

Modèle de contrat de travail

Accueil Occasionnel

Il est conclu un contrat de travail régi par la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur, le code du travail et le Code de l'action sociale et des familles.

ENTRE LE PARENT EMPLOYEUR N° URSSAF/ PAJEMPLOI _____

Nom, prénom du père ou de la mère (personne déclarée comme employeur au niveau de la Pajemploi)

.....

Adresse :

Tél. Domicile : Tél. Portable ://

Lieu de travail du père : Tél. :

Lieu de travail de la mère : Tél :

En cas de séparation des parents, ces derniers devront fournir les justificatifs de la garde de l'enfant.

ET L'ASSISTANT(E) MATERNEL(LE) N° de Sécurité Sociale : _____

Nom, prénom :

Nom de jeune fille :

Adresse :

Tél. Domicile : Tél. Portable :

Date de début d'agrément : valable jusqu'au :

Délivré pour enfant(s) par le Conseil général de l'Allier.

Une photocopie de l'attestation d'agrément est à donner aux parents.

Assurance responsabilité civile professionnelle :

Nom de l'assurance : N° contrat : N° sociétaire :

valable jusqu'au :

Assurance du véhicule "transport professionnel" :

Nom de l'assurance :

N° contrat : N° sociétaire :

valable jusqu'au :

L'assistant(e) maternel (le) doit faire les démarches auprès de son assureur en cas de transport de l'enfant avec son véhicule. L'attestation d'assurance fournie aux parents doit porter la mention "transport professionnel". Pour le transport dans le véhicule de l'assistante maternelle, l'utilisation d'un matériel homologué, adapté à l'âge et au poids de l'enfant est obligatoire.

Droits & Obligations

L'assistant(e) maternel(le) s'engage :

- à ne jamais laisser l'enfant seul, même un court instant,
- à fournir les soins nécessaires au plein épanouissement physique et psychologique de l'enfant, en s'occupant, en particulier, des jeux et en organisant des sorties.
- à informer les parents de la composition des repas, du comportement de l'enfant, des progrès accomplis et, le cas échéant des difficultés rencontrées,
- à ne pas fumer, de même que son entourage, à proximité immédiate de l'enfant,
- à surveiller et assurer la sécurité de l'enfant, notamment en présence d'un animal,
- à respecter les règles et normes de sécurité liées au transport en voiture,
- à respecter le devoir de confidentialité auquel il ou elle est astreint(e) du fait de ses fonctions,
- à respecter le nombre d'enfants autorisé par l'agrément qui lui a été délivré, à informer immédiatement les parents de tout changement de son agrément (modification du nombre d'enfants, suspension, retrait...) et à fournir aux parents une photocopie du nouvel agrément.
- A prévenir les parents en cas de maladie ou accident.

L'agrément est délivré nominativement à l'assistant(e) maternel(le), en conséquence lui ou elle seul(e) est responsable de l'enfant : trajets scolaires, soins, alimentation, éveil... L'enfant ne doit en aucun cas être confié à un autre membre de la famille de l'assistant(e) maternel(le), ni à un autre adulte sauf situation d'urgence. (voir autorisations Annexes)

Les parents sont responsables :

- du bien être de leur enfant,
- de la surveillance médicale de leur enfant,
- du travail scolaire de leur enfant,
- de l'éducation religieuse de leur enfant,
- du versement du salaire avant le ____ du mois suivant, y compris pendant les périodes de formation (120h00 obligatoires sur 5 ans).

Les parents s'engagent :

- à déclarer leur assistant(e) maternel(le) à l'URSSAF ou PAJEMPLOI,
- à prévenir l'assistant(e) maternel(le) pour tout changement d'horaire,
- à respecter l'intimité et la vie privée de l'assistant(e) maternel(le) et de sa famille,
- à informer l'assistant(e) maternel(le) des modalités de garde de l'enfant en cas de séparation des conjoints,
- à se tenir informé de la Convention Collective Nationale de Travail des Assistants Maternels du Particulier Employeur n° 3317,
- et à tenir à disposition des salariés, cette même convention.

