

MODELE*

CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE

(Edition Mars 2015)

Nom et prénom de l'enfant :

.....

PREAMBULE :

Un contrat de travail doit être établi pour chaque enfant accueilli par un assistant maternel agréé. La rédaction d'un contrat de travail est obligatoire et contient un certain nombre de mentions légales et conventionnelles. Le contrat doit être rédigé en 2 exemplaires, datés, signés et paraphés au bas de chaque page par l'employeur et l'assistant maternel agréé qui en gardent chacun un exemplaire.

Le réseau des Relais Assistants Maternels du Loir-et-Cher et la CAF du Loir-et-Cher vous proposent un modèle de contrat-type afin de faciliter les relations contractuelles. **Ce modèle de contrat est un exemple qui ne saurait engager la responsabilité des parties ayant concouru à sa rédaction.**

Ce contrat est **un contrat de droit privé, toute autre disposition plus favorable ayant fait l'objet de négociations entre les deux parties devra être ajoutée à ce document.**

La rédaction de ce contrat doit être le résultat d'une négociation entre l'employeur et le futur salarié. La rédaction du contrat de travail n'engage la responsabilité que des seuls signataires.

Toute modification d'un élément de ce contrat pourra être négociée entre l'employeur et le salarié. Elle devra faire l'objet d'un avenant daté, signé et paraphé par les deux parties. Il est recommandé de réactualiser le contrat à la date anniversaire de la signature du contrat et à chaque changement intervenant dans les conditions de l'accueil en cours d'année.

Ce contrat peut être complété par tout document, mention, précision ou article que les parties jugeront utiles aux relations contractuelles.

Ce contrat est établi d'un commun accord entre le parent employeur et l'assistant(e) maternel(le) en respect de la Convention Collective Nationale de Travail des Assistants Maternels et du Particulier Employeur, du Code de l'Action sociale et des familles ainsi que de certains articles du Code du travail.

(Soct 0412432 A – Arrêté du 17 décembre 2004, publié au Journal Officiel le 28 décembre 2004).

** mention à barrer si vous utilisez ce contrat de travail*

Avertissement : le modèle proposé constitue un guide de rédaction .

Obligations générales *(Article 2 de la Convention Collective)*

Obligations de l'employeur

- 1. S'assurer que le salarié est titulaire de l'agrément délivré par le conseil général ;*
- 2. Déclarer l'emploi à l'URSSAF, à la MSA ou à la CAF ;*
- 3. Vérifier l'assurance responsabilité civile professionnelle du salarié ;*
- 4. Vérifier l'assurance automobile, le cas échéant et notamment la clause particulière de la couverture de transport des enfants accueillis à titre professionnel ;*
- 5. Etablir un contrat de travail écrit ;*
- 6. Etablir mensuellement un bulletin de paie ;*
- 7. Procéder à la déclaration nominative mensuelle des salaires.*

Obligations du salarié

- 1. Présenter une copie de l'agrément et informer l'employeur de toutes modifications d'agrément et de conditions d'accueil ;*
- 2. Communiquer l'attestation personnelle d'assuré social ;*
- 3. Communiquer les attestations d'assurance responsabilité civile professionnelle et d'assurance automobile ;*
- 4. Faire visiter à l'employeur les pièces auxquelles l'enfant aura accès ;*
- 5. Conclure un contrat de travail écrit.*

- *L'employeur doit détenir un exemplaire de la Convention Collective des assistants maternels et du particulier employeur.*
- *Vous pouvez consulter la convention collective sur le site Internet www.legifrance.gouv.fr à la rubrique convention collective et renseigner soit Identifiant convention collective (IDCC) : 2395 soit numéro de brochure : 3317*

CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE

(Article 4 de la Convention Collective)

Le contrat est établi pour l'accueil de l'enfant :

Nom:.....Prénom(s) :.....

Date de naissance :

Contrat de travail signé entre l'employeur :

Madame, Monsieur (*rayez la mention inutile*)

Nom:.....Prénom(s) :.....

Adresse :.....

En qualité de (père – mère – tuteur ou autre) :

N° URSSAF ou N°PAJEMPLOI :

N° de tel domicile :.....N° de tel portable :

N° de tel professionnel :

➤ *En cas de séparation des parents, il est recommandé de joindre une copie du jugement indiquant le parent qui a la garde de l'enfant pendant la présence de celui-ci chez l'assistant maternel.*

Et le ou la salarié(e) :

Madame, Monsieur (*rayez la mention inutile*)

Nom:.....Prénom(s) :.....

