

MODELE DE CONTRAT DE TRAVAIL

Il est conclu un contrat de travail régi par les dispositions de la convention collective nationale de travail des assistants maternels du particulier employeur (daté du 1^{er} juillet 2004 application par arrêté d'extension du 17 décembre 2004).

L'employeur doit s'assurer que le salarié est en possession de cette convention.

ENTRE :

L'EMPLOYEUR :

Nom et prénom de l'employeur.....
Adresse.....
CP _/_/_/_/_/ Ville.....
Tel personnel : _/_/_/_/_/_/_/_/ portable : _/_/_/_/_/_/_/_/
Tel professionnel : _/_/_/_/_/_/_/_/
N° d'employeur URSAFF ou Pajemploi : _ _ _ _ _ _ _ _ _ _

ET :

L'ASSISTANT(E) MATERNEL (LE)

Nom et prénom :
Nom de jeune fille :
Adresse :
CP _/_/_/_/_/ Ville.....
Tel personnel : _/_/_/_/_/_/_/_/ portable : _/_/_/_/_/_/_/_/
Numéro de Sécurité Sociale : _ _ _ _ _ _ _ _ _ _

AGREMENT.

N° d'agrément : Date de début d'agrément :
Date de renouvellement :

L'assistant(e) maternel (le) doit fournir à l'employeur une photocopie de son attestation d'agrément et l'informer de toute modification d'agrément et de conditions d'accueil.

ASSURANCE

Numéro de police d'assurance de responsabilité civile (extension profession assistant(e) maternel (le) Cie d'assurance.....

Numéro de police d'assurance automobile avec extension professionnelle (si autorisation parentale) Cie d'assurance

L'assistant(e) maternel (le) doit fournir à l'employeur une photocopie de son ou ses attestations d'assurance en cours de validité.

POUR :

L'ENFANT

Nom et prénom Né(e) le :

**Monsieur ou Madame _____ est engagé(e) en qualité
d'assistant(e) maternel (le) :**

Pour un contrat à durée indéterminée à compter du comprenant une période d'essai de mois.
Pendant la période d'essai : un délai de prévenance de Jours sera respecté.

1. PERIODE D'ADAPTATION

La période d'adaptation se déroulera du/...../..... au/...../..... avec des horaires d'accueil définies en commun accord, en fonction des rythmes et des besoins de l'enfant.

Le salaire versé à l'assistant(e) maternel (le) pour cette période se fera en heures de travail réellement effectuées.

2. MODALITES DE TRAVAIL

2-1. Durée et horaires d'accueil de base

Sont considérés, également comme temps de travail :

- ☒ Les temps d'échanges jusqu'au départ du parent,
- ☒ Les temps de trajet d'école.

• Définition du temps de travail

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
Dimanche	: de	h	à	h

OU :

- ☒ Nombre d'heures minimum : Par mois ou Par semaine
- ☒ Les jours susceptibles d'être travaillés sont les suivants :
.....
- ☒ L'enfant sera accueilli au plus tôt : heure
au plus tard : heure
- ☒ dans ce cas, l'employeur s'engage à fournir un emploi du temps sur une base d'au moins à l'avance.

- **Jour de repos hebdomadaire :**
.....
- **En cas de changement d'horaires**, l'assistant(e) maternel(le) sera avertie dès que possible soit à l'avance.
- **L'enfant peut-être confié à l'assistant(e) maternel (le) les jours fériés :**
 - Tous
 - Aucun
 - Quelques uns : lesquels

2.2 définition des absences de l'enfant

Les temps d'absence non prévus au contrat seront rémunérés.

- **Absences de l'enfant non rémunérées :**

- En cas de temps de travail régulier permettant le paiement du salaire mensualisé
Nombre de semaines d'absences par an :SAUF congés payés de l'assistant(e) maternel(le) selon les droits ouverts.

- en cas de temps de travail variable ne permettant pas le paiement du salaire mensualisé
Absences de l'enfant non rémunérés : jours par an à compter de la date d'effet du contrat.

L'assistant(e) maternel (le) percevra son salaire comme si il (elle) avait accueilli l'enfant :

- au-delà de ce nombre de jours

ou si

- le délai n'est pas respecté :

Pour des absences courtes inférieures à jours d'absences consécutives : le délai sera de

Pour des absences longues supérieures ou égales à jours d'absences consécutives : le délai sera de

- **Absences imprévisibles non rémunérées :**

- imputables à l'assistant(e) maternel (le) sauf législation en vigueur,(congés pour convenance personnelle, pour enfants malades ou arrêt de travail : maladie, maternité...)
- dues à une maladie de l'enfant justifiée par certificat médical.
 - Dans ces cas d'absences imprévisibles, l'employeur préviendra l'assistant(e) maternel (le) dès que possible.
 - De même, l'assistant(e) maternel (le) devra avertir son employeur si il (elle) ne peut recevoir l'enfant.