(A se procurer à la documentation française - 124, rue Henri Barbusse 93308 AUBERVILLIERS)

Congés payés

L'assistant(e) maternel(le) a droit à 5 semaines de congés payés. Il ou Elle acquiert 2,5 jours ouvrables par mois de travail **effectif** sur la période du 1^{er} juin au 31 mai.

Cf. Art. L.423-23 (C.A.S.F.) : " L'assistant(e) maternel(le) et son ou ses employeurs fixent d'un commun accord, au plus tard le 1^{er} mars de chaque année, les dates de congés de l'assistant maternel de manière à lui permettre de bénéficier de congés effectifs sans aucun accueil d'enfant. A défaut d'accord à cette date, l'assistant(e) maternel(le) qui a plusieurs employeurs fixe lui-même les dates de ses congés pour une durée et dans les conditions définies par décret. Dans le cas où l'assistant(e) maternel(le) n'a qu'un seul employeur, les dates des congés sont fixées par ce dernier."

Cf. Art. D. 423-16 (C.A.S.F.) : En l'absence de l'accord prévu à l'article L423-23 « L'assistant(e) maternel(le) qui a plusieurs employeurs peut fixer lui-même quatre semaines de ses congés pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre de l'année et une semaine en hiver à condition d'en prévenir ses employeurs au plus tard le 1^{er} mars de l'année considérée. »

ABSENCE DE L'ENFANT :

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

CONGES ANNUELS DE L'ASSISTANT(E) MATERNEL(LE) :

.....

CONGES POUR EVENEMENTS FAMILIAUX (Art. 13 de la Convention Collective)

L'assistant(e) maternel(le) bénéficiera sur justification, à l'occasion de certains événements, d'une autorisation d'absence exceptionnelle accordée dans les conditions suivantes :

Sans condition d'ancienneté :

- 4 jours ouvrables pour son mariage
- 3 jours ouvrables pour naissance ou adoption
- 2 jours ouvrables pour le décès d'un enfant ou d'un conjoint ou du partenaire d'un PACS.
- 1 jour ouvrable pour le mariage d'un enfant
- 1 jour ouvrable pour le décès du père, de la mère, d'un grand-père ou d'une grand-mère.

Avec condition d'ancienneté de 3 mois chez l'employeur :

- 1 jour ouvrable pour le décès du beau-père ou de la belle-mère (c'est-à-dire père ou mère de l'époux(se))
- 1 jour ouvrable pour le décès d'un frère ou d'une sœur.

Ces jours de congé doivent être pris au moment de l'événement ou, en accord avec l'employeur, dans les jours qui entourent l'événement. Ils n'entraînent pas de réduction de la rémunération.

CONGES NON REMUNERES

Congés pour enfant(s) malade(s) :

« Tout salarié a droit à bénéficier d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident constaté par un certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont il a la charge. La durée de ce congé est au maximum de 3 jours par an. Elle est portée à 5 jours si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus, de moins de 16 ans. »

Congés pour convenance personnelle :

Des congés pour convenance personnelle non rémunérés peuvent être accordés par l'employeur à la demande du salarié. Ces congés ne rentrent pas dans le calcul des congés payés annuels.

JOURS FERIES (Art. 11 Convention Collective)

Le 1^{er} Mai :

« Seul 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 1^{er} mai ouvre droit à une rémunération majorée de 100%. »

Jours fériés ordinaires :

Les jours fériés ordinaires ne sont pas obligatoirement chômés et payés. Décidé par l'employeur, le chômage des jours fériés tombant un jour ordinairement travaillé ne pourra être la cause d'une diminution de la rémunération si le salarié remplit les conditions suivantes, avec le même employeur :

- Avoir 3 mois d'ancienneté,

Voir la loi WARSMANN du 29 Février 2012.