Adresse :.....

N° de tel domicile :.....N° de tel portable :.....

N° de Sécurité Sociale :.....

Date de naissance : Lieu de naissance :

Date de délivrance de l'agrément :

Et date du dernier renouvellement :

➤ *Il est recommandé de joindre une copie de l'agrément en cours, ainsi que toutes modifications postérieures à la signature.*

Date d'effet du contrat : (*à compter du premier jour d'accueil de l'enfant, période d'adaptation incluse*)

Assurances du salarié :

L'assistant maternel est dans l'obligation de souscrire une assurance responsabilité civile professionnelle. Cette assurance couvre les dommages que les enfants pourraient provoquer et ceux dont ils pourraient être victimes (*article L 421-13 du Code de l'Action Sociale et des Familles*).

➤ *Il est recommandé de joindre une copie de l'assurance en cours de validité et de tenir informés les parents en cas d'éventuelles modifications.*

Assurance Responsabilité Civile Professionnelle (coordonnées de la compagnie) :

.....
.....

N° de police :

Assurance automobile (s'il y a lieu : coordonnées de la compagnie) :

.....
.....

N° de police :

PERIODE D'ESSAI
(Article 5 de la Convention Collective)

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 s'effectue :

- sur 1, 2 ou 3 jours calendaires par semaine, la période d'essai aura une durée maximum de 3 mois.*
- sur 4 jours et plus par semaine, la période d'essai aura une durée maximum de 2 mois*

Durée de la période d'essai :

PERIODE D'ADAPTATION
(Article 5 de la Convention Collective)

Durant les premiers jours de l'essai et au maximum pendant un mois, un temps d'adaptation peut être prévu par l'employeur au cours duquel les conditions et les 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.

Modalités de la période d'adaptation :

➔ **Organisation :**

.....
.....

➔ **Paiement** (*cocher la case retenue*) :

- à l'heure effectuée OU inclus dans la mensualisation

DUREE ET HORAIRES D'ACCUEIL DE BASE

(Article 6 de la Convention Collective)

Horaires hebdomadaires :

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

	LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENDREDI	SAMEDI	DIMANCHE	Total nbre d'heures/ semaine
*	De à	De à	De à	De à	De à	De à	De à	
*	De à	De à	De à	De à	De à	De à	De à	
*	De à	De à	De à	De à	De à	De à	De à	

* : Exemple : semaine A, semaine B ; semaines paire ou impaire ; période scolaire ou période de vacances scolaires ...

➤ *Le temps d'accueil considéré débute lorsque l'enfant arrive au domicile de l'assistant maternel et se termine lorsqu'il le quitte.*

Délai de prévenance en cas de modification de planning :

.....
.....

REPOS HEBDOMADAIRE

(Article 10 de la Convention Collective)

Jour de repos hebdomadaire :

Dans le cas où exceptionnellement, l'enfant est confié au salarié le jour de repos hebdomadaire, celui-ci est rémunéré au tarif normal majoré de 25 % ou récupéré, d'un commun accord, par un repos équivalent majoré dans les mêmes proportions.

REMUNERATION

(Article D423-9 du Code de l'action sociale et des familles
Article 7 de la Convention collective)

Salaire horaire de base (à la date de signature du contrat)

Le salaire horaire net de base (montant du salaire après déduction des cotisations salariales) :
..... / € net par heure

Correspond à un salaire horaire brut de base (montant du salaire avant déduction des cotisations salariales) :..... / € brut par heure

1/ ACCUEIL REGULIER

Salaire mensuel de base

Pour assurer au salarié 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.

L'accueil de l'enfant se fait en année complète ou en année incomplète.
(Cochez, ci-dessous la formule de mensualisation choisie)

→ **Si l'accueil s'effectue sur une ANNEE COMPLETE**
(47 semaines de présence programmées de l'enfant + 5 semaines de congés)

$$\frac{\text{Salaire horaire net} \times \text{nombre d'heures/semaine} \times 52 \text{ semaines}}{12 \text{ mois}}$$

Salaire mensuel net	Salaire mensuel brut
=€	= €

Ce 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.

