

PROPOSITION DE CONTRAT DE TRAVAIL

Pour l'accueil de :

Le contrat de travail est à remplir en deux exemplaires entre l'employeur et l'assistant(e) maternel(le)

Il s'agit de remplir un contrat de travail par enfant accueilli.

Il doit être paraphé en bas de chaque page et daté et signé par les deux parties au premier jour de l'accueil de l'enfant.

Il est proposé pour vous aider à vous mettre d'accord sur les modalités de travail et d'accueil de votre enfant afin d'éviter, autant que possible, tout malentendu ultérieur qui serait préjudiciable à l'enfant et/ou à l'une des deux parties.

Il est conclu un contrat de travail régi par les dispositions de la Convention Collective de la branche de secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile (datée du 15 mars 2021 applicable au 1^{er} janvier 2022), n°3239.

L'employeur doit s'assurer que le salarié est en possession de la Convention Collective en vigueur.

L'assistant(e) maternel(le) :

L'employeur :

Contrat de travail à durée indéterminée

Pour

L'accueil de l'enfant

Nom et prénom : né(e) le :

entre

L'employeur

Nom et prénom : en qualité de (mère, père, tuteur ou autre) :

Adresse :

Code postal : Ville :

☎ domicile :

☎ portable :

☎ professionnel :

Numéro d'employeur délivré par l'U.R.S.S.A.F /PAJEMPLOI :

et

Le/La salarié(e)

Nom et prénom :

Nom de jeune fille :

Adresse

Code postal : Ville :

Lieu de travail :

Date naissance : lieu de naissance :

☎ domicile :

☎ portable :

Numéro personnel de sécurité sociale :

Code NAF : 88.91 A

Agrément : (à renouveler tous les 5 ans)

N° d'agrément :

Date du début d'agrément :

Ou du dernier 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.

Dématérialisation possible par mail.

Formation : (pour les assistant(e)s maternel(le)s agréé(e)s après le 1^{er} janvier 2007)

L'assistant(e) maternel(le) doit fournir à l'employeur une photocopie de son attestation de suivi de formation.

Assurances : (obligatoires pour les assistant(e)s maternel(le)s)

N° de police d'assurance de responsabilité civile (extension profession assistante maternelle) : Compagnie d'assurance :

N° de police d'assurance automobile avec extension professionnelle (si autorisation parentale) : Compagnie 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.

Initiales de l'employeur :

Initiales de l'employé(e) :

**Madame/Monsieur..... est engagé(e)
pour un contrat à durée indéterminée en qualité d'assistant(e) maternel(le) agréé(e)
à compter du.....**

I- Période d'essai (art 95-1)

Selon l'article 95-1 de la convention collective, la période d'essai n'est pas obligatoire.

Lorsque celle-ci est prévue au contrat de travail, sa durée maximale est de :

- Si 1,2,3 jours de travail par semaine -> maximum 3 mois
- Si 4 jours ou plus - > maximum 2 mois.

Ce contrat de travail comprend une période d'essai de

↳ L'organisation du temps d'adaptation

Durant les premiers jours de l'essai, un temps d'adaptation peut être prévu par l'employeur. L'assistant(e) maternel(le) et les parents s'engagent à favoriser l'adaptation progressive de l'enfant quel que soit son âge, pour faire connaissance et préparer la séparation.

La période d'adaptation est rémunérée au réel (via la formule de minoration de salaire) des présences de l'enfant (maximum 30 jours calendaires).

Modalités du temps d'adaptation :

.....
.....

II- Définition du temps de travail (art 41-1,44,90-1,90-4,91-3 ...)

L'employeur et le/la salarié(e) se mettent d'accord sur les périodes d'accueil programmées dans l'année.

Pour palier des situations exceptionnelles ou imprévisibles, des heures au-delà de celles prévues au contrat pourront être effectuées si les deux parties en sont d'accord.