LES JOURS FERIES TRAVAILLES

1 ^{er} janvier	<input type="radio"/> Oui	<input type="radio"/> Non	15 août	<input type="radio"/> Oui	<input type="radio"/> Non
Lundi de Pâques	<input type="radio"/> Oui	<input type="radio"/> Non	1 novembre	<input type="radio"/> Oui	<input type="radio"/> Non
8 Mai	<input type="radio"/> Oui	<input type="radio"/> Non	11 novembre	<input type="radio"/> Oui	<input type="radio"/> Non
Jeudi de l'ascension	<input type="radio"/> Oui	<input type="radio"/> Non	25 décembre	<input type="radio"/> Oui	<input type="radio"/> Non
14 juillet	<input type="radio"/> Oui	<input type="radio"/> Non			

« Lorsque l'accueil est effectué un jour férié prévu au contrat, il est rémunéré sans majoration. L'accueil un jour férié non prévu au contrat peut être refusé par le salarié ».

Rémunération

SALAIRE HORAIRE DE BASE

Cf. Art.7 de la Convention Collective "Le salaire horaire brut de base ne peut être inférieur à 1/8^{ème} du salaire brut journalier" soit 2.64 € brut ou 2.05 € net de l'heure à compter du 1er Juillet 2012.

L'assistant(e) maternel(le) recevra :

- un salaire horaire de Euros brut de base
- soit un salaire horaire de Euros net de base

Net = Brut x 0,7729 (en vigueur actuellement)

ACCUEIL OCCASIONNEL

« L'accueil est occasionnel quand il est de courte durée et n'a pas de caractère régulier »
art 6 convention collective

Cf. Art. 7 de la Convention Collective :

« Le salaire brut mensuel est égal au salaire brut de base X Nbre d'heures d'accueil dans le mois. »

_____ € brut X _____ heures / mois.

Cf. Art.12 de la Convention Collective: « Lorsque l'accueil est occasionnel, la rémunération des congés dus s'effectue selon la règle du 1/10^{ème} versé à la fin de chaque accueil »

B) MAJORATIONS

Cf. Art.7 de la Convention Collective. Les heures travaillées au-delà de 45 heures hebdomadaires donnent lieu à une majoration de rémunération dont le taux est laissé à la négociation des parties.

La majoration appliquée sera au minimum de% du salaire horaire

Cf. Art.7 de la Convention Collective. « 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. »

La majoration appliquée sera de% du salaire horaire

Chaque mois, le salaire sera versé le, accompagné du bulletin de paie. Tout règlement en espèce nécessite un reçu.

Le salaire minimum légal est réactualisé régulièrement en fonction du SMIC. Si le tarif convenu est supérieur au tarif minimum légal, les parents ne sont pas tenus d'appliquer cette augmentation.

Les parties ont négocié : _____

C) INDEMNITES

Indemnités d'entretien :

***Cf. Art. D. 423-7 (C.A.S.F.) :** « les éléments et le montant minimal des indemnités et fournitures destinées à l'entretien de l'enfant sont fixées par décret. Pour les assistant(e)s maternel(le)s, les éléments et le montant minimal des fournitures destinées à l'entretien de l'enfant sont fixés en fonction de la durée d'accueil effective de l'enfant. Les indemnités et fournitures ne sont pas remises en cas d'absence de l'enfant. »*

***Cf. Art. D. 423-6 (C.A.S.F.)** "Les indemnités et fournitures destinées à l'entretien de l'enfant accueilli par un(e) assistant(e) maternel(le) mentionnées à l'article L. 423-18 (C.A.S.F.) couvrent et comprennent :*

- les matériels et les produits de couchage, 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(e) maternel(le) à ce titre ;
- La part afférente aux frais généraux du logement de l'assistant(e) maternel(le) ; Lorsque aucune fourniture n'est apportée par les parents de l'enfant ou par l'employeur, le montant de l'indemnité d'entretien ne peut être inférieur à 85% du minimum garanti* mentionné à l'article L.3231-12 (du code du travail) par enfant et pour une journée de neuf heures. Ce montant est calculé en fonction de la durée effective d'accueil quotidien. Le montant de l'indemnité d'entretien peut être réexaminé afin de tenir compte de l'évolution des besoins de l'enfant.