➤ *En cas de congés annuels non rémunérés ou d'absences du salarié (maladie, absences pour convenance personnelle ...), le salaire mensuel de base sera diminué.*

→ □ Si l'accueil est **PERISCOLAIRE**, voir annexe n° 6 pour les modalités de calcul de la mensualisation.

2/ACCUEIL OCCASIONNEL (Articles 6, 7 et 12 de la Convention Collective)

.....
.....
L'accueil est occasionnel quand il est de courte durée et n'a pas de caractère régulier. Le salaire brut mensuel est égal au salaire horaire brut de base X nombre d'heures d'accueil dans le mois.

Dans le cas de l'accueil occasionnel, la rémunération des congés payés dus s'effectue selon la règle du 1/10ème versée à la fin de chaque accueil.

3/ HEURES COMPLEMENTAIRES (Article 7.3 de la Convention Collective)

Les heures complémentaires sont les heures effectuées en plus des heures définies par le planning hebdomadaire et inférieures à 45 heures par semaine.

Elles sont rémunérées au salaire horaire de base contractuel.

4/ HEURES MAJOREES (Article 7.4 de la Convention Collective)

A 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 :% Tarif horaire majoré en net :€
Montant de la majoration :€ Tarif horaire majoré en brut€

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

Taux de majoration :% Tarif horaire majoré en net :€
Montant de la majoration :€ Tarif horaire majoré en brut€

INDEMNITES

(Article 8 et 9 de la Convention Collective et Code l'action sociale et des familles)

✓ L'indemnité d'entretien :

Cette indemnité correspond à la prise en charge des frais relatifs aux achats de jeux, de matériels d'éveil et de puériculture ainsi que la part de consommation d'eau, d'électricité, de chauffage, etc.

L'indemnité n'est due que pour les jours de présence réelles de l'enfant au domicile de l'assistant maternel.

Le montant de l'indemnité ne peut être inférieure au minimum légal ou conventionnel.

Montant de l'indemnité d'entretien/ jour :

.....

✓ Les frais de repas

Si l'employeur fournit les repas, l'indemnité n'est pas due. Si le salarié fournit les repas, employeur et salarié doivent se mettre d'accord sur la nature des repas. Dans ce cas, l'indemnité est fixée en fonction des repas fournis.

Repas fournis par : l'employeur l'assistant(e) maternel(le)

	Par journée d'accueil	Petit-déjeuner	Déjeuner	Goûter	Dîner
Montant en €	€	€	€	€	€

Si l'assistant maternel ne fournit pas le repas, la fourniture par l'employeur constitue pour l'assistant maternel une prestation en nature évaluée librement par les parties dans le contrat, dans la limite de l'évaluation forfaitaire de l'avantage (se référer au Bulletin Officiel des Finances Publiques-Impôts).
La fourniture de lait maternel ne constitue pas une prestation en nature imposable.

Montant évalué de la prestation en nature :

✓ Les frais de déplacement

*Si le salarié est amené à utiliser son véhicule pour transporter l'enfant, l'employeur l'indemnise selon le nombre de kilomètres effectués. L'indemnisation kilométrique ne peut être inférieure au barème de l'administration et supérieure au barème fiscal.
L'indemnisation est à répartir, le cas échéant, entre les employeurs demandeurs des déplacements.*

Montant de l'indemnité de déplacement :€/km

PAIEMENT DU SALAIRE
(Article 7.5 et 7.6 de la Convention Collective)

Suite à la déclaration mensuelle du salaire faite par l'employeur, le centre Pajemploi édite et délivre un bulletin de paie au salarié.

Le paiement du salaire est effectué à date fixe chaque mois.

Date de paiement du salaire :

Mode de paiement :

- par chèque
 par virement bancaire
 en espèces avec reçu
 par Chèque Emploi Service Universel (CESU) préfinancé

JOURS FERIES
(Article 11 de la Convention Collective)

Les jours fériés travaillés sont à prévoir au contrat.

	Jour férié travaillé	Jour férié non travaillé
1er janvier	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lundi de Pâques	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1er mai	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8 mai	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeudi de l'Ascension	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lundi de Pentecôte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14 juillet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15 août	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1er novembre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11 novembre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25 décembre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Le 1^{er} mai :

Le 1^{er} mai est un jour férié chômé et payé, s'il tombe un jour habituel d'accueil de l'enfant. Le chômage du 1^{er} mai ne peut être la cause d'une réduction de la rémunération. Le travail effectué le 1er mai ouvre droit à une rémunération majorée de 100 %.