La durée conventionnelle d'accueil est de 48 heures par semaine en moyenne sur 4 mois d'accueil (art 96-3).

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

L'assistant(e) maternel(le) pourra être amené(e) à travailler :

au plus tôt àet au plus tard à

↳ Jour de repos hebdomadaire :

Le repos hebdomadaire ne concerne qu'un seul jour de la semaine.

Il est commun à tous les employeurs, si l'enfant est confié exceptionnellement le, jour de repos hebdomadaire, celui-ci sera (cochez la case) :

- rémunéré au tarif normal majoré de 25%
- récupéré d'un commun accord par un repos équivalent majoré de 25%

↳ Jours fériés (art 47.1 et 2) :

L'enfant peut être confié à l'assistant(e) maternel(le) les jours fériés :

- tous
- aucun
- quelques uns , lesquels :.....

Le 1^{er} mai est un jour férié chômé et payé s'il tombe un jour habituel d'accueil de l'enfant.

Si le 1^{er} mai est travaillé à la demande de l'employeur, la rémunération sera majorée de 100% et les autres jours seront majorés de 10%.

Initiales de l'employeur :
Initiales de l'employé(e) :

☐ 1- Accueil annuel fixe

L'accueil annuel fixe concerne les accueils réalisés sur un emploi du temps fixe ou connu par avance sur une ou plusieurs semaines.

Accueil à la « journée »

Semaine A		
	Heures d'accueil	
LUNDI	De	à
MARDI	De	à
MERCREDI	De	à
JEUDI	De	à
VENDREDI	De	à
SAMEDI	De	à
DIMANCHE	De	à
Total heures		

Semaine B		
	Heures d'accueil	
LUNDI	De	à
MARDI	De	à
MERCREDI	De	à
JEUDI	De	à
VENDREDI	De	à
SAMEDI	De	à
DIMANCHE	De	à
Total heures		

Accueil en périscolaire

Semaine A		
	Heures d'accueil	
Semaines Ecole	LUNDI	De à
	MARDI	De à
	MERCREDI	De à
	JEUDI	De à
	VENDREDI	De à
	SAMEDI	De à
	DIMANCHE	De à
Total heures		
Semaine B		
	Heures d'accueil	
Semaines Ecole	LUNDI	De à
	MARDI	De à
	MERCREDI	De à
	JEUDI	De à
	VENDREDI	De à
	SAMEDI	De à
	DIMANCHE	De à
Total heures		
Semaine A		
	Heures d'accueil	
Vacances Scolaires	LUNDI	De à
	MARDI	De à
	MERCREDI	De à
	JEUDI	De à
	VENDREDI	De à
	SAMEDI	De à
	DIMANCHE	De à
Total heures		

Semaine B		
	Heures d'accueil	
Semaines Ecole	LUNDI	De à
	MARDI	De à
	MERCREDI	De à
	JEUDI	De à
	VENDREDI	De à
	SAMEDI	De à
	DIMANCHE	De à
Total heures		
Semaine B		
	Heures d'accueil	
Vacances Scolaires	LUNDI	De à
	MARDI	De à
	MERCREDI	De à
	JEUDI	De à
	VENDREDI	De à
	SAMEDI	De à
	DIMANCHE	De à
Total heures		

☐ 2- Accueil annuel variable

Les jours susceptibles d'être travaillés sont les suivants :

.....
Un emploi du temps sera remis à l'assistant(e) maternel(le) jours à l'avance.

Nombre d'heures minimum : par semaine

Délai de prévenance en cas de changement dans cet emploi du temps :

☐ 3- Accueil occasionnel

L'accueil occasionnel est un accueil de courte durée qui n'a pas de caractère régulier. Il est rémunéré au réel des heures effectuées lors de la ou des période(s) d'accueil.

Les jours susceptibles d'être travaillés sont les suivants :

.....
Un emploi du temps sera remis à l'assistant(e) maternel(le) jours à l'avance.