**Le minimum garanti étant de 3,49€ (au 1^{er} Juillet 2012),*

le montant de l'indemnité d'entretien est de 2,97€ (3.49x85% =2,966) pour une journée de 9H.

Exemple pour une journée de 11 heures : 2.97 x 11 = 3.63 €

9

Pour une journée inférieure à 9h00, se reporter éventuellement à l'Art8 de la Convention Collective et à l'annexe 1 de la convention collective (soit 2,65€ par journée d'accueil).

L'employeur et le salarié peuvent déterminer d'un commun accord le montant de l'indemnité d'entretien,

soit :

Indemnités de repas :

Cf Art.D 423-8 (C.A.S.F.) « Les repas sont fournis soit par les parents, soit par l'assistant(e) maternel(le) moyennant une indemnité de nourriture versée par l'employeur d'un montant convenu avec ce dernier. »

Petit déjeuner _____ € par jour
Déjeuner _____ € par jour
Goûter _____ € par jour
Dîner _____ € par jour

Les indemnités de repas et d'entretien ne sont versées que pour les jours où l'enfant est présent au domicile de l'assistant(e) maternel(le).

Indemnités kilométriques : Cf. Art.9 de la Convention Collective :

« L'employeur indemnise le salarié selon le nombre de kilomètres effectués. L'indemnisation est à répartir, le cas échéant, entre les employeurs demandeurs de déplacements. »

« L'indemnisation kilométrique ne peut être inférieure au barème de l'administration et supérieure au barème fiscal. »

Transport scolaire :

De.....à.....=.....Km, Soit :.....Euros

Autres transports :

De.....à.....=.....Km, Soit :.....Euros

De.....à.....=.....Km, Soit :.....Euros

Autres frais

Sorties, activités ... :.....

A savoir / Législation

FORMATION DES ASSISTANT(E)S MATERNEL(LE)S

Tout(e) assistant(e) maternel(le) agréé(e) doit suivre une formation dont les modalités de mise en œuvre par le département, la durée, le contenu et les conditions de validation sont fixés par les articles D.421-44 à D.421.52 du Code de l'action sociale et des familles (issus du décret n°2006-464 du 20 avril 2006), applicables aux assistant(es) maternel(les) agréé(es) à compter du 1^{er} janvier 2007 .

Cette formation organisée et financée par le Département aura une durée de 120 heures :

- Les 60 premières heures seront assurées dans un délai de six mois à compter de la demande d'agrément de l'assistant(e) maternel(le) et avant tout accueil d'enfant par celui-ci. Toutefois ce délai sera pour les assistants maternels agréés avant le 1^{er} janvier 2009, de neuf mois à compter de leur demande d'agrément. La durée de formation restant à effectuer sera assurée dans un délai de deux ans à compter du début de l'accueil du premier enfant par l'assistant(e) maternel(le).

- Pour les 60 heures de formation suivies après l'embauche, la rémunération reste due par l'employeur tandis que le Conseil Général organise et finance la prise en charge des enfants habituellement gardés par la personne en formation.

- Les assistant(e)s maternel(le)s agréé(e)s moins de cinq ans avant l'entrée en vigueur du décret précité restent soumis aux dispositions en vigueur avant l'intervention de la loi du 27 juin 2005, soit une durée minimale de formation de 60 heures dans un délai de cinq ans suivant leur agrément, dont 20 heures au cours des deux premières années (avec des possibilités de dispense). Pendant les périodes de formation la rémunération de l'assistant(e) maternel(le) reste due par l'employeur.