Jours fériés ordinaires :

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

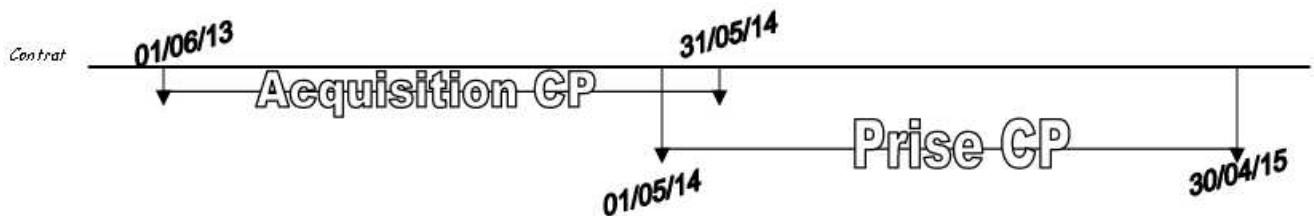
➤ *Voir l'article 11 de la Convention collective qui fixe les conditions de rémunération des jours fériés ordinaires.*

➤ *Il est recommandé de prévoir dès le début du contrat, les conditions de rémunération des jours fériés ordinaires chômés et/ou travaillés.*

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

CONGES ANNUELS
*(Article 12 de la Convention Collective
Article L423-23 et D 423-16 du Code de l'action sociale et des familles)*

✓ **Ouverture, durée et calcul des congés payés**



Les congés payés s'acquièrent par **année de référence** qui part du **1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours**. La durée du congé payé se calcule en jours ouvrables. **Les jours ouvrables** sont tous les jours de la semaine du lundi au samedi inclus, hors dimanche et jours fériés chômés. Il y a donc en général 6 jours ouvrables par semaine.

Le salarié a droit à 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois d'accueil ou par période de 4 semaines de travail ou assimilées à du temps de travail consécutives ou non, dans la limite de 30 jours ouvrables (5 semaines).

Dans le cas où l'assistant maternel n'a qu'un seul employeur, les dates de congés sont fixés par ce dernier. Cependant, dans le cas du multi-employeurs, les différents employeurs et le salarié s'efforceront de fixer d'un commun accord au plus tard le 1^{er} mars de chaque année, la date des congés. A défaut d'accord à cette date, l'assistant maternel qui a plusieurs employeurs fixe lui-même les dates de ses congés.

➤ *Au 31 mai de chaque année ou à la rupture du contrat, faire le point sur le nombre de jours ouvrables de congés payés acquis par votre salarié.*

✓ **Rémunération des congés payés**

La rémunération 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 1/10ème 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 payés sont pris en compte dans le calcul de la mensualisation. Sous réserve de leur acquisition, les congés sont rémunérés lorsqu'ils sont pris. La rémunération due au titre des congés se substitue au salaire de base.

Le salaire de base est maintenu sous réserve de l'acquisition préalable des jours pris. A défaut, le salaire est réduit d'autant : congés annuels non rémunérés. Ce sera le cas, la première année ou en cas d'absence de l'assistante maternelle n'ouvrant pas droit à CP pour l'année suivante (ex: maladie)

➔ **Lorsque l'accueil s'effectue sur une année incomplète**

Les congés payés ne sont pas pris en compte dans la mensualisation. **Ils doivent être calculés au 31 mai de chaque année et payés en plus du salaire mensuel de base** selon l'une des modalités ci-dessous :

- en une seule fois au mois de juin
- lors de la prise principale des congés
- soit au fur et à mesure de la prise des congés
- soit par 12ème chaque mois à compter de juin jusqu'à mai

➔ **Lorsque l'accueil est occasionnel**

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

AUTRES CONGES *(Article 13 de la Convention Collective)*

Le salarié a droit sous certaines conditions à des jours de congés, rémunérés ou non, selon le cas.

➤ *Voir Article 13 de la Convention Collective .*

ABSENCES

(Article 14 de la Convention collective)

✓ Absences du salarié

Toute absence doit être justifiée.