3. REMUNERATION

- ❖ Un bulletin de paie accompagné de la rémunération sera remis à l'assistant(e) maternel (le) : le De chaque mois
- ❖ Rémunération et formation : Pendant les jours de formation : l'employeur doit maintenir la rémunération de l'assistant(e) maternel (le) pendant les jours de formation.

- ❖ Pendant les jours de formation, l'employeur doit maintenir la rémunération de l'assistant(e) maternel(le) sur la base habituellement travaillée.

3.1 Salaire horaire

- 🇫🇷 Salaire horaire de base :€ brut (pour une semaine de moins de 46h)
- 🇫🇷 Salaire horaire majoré :€ brut (pour une semaine de 46 h et plus)

3.2 Salaire mensuel (en cas de temps de travail régulier)

Le versement du salaire sera mensualisé sur la base du travail cité au 2.1 soit :

Temps de travail annuel =

- Heures de base :heures xsemaines =h/an
- Heures majorées :heures xsemaines =h/an
- Total temps de travail incluant les congés payés =h/an

Ou Total de travail excluant les congés payés =h /an

Salaire annuel brut =

- Salaire de base :heures x€ brut =€ brut/an
- Salaire majoré :heures x€ brut =€ brut/an
- Salaire annuel incluant les congés payée =€ brut/an

Ou Salaire annuel excluant les congés payés =€ brut/an

Salaire mensuel brut =€ brut/an
Pour heures moyennes/mois

Ce salaire mensuel pourrait se voir :

- Majoré pour toute heure de travail supplémentaire définie en accord entre les parties et non notifiée dans le contrat de travail,
- Minoré pour les seuls cas d'absences imprévisibles non rémunérées citées au 2.2 du présent contrat.

3.3 Autres :

- *Exemples : jours fériés, dimanche, repos hebdomadaire exceptionnellement travaillés :.....*
.....
.....

3.4 Paiement des congés

⇒ En cas de temps de travail régulier permettant le paiement du salaire mensualisé incluant les congés

La rémunération due au titre des congés se substitue au salaire de base. Elle sera intégrée dans le salaire mensualisé ⌘

⇒ En cas de temps de travail régulier permettant le paiement du salaire mensualisé excluant les congés

L'indemnité représentative des congés payés est égale au 1/10^{ème} par la rémunération et par l'indemnité de congés payés de l'année précédente (art L773-6 du Code du Travail)

Elle sera versée : En une seule fois au mois de juin ☐
 Lors de la prise principale des congés ☐
 Au fur et à mesure de la prise des congés ☐
 Par 12^{ème} chaque mois ☐

⇒ En cas de temps de travail ne permettant pas le paiement du salaire mensualisé

L'indemnité représentative des congés payés est égale au 1/10^{ème} formé par la rémunération et par l'indemnité de congés payés de l'année précédente (art L773-6 du code du travail)

Elle sera versée : En une seule fois au mois de juin ☐
 Lors de la prise principale des congés ☐
 Au fur et à mesure de la prise des congés ☐

3.5 Indemnités liés à l'accueil de l'enfant

Ces indemnités, évaluées d'un commun accord par l'employeur et l'assistant(e) maternel(le), sont un remboursement des frais réellement engagés par l'assistant(e) maternel(le). Elles ne sont pas soumises à cotisations et ne sont pas versées en cas d'absence de l'enfant.

- Pour la nourriture :€
- Pour l'entretien :€
- Pour les frais de déplacement sollicités par l'employeur occasionnés par l'utilisation d'un véhicule€
- Pour le remboursement de frais divers autorisés par l'employeur : précisez lesquels :

.....

4. CONGES

L'assistant(e) maternel (le) a droit à 2,5 jours ouvrables par mois travaillé au cours de la période de référence (du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours), soit cinq semaines pour une année complète de travail.

Le salarié s'efforcera de poser les dates de ses congés à compter du 1^{er} janvier et au plus tard le 1^{er} mars de chaque année. Le cas échéant, les dates devront être clairement posées au mains 1 mois avant la prise des congés.