MODIFICATION DU CONTRAT EN COURS

L'une ou l'autre partie peut être amenée à modifier certaines clauses du contrat. Plusieurs cas peuvent se présenter :

- augmentation du SMIC,
- entrée en vigueur d'une nouvelle loi ou convention collective, qui modifierait une clause du contrat,
- modification des horaires de travail des parents,
- modification du temps de garde de l'enfant, etc.

Ces variations doivent donner lieu à un avenant daté et signé par les parties.

(voir exemple d'avenant en Annexe)

RUPTURE DE CONTRAT DE TRAVAIL (Cf. Art. 18)

Pendant la période d'essai : la rupture donne lieu à un délai de prévenance : (*article L 1221-25 du Code du travail*)

- Pour l'employeur :

De 24 heures en deçà de 8 jours de présence, 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence, et deux semaines après 1 mois de présence.

- Pour le salarié :

48 heures ramenées à 24 heures si la durée de présence est inférieure à 8 jours.

Si le contrat est rompu avant la fin 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 la date de fin du contrat ainsi que la nature de l'emploi,
- une lettre de rupture si celle-ci est de son fait,
- l'attestation POLE EMPLOI.

Au-delà de la période d'essai :

- Rupture à l'initiative de l'employeur -retrait d'enfant

L'employeur qui décide de ne plus confier son enfant au salarié, quel qu'en soit le motif, doit lui notifier sa décision par lettre recommandée avec accusé de réception. La date de première présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du préavis.

- Rupture à l'initiative du salarié- démission

Le salarié qui décide de ne plus accueillir l'enfant confié peut rompre le contrat. Le salarié fait connaître sa décision aux employeurs par lettre recommandée avec accusé de réception. La date de première présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du préavis.

LE PREAVIS :

Hors période d'essai, un préavis est à effectuer. Sa durée est au minimum de :

- 15 jours calendaires pour un salarié ayant moins de 1 an d'ancienneté avec l'employeur,
- 1 mois calendaire pour un salarié ayant plus de 1 an d'ancienneté avec l'employeur.

La période de préavis ne se cumule pas avec une période de congés payés.

- Autre Mode de rupture

La rupture conventionnelle (s'adresser à la DIRECCTE* pour se procurer le document type et les modalités).

DIRECCTE : Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi Unité territoriale Allier, service SCT.

Régularisation :

Si l'accueil s'effectue sur une année incomplète, compte tenu de la mensualisation du salaire, 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.

Indemnité compensatrice de congés payés :

Lors de la rupture du contrat de travail, qu'elle soit à l'initiative du salarié ou de l'employeur, le salarié 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 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 1/120^{ème} du total des salaires nets perçus hors indemnités d'entretien, de nourriture, de déplacements, perçus par l'assistant maternel tout au long de son emploi selon les dispositions de la convention collective des assistantes maternelles.

Cette indemnité n'a pas le caractère de salaire. Elle est exonérée de cotisations et d'impôts sur le revenu dans les limites fixées par la loi.

Documents à remettre au salarié en cas de rupture du contrat

A l'expiration du contrat, quel que soit le motif de la rupture, l'employeur doit délivrer au salarié :

- Un certificat de travail
- Le solde de tout compte
- l'attestation POLE EMPLOI pour lui permettre de faire valoir ses droits.

***Dans le cas d'une rupture de contrat, le Conseil Général doit en être informé.
Il est aussi important d'en avertir votre relais.***

Signatures

Le présent contrat stipule que :

- L'enfant est accueilli au domicile de l'assistant(e) maternel(le) à dater du :
(temps d'adaptation compris).
- Les soussignés, libres et éclairés s'engagent à en respecter les clauses.
- Il est rédigé **ensemble** en double exemplaire, chacune des deux parties en conserve un.
- Le présent contrat sera revu et mis à jour par les parties concernées, au minimum une fois par an et ce d'un commun accord à la date du :

Fait à

Le

Lu et approuvé

Signature de l'employeur (Mère ou Père)

Lu et approuvé

Signature de l'assistant maternel