➤ *Voir Article 13, 14 et 17 de la Convention Collective.*

✓ Absences de l'enfant

Les absences de l'enfant non prévus au contrat doivent être rémunérées en totalité.

Cependant, en cas d'absences de l'enfant dues à une maladie ou à un accident, lorsque les parents ne peuvent pas confier l'enfant malade à l'assistant maternel, ils doivent lui faire parvenir dans les 48 heures un certificat médical daté du premier jour d'absence. Dès lors :

- l'assistant maternel n'est pas rémunéré pendant les courtes absences pour maladie de l'enfant, pas nécessairement consécutives, à condition que le total de ces absences ne dépasse 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, le salarié n'est pas rémunéré. Mais après 14 jours calendaires consécutifs d'absences, les parents décideront soit de rompre le contrat, soit de maintenir le salaire.

MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Toute modification du contrat de travail (ex : modification des horaires d'accueil, de la mensualisation...) implique l'accord des deux parties et la rédaction d'un avenant au contrat de travail daté et signé des deux parties. (voir annexe n°7).

RUPTURE DU CONTRAT

(Article 18 de la Convention Collective)

✓ Rupture à l'initiative de l'employeur ou du salarié

La partie à l'initiative de la rupture du contrat doit notifier sa décision par **lettre recommandée avec avis de réception**. La date de première présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du préavis.

➤ Préavis

➔ **Rupture avant la fin de la période d'essai**

Pendant la période d'essai, l'employeur ou le salarié peut rompre librement le contrat, sans procédure particulière. En cas de rupture pendant la période d'essai, l'employeur doit délivrer au salarié **les documents de fin de contrat** notifiés ci-dessous.

➔ **Rupture après la période d'essai**

Sauf faute grave ou lourde ou suspension et retrait de l'agrément, la durée du préavis 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**

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.

✓ **Sommes dues**

En cas de rupture du contrat, par retrait de l'enfant, à l'initiative de l'employeur, celui-ci verse, sauf en cas de faute grave, **une indemnité de rupture** au salarié ayant **au moins 1 an d'ancienneté avec lui**. Cette indemnité est égale à **1/120ème de la totalité des salaires nets** perçus pendant la durée du contrat (**hors indemnités**). Cette indemnité est exonérée de cotisations et d'impôt sur le revenu dans les limites fixées par la loi. Selon les cas, en cas de rupture, **une indemnité compensatrice de congés payés** correspondant à la rémunération des congés dus peut être due.

De plus, **si l'accueil s'effectue en année incomplète**, compte tenu de la mensualisation du salaire, il sera nécessaire de comparer les heures réellement effectuées avec celles rémunérées. S'il y a lieu, l'employeur procède à une **une régularisation**. Le montant versé à ce titre est un élément du salaire, il est soumis à cotisations.

✓ **Documents de fin de contrat**

A la fin du contrat, quel que soit le motif de la rupture, et même au cours de la période d'essai l'employeur doit délivrer au salarié :

- **un bulletin de salaire**
- **un certificat de travail** mentionnant la date de début et de fin de contrat ainsi que la nature de l'emploi
- **une attestation Pôle Emploi**

➤ ***Il est recommandé d'établir un reçu pour solde de tout compte en double exemplaire signé des deux parties.***

CONDITIONS PARTICULIERES A DEFINIR

Contraintes de l'employeur :

.....
.....

Modalités de l'accueil périscolaire (voir annexe n°5) :

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

Enfant présentant des difficultés particulières :

.....
.....

Acceptation de la présence d'animaux chez le salarié : oui non

Si oui, lesquels :

Conditions et limites des sorties en dehors du domicile du salarié :

.....
.....

Autres :

.....
.....

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

RETRAITE

IRCEM-Retraite

261, avenue des Nations Unies

BP 593 - 59060 ROUBAIX Cedex

Tel : 0980 980 990 (appel non surtaxé)

PREVOYANCE

IRCEM Prévoyance

261, avenue des Nations Unies

BP 593 / 59060 ROUBAIX Cedex

Tel : 0980 980 990 (appel non surtaxé)

Signature de l'employeur

(précédée de « Lu et approuvé »)

A

Le /..... /.....

Signature du salarié

(précédée de « Lu et approuvé »)

A

Le /..... /.....