Délai de prévenance en cas de changement dans cet emploi du temps :

Initiales de l'employeur :
Initiales de l'employé(e) :

III- Les absences (art 48,1 et suivant,49...)

Les temps d'absences non prévus au contrat sont rémunérés

1-Absences de l'enfant prévues au contrat

Ces temps d'absence de l'enfant ne seront pas rémunérés.

Il s'agit :

- des semaines de congés des parents
- des RTT et récupérations
- et autres raisons

2-Absences imprévisibles non rémunérées par l'employeur:

a- Absences imputables à l'assistant(e) maternel(le) sauf législation en vigueur

- La prise de congés qui diffère des semaines d'absences prévues au contrat
- Le congé pour convenance personnelle
- Le congé pour enfant malade
- L'arrêt maladie
- L'accident du travail
- Le congé maternité ou parental

b- Absences de l'enfant (article 14) :

- La maladie de l'enfant justifiée par un certificat médical daté du 1^{er} jour de l'absence et fourni au retour de l'enfant (5 jours par an pas nécessairement consécutifs).

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 elle ne peut recevoir l'enfant.

IV- Les congés annuels (art 48, 102-1 et suivants)

• Ouverture des droits et durée des congés

Le salarié qui justifie avoir travaillé chez le même employeur, pendant un temps équivalent à un minimum de 10 jours de travail, a le droit à un congé de 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).

Sont considérés comme jours ouvrables tous les jours de la semaine exceptée les dimanches et jours fériés.

• Prise des congés

Les congés annuels doivent être pris.

Les dates des congés sont fixées en commun accord entre l'employeur et le(a) salarié(e) à compter du 1^{er} janvier et au plus tard le 1^{er} mars de chaque année, il est impératif de les fixer par écrit chaque année.

En cas de multi-employeurs :

- Si l'assistant(e) maternel(le) n'a pas acquis de jours de congés payés, pour lui permettre de bénéficier d'un repos total, il lui est accordé le droit à un congé complémentaire non rémunéré (sans solde)

Cochez la case correspondant à votre situation :

Année complète incluant les congés payés de l'assistant(e) maternel(le)

(47 semaines d'accueil + 5 semaines de CP pris en même temps que l'employeur = 52 semaines)

Semaines « A »

Nombre de semaines d'accueil programmées sur cette période : =
Nombre d'heures d'accueil par semaine : X
Total d'heures d'accueil : =

Semaines « B »

Nombre de semaines d'accueil programmées sur cette période : =
Nombre d'heures d'accueil par semaine : X
Total d'heures d'accueil : =

Total d'heures annuelles : =
Tarif horaire brut: X
Salaire annuel brut : =
Nombre de mois : ÷ 12
Salaire moyen mensuel brut : =

Total heures annuelles ÷ 12 = nombre moyen mensuel d'heures =h/ mois

Total jours annuels ÷ 12 = nombre moyen mensuel de jours =j/ mois

Année incomplète excluant les congés payés de l'assistant(e) maternel(le)

(Lorsque le nombre de semaines d'accueil programmées est inférieur à 47)

Semaines « A »

Nombre de semaines d'accueil programmées sur cette période : =
Nombre d'heures d'accueil par semaine : X
Total d'heures d'accueil : =

Semaines « B »

Nombre de semaines d'accueil programmées sur cette période : =
Nombre d'heures d'accueil par semaine : X
Total d'heures d'accueil : =

Total d'heures annuelles : =
Tarif horaire brut: X
Salaire annuel brut : =
Nombre de mois : ÷ 12
Salaire moyen mensuel brut : = soit Net

Total heures annuelles ÷ nombre de mois = nombre moyen mensuel d'heures =h/ mois

Total jours annuels ÷ nombre de mois = nombre moyen mensuel de jours =j/ mois

Dans les deux cas :

- **Pour toute heure de travail complémentaire ou supplémentaire (non prévue au contrat) définie en accord entre les parties, il peut-être ajouté des heures au salaire moyen mensuel, au tarif de base ou au tarif majoré selon la situation d'accueil hebdomadaire,**

Initiales de l'employeur :
Initiales de l'employé(e) :

- Pour les seuls cas d'absences imprévisibles non rémunérées citées au paragraphe IV du présent contrat, il peut-être retiré des heures au salaire moyen mensuel.

