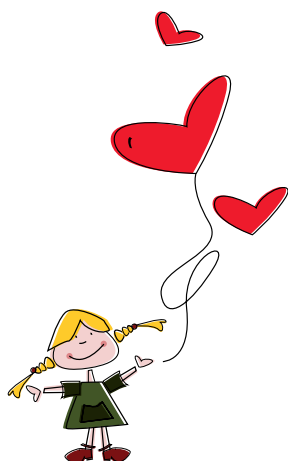
L'année de référence court du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours. À cette date, le point sera fait sur le nombre de jours de congés acquis et la rémunération versée à l'assistante maternelle pendant l'année de référence, hors indemnités (entretien, nourriture...).

La rémunération des congés est égale :

- soit à la rémunération que l'assistante maternelle aurait perçue pour une durée d'accueil égale à celle du congé payé, hors indemnités (entretien, nourriture...)
- soit au 1/10^{ème} de la rémunération totale.

La solution la plus avantageuse pour l'assistante maternelle sera retenue.

La rémunération des congés payés a le caractère de salaire ; elle est soumise à cotisations.



• **En cas d'accueil sur une année complète**

Les congés sont rémunérés lorsqu'ils sont pris, la rémunération due au titre des congés se substitue au salaire de base.

• **En cas d'accueil sur une année incomplète**

La rémunération due au titre des congés payés pour l'année de référence s'ajoute au salaire de base. Cette rémunération est versée, en accord des parties :

- soit en une seule fois au mois de juin,
- soit lors de la prise principale des congés,
- soit au fur et à mesure de la prise des congés,
- soit par 12^{ème} chaque mois.

• **En cas d'accueil occasionnel**

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

9- AUTRES CONGÉS (article 13 de la convention collective)

CONGÉS POUR ÉVÈNEMENTS FAMILIAUX

Sur justificatif, une autorisation d'absence exceptionnelle est accordée dans les conditions suivantes :

Sans condition d'ancienneté

- Mariage de la salariée 4 jours ouvrables
- Mariage d'un enfant 1 jour ouvrable
- Décès d'un enfant, du conjoint ou du partenaire d'un PACS..... 2 jours ouvrables
- Décès du père, de la mère, d'un grand-père ou d'une grand-mère 1 jour ouvrable
- Naissance ou adoption 3 jours ouvrables

Avec ancienneté de 3 mois

- Décès du beau-père ou de la belle-mère 1 jour ouvrable
- Décès d'un frère ou d'une sœur 1 jour ouvrable

Ces jours de congé doivent être pris au moment de l'événement. Ils sont assimilés à des jours d'accueil de l'enfant pour la détermination de la durée du congé annuel.

CONGÉS POUR CONVENANCE PERSONNELLE (congés sans solde)

Non rémunérés, ils peuvent être accordés par l'employeur à la demande de la salariée. Ces congés n'entrent pas en compte pour le calcul de la durée des congés payés annuels.

10- LES JOURS FÉRIÉS (article 11 de la convention collective)

LE 1^{ER} MAI

Seul le 1^{er} mai est un jour férié, chômé et payé sans conditions s'il tombe un jour habituellement travaillé. Le chômage du 1^{er} mai ne peut être la cause d'une réduction de la rémunération.

Le travail effectué le 1^{er} mai ouvre droit à une rémunération majorée de 100%.

JOURS FÉRIÉS ORDINAIRES

Ils ne sont pas obligatoirement chômés et payés. Les jours fériés chômés sont payés sous seule condition d'ancienneté minimale de trois mois avec l'employeur (loi 2012-387 du 22 mars 2012). Lorsque l'accueil est effectué un jour férié prévu au contrat, il est rémunéré sans majoration. Si l'accueil n'est pas prévu au contrat, il peut être refusé par la salariée.

Cocher les jours fériés travaillés par l'assistante maternelle (s'il y a lieu) :

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> 1 ^{er} janvier | <input type="checkbox"/> 14 juillet |
| <input type="checkbox"/> lundi de Pâques | <input type="checkbox"/> 15 août |
| <input type="checkbox"/> 8 mai | <input type="checkbox"/> 1 ^{er} novembre |
| <input type="checkbox"/> jeudi de l'Ascension | <input type="checkbox"/> 11 novembre |
| <input type="checkbox"/> lundi de Pentecôte | <input type="checkbox"/> 25 décembre |

11- ABSENCES (article 14 de la convention collective)

ABSENCES DE L'ASSISTANTE MATERNELLE

Toute absence doit être justifiée.