Les périodes de prises de congés habituelles du salarié sont

5. CONSIGNES ET INFORMATIONS CONCERNANT L'ENFANT

Est annexé obligatoirement à ce présent contrat de travail, le contrat d'accueil auquel s'engagent l'employeur et le salarié.

6. REVISIONS ET MODIFICATIONS DU CONTRAT

Le contrat de travail peut-être revu au cours de l'accueil dans l'intérêt de ou des enfants, et en accord avec l'employeur et l'assistant(e) maternel (le) pour différents motifs : changement des modalités d'accueil, de la rémunération,...

Toutes les modifications seront notifiées dans un avenant daté et signé par l'employeur et l'assistant(e) maternel (le), et annexé à ce contrat de travail signé et paraphé.

7. RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

❖ Préavis

La rupture peut-être à l'initiative de l'employeur, ou celle de l'assistant(e) maternel (le).

Si cette rupture survient :

- Dans la période d'essai : elle ne donne lieu à aucun délai de préavis pour les deux parties sauf délai de prévenance. Si le contrat est rompu du fait de l'employeur, celui-ci doit établir une lettre de rupture.
- Au-delà de la période d'essai :

L'employeur doit notifier sa décision de rupture par lettre recommandée avec accusé de réception et respecter un préavis de :

- 15 jours calendaires si le contrat à moins d'un an d'ancienneté,
- 1 mois calendaire si le contrat a plus d'un an d'ancienneté,

et ce à compter de la date de première présentation de la lettre recommandée (sauf si le licenciement est consécutif à une faute grave de l'assistant(e) maternel (le). Si à la demande de l'employeur, le préavis n'est pas travaillé, l'assistant(e) maternel(le) doit recevoir le salaire hors indemnisation qui lui aurait été attribué au cours d'une même période travaillée. L'employeur est tenu en cas de rupture de verser une indemnité égale à 1/120^{ème} des salaires nets perçus pendant la durée du contrat (non soumise à cotisations).

L'assistant(e) maternel (le) qui donne sa démission doit respecter un préavis de :

- 15 jours calendaires si le contrat à moins d'un an d'ancienneté,
- 1 mois calendaire si le contrat a plus d'un an d'ancienneté.

En cas de non-respect, l'employeur peut saisir les prud'hommes pour rupture abusive du contrat ouvrant droit au versement de dommages et intérêts.

L'employeur peut toutefois lui accorder une réduction de ce préavis non rémunéré.

❖ Dans tous les cas, en cas de rupture de contrat l'employeur doit établir :

- un bulletin de paie,
- un certificat de travail,
- une attestation d'employeur Assédic.

8. CLAUSES PARTICULIERES

A la demande des parties concernées, il est précisé que :.....
.....

Les institutions compétentes en matière de retraite et prévoyance sont :

Retraite

Métropole

IRCEM-Retraite

261, avenue des Nations Unies
BP : 593-59060 ROUBAIX CEDEX
Tél : 03 20 45 57 00

Département d'Outre Mer

CGSS GUADELOUPE
Quartier de l'hôtel de ville
BP 486
97159 POINTE A PITRE
Tél : 0 590 90 50 00

CGSS LA MARTINIQUE
Place d'Armes
97210 LE LAMENTIN CEDEX 2
Tél : 0596 66 50 79

CGSS GUYANE
Espace Turenne-Radamonthe
Route de Raban
BP 7015
97307 CAYENNE CEDEX
Tél : 0 594 39 60 00

CGSS REUNION
4 bd Doret
97704 SAINT DENIS CEDEX
Tél : 0 262 40 33 40

Prévoyance

IRCEM Prévoyance
261, avenue des Nations Unies
BP : 593
59060 ROUBAIX CEDEX
Tél : 03 20 45 57 00

Voir aussi annexe n5bis DOCUMENTS A JOINDRE AU CONTRAT DE TRAVAIL

Fait à

Le

Signature de l'employeur
(Précédée de la mention lu et approuvé)

Signature de l'assistant(e) maternel (le)
(Précédée de la mention lu et approuvé)

Annexe 5bis – documents à joindre au contrat de travail

- Autorisation concernant les modes de déplacement de l'enfant ;
- Modalités de conduites à l'école ;
- Eléments relatifs à l'état de santé de l'enfant :
 - Bulletin de vaccination ;
 - Autorisation parentale d'intervention chirurgicale ;
 - Ordonnance et protocole du médecin ; veiller à communiquer des documents à jour ;
 - Autorisation de donner des médicaments ;
 - Autres.
- 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 ;
- Autres.