3-Majoration (art 110-1)

Pour chaque heure effectuée au-delà de la 45^{ème} heure dans une même semaine d'accueil, une rémunération supplémentaire est versée.

Le taux de majoration est laissé à la négociation des parties (minimum 10 % - maximum 25 %)

Après accord commun, les heures supplémentaires seront majorées de :%

Soit un supplément de rémunération par heure réellement effectuées au-delà de 45 heures d'accueil hebdomadaire, de :.....€ brut (à la signature du contrat).

Nombre de semaines d'accueil programmées sur cette période :	=
Nombre d'heures d'accueil majorées par semaine :	X
Total d'heures d'accueil majorées :	=
Tarif horaire majoré brut:	X
Nombre de mois :	÷	12
Salaire moyen majoré brut à compléter :	=

Salaire jusqu'à 45h + salaire à partir de 46h..... = brut soitnet

4- La rémunération des congés

Elle est égale :

- soit à la rémunération que le (la) salarié(e) aurait perçue pour une durée d'accueil égale à celle du congé payé hors indemnités
- soit au 1/10^{ème} de la rémunération totale (y compris les congés payés de l'année précédente) perçue par le (la) salarié(e) au cours de la période de référence, hors indemnités.

↳ **Lorsque l'accueil s'effectue sur une année complète (47 semaines de travail et 5 semaines de congés)**

Les congés sont rémunérés lorsqu'ils sont pris, sous réserve des droits ouverts. La rémunération des congés est incluse dans le salaire mensualisé. Ce salaire pourra être minoré pour tout congé posé non acquis.

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

La rémunération due au titre des congés payés pour l'année de référence s'ajoute au salaire mensuel de base.

Cette rémunération peut être versée, selon accord des parties à préciser au contrat :

(Cocher la formule retenue)

- en une seule fois en juin
- lors de la prise principale des congés
- au fur et à mesure de la prise des congés
- autre :

Ouverture au droit aux congés dès le 1^{er} jour de travail :

- 1 à 8 jours de travail = 1 jour de CP
- + 1 semaine de travail = 2 jours de CP
- + 2 semaines de travail = 2.5 jours de CP

Dans les deux cas :

Au terme de chaque période de référence pour le calcul des congés payés, l'employeur doit effectuer un comparatif des deux méthodes de calcul. La méthode la plus favorable pour le/la salarié(e) sera retenue.

Initiales de l'employeur :
Initiales de l'employé(e) :

5- La rémunération des jours fériés

Le 1^{er} mai est un jour férié chômé et payé s'il tombe un jour habituel d'accueil de l'enfant.

Si le 1^{er} mai est travaillé à la demande de l'employeur, la rémunération brute (hors indemnités) sera majorée de 100 %, les autres jours seront majorés de 10%

Les jours fériés non travaillés, tombant un jour habituellement travaillé, ne pourront être la cause d'une diminution de salaire. Ces jours fériés sont rémunérés sous conditions définies à l'article 11 de la Convention collective.

Dans une année complète les jours fériés tombant sur une semaine de congé doivent être récupérés par l'assistant(s) maternel(le)s.

Dans une année incomplète les jours fériés tombant sur une semaine de congé ne sont pas récupérés par l'assistant(s) maternel(le)s.

6- La formation obligatoire

Pendant les jours de formation correspondant à des journées habituellement travaillées, l'employeur maintiendra la rémunération de l'assistante maternelle, hors indemnités.