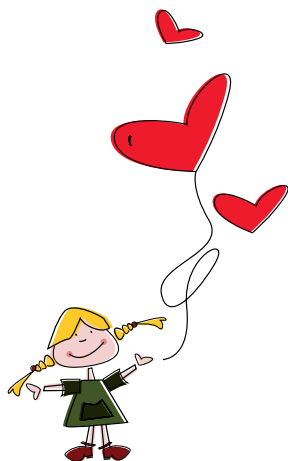
En cas d'arrêt de travail pour maladie, l'assistante maternelle doit informer ses employeurs en adressant, dans les 48h, un arrêt de travail (ou copie) daté du 1^{er} jour de l'absence, ainsi que les prolongations éventuelles.

ABSENCES DE L'ENFANT

Sachant que les périodes pendant lesquelles l'enfant est confié à l'assistante maternelle sont prévues au contrat, les temps d'absence non prévus au contrat sont rémunérés.

Toutefois, en cas d'absence de l'enfant due à une maladie ou un accident, lorsque les parents ne peuvent pas confier l'enfant malade à l'assistante maternelle, ils doivent lui faire parvenir, dans les 48h, un certificat médical daté du premier jour d'absence.

- l'assistante maternelle n'est pas rémunérée pendant les courtes absences pour maladie, à condition que le total de ces absences ne dépassent pas 10 jours d'accueil dans l'année, à compter de la date d'effet du contrat ;
- dans le cas d'une maladie qui dure 14 jours consécutifs, ou en cas d'hospitalisation, la salariée n'est pas rémunérée. Après 14 jours calendaires consécutifs d'absence, les parents décideront soit de rompre le contrat, soit de rétablir le salaire.



12- FORMATIONS (articles L421-14 du Code de l'Action Sociale et des Familles et L2111-2 du Code de la Santé Publique)

- **Une formation de 60 h en cours d'emploi est obligatoire** pour les assistantes maternelles. Les parents doivent permettre cette formation. La rémunération ne change pas (seul sera dû le salaire de base, sans les indemnités d'entretien et frais de repas).
- **Droit Individuel à la Formation (DIF)** (convention collective nationale - accord du 21 septembre 2006). Il s'agit d'un quota d'heures de formation que l'assistante maternelle acquiert tous les ans si elle justifie d'une activité effective pendant 1 an minimum. Renseignements auprès de l'IRCEM.

13- RUPTURE DE CONTRAT (article 18 de la convention collective)

- L'employeur peut exercer son droit de retrait de l'enfant. Il doit notifier sa décision à la salariée par lettre recommandée avec avis de réception ;
- La salariée peut rompre le contrat. Elle fait connaître sa décision aux employeurs par lettre recommandée avec avis de réception.

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

PRÉAVIS

Hors période d'essai, en cas de rupture (pour motif autre que la faute grave ou la faute lourde), la durée du préavis à effectuer est au minimum de :

- 15 jours calendaires lorsque la salariée a moins d'un an d'ancienneté avec l'employeur ;
- 1 mois calendaire lorsque la salariée a un an ou plus 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 la salariée si elle avait travaillé.

INDEMNITÉ COMPENSATRICE DE CONGÉS PAYÉS

Lors de la rupture du contrat de travail, qu'elle soit à l'initiative de la salariée ou de l'employeur, la salariée a droit, sauf en cas de faute lourde, à une indemnité compensatrice correspondant à la rémunération des congés dus.

INDEMNITÉ DE RUPTURE

En cas de rupture de contrat, par retrait de l'enfant, à l'initiative de l'employeur, sauf en cas de faute grave ou lourde, une indemnité de rupture est due à la salariée ayant plus d'un an d'ancienneté. Suite à l'arrêt de la Cour de cassation du 31 mai 2012, seule l'indemnité prévue par la convention collective est applicable depuis le 1^{er} juin 2012.

Cette indemnité est égale à **1/120^{ème} du total des salaires nets perçus pendant la durée du contrat** : total des salaires (hors indemnités d'entretien et frais de repas) divisé par 120.

Cette indemnité n'a pas le caractère de salaire. Elle est exonérée de cotisations et d'impôt sur le revenu.

14- CONDITIONS PARTICULIÈRES (à définir s'il y a lieu)

Exemples des conditions particulières :

- contraintes de l'employeur ;
- modalités de l'accueil périscolaire ;
- enfant présentant des difficultés particulières ;
- acceptation ou non de la présence d'animaux domestiques chez la salariée ;
- définition des conditions et limites des sorties de l'enfant en dehors du domicile de la salariée ;
- à préciser :

.....
.....

TOUTES MODIFICATIONS DU CONTENU DU CONTRAT DE TRAVAIL INITIAL FERA L'OBJET D'UN AVENANT ÉCRIT, DATÉ ET SIGNÉ PAR LES DEUX PARTIES.

A.....

Le : ____/____/____

Signature de l'employeur

(précédée de la mention :
lu et approuvé)

Signature de l'assistante maternelle

(précédée de la mention :
lu et approuvé)

Les institutions compétentes en matière de retraite et de prévoyance sont :
Retraite : IRCEM – retraite / Prévoyance : IRCEM – Prévoyance
Tél : 03 20 45 57 00