L'assistante maternelle a-t-elle encore des heures de formation de base à effectuer ?

VII- Les indemnités (114-1 et 2)

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

↳ **Pour la nourriture :** Les repas seront fournis par :

les parents

l'assistante maternelle

.....€/jour

.....€/jour

.....€/jour

Au regard des dispositions fiscales relatives à la déclaration des repas fournis par le parent employeur, il est convenu entre les parties d'estimer :

- Valeur du biberon au lait maternisé pour nourrisson est de€ par jour de présence de l'enfant
- Valeur des repas, goûter compris fournis par les parents est de€ par jour de présence de l'enfant à partir du/...../.....

↳ **Pour l'entretien et l'équipement :** (minimum égal

.....€/jour

.....€/jour

.....€/jour

↳ **Pour les frais de déplacements** sollicités par l'employeur occasionnés par l'utilisation d'un véhicule : (art 113)

Elle est à répartir, le cas échéant, entre les employeurs demandeurs de déplacements : € /km

↳ **Pour le remboursement des frais divers** autorisés par l'employeur :

Précisez lesquels : €

Initiales de l'employeur :

Initiales de l'employé(e) :

VIII- Révisions et modifications

Ce contrat de travail peut être revu au cours de l'accueil dans l'intérêt de l'enfant, et en accord avec l'employeur et l'assistant(e) maternel(le).

Toutes les modifications seront notifiées dans un avenant numéroté, daté et signé par l'employeur et l'assistant(e) maternel(le) et annexé au présent contrat.

IX- Rupture du contrat à durée indéterminée (art 62 et suivants et 119 et suivants)

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

Si cette rupture survient :

➤ Pendant la période d'essai.

Rupture à l'initiative de l'assistant(e) maternel(le)	Rupture à l'initiative de l'employeur
L'assistant(e) maternel(le) doit respecter un délai de prévenance de 24 heures en deçà de 8 jours d'emploi et de 48 heures au delà.	L'employeur se doit de prévenir le (la) salarié(e) dans un délai qui ne peut être inférieur à <ul style="list-style-type: none">• 24 h en deçà de 8 jours d'emploi et de 48 heures au-delà

➤ Au-delà de la période d'essai

<p>-Rupture à l'initiative de l'employeur : licenciement</p> <p>L'employeur doit notifier sa décision de rupture par lettre recommandée avec accusé de réception et respecter un préavis de :</p> <ul style="list-style-type: none">• 8 jours calendaires si le contrat a moins de 3 mois• 15 jours calendaires si le contrat a entre 3 mois et 1 an• 1 mois si l'enfant est accueilli depuis plus d'un an. <p>Et ce à compter de la date de 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 (Art 122-8 du Code du Travail).</p> <p>Au-delà de 9 mois d'ancienneté, l'employeur est tenu en cas de rupture de verser une indemnité égale à 1/80^{ème} des salaires bruts perçus, sans les indemnités pendant la durée du contrat (non soumise à cotisations).</p>	<p>-Rupture à l'initiative de l'assistant(e) maternel(le) : démission</p> <p>L'assistant(e) maternel(le) qui donne sa démission doit respecter un préavis de :</p> <ul style="list-style-type: none">• 8 jours calendaires si le contrat a moins de 3 mois• 15 jours calendaires si le contrat a entre 3 mois et 1 an• 1 mois si l'enfant est accueilli depuis plus d'un an. <p>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 au profit de l'employeur.</p> <p>Toutefois l'employeur peut lui accorder une réduction de ce préavis non rémunéré d'un accord commun.</p>
---	--

Initiales de l'employeur :
Initiales de l'employé(e) :

- Dans tous les cas, l'employeur remet à l'assistant(e) maternel(le) :

- une lettre de rupture,
- le solde de tout compte,
- un certificat de travail,
- une attestation d'employeur Assedic.

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 »)

Initiales de l'employeur :
Initiales de l'employé(e) :