

LES ASSISTANT(E)S MATERNEL(LE)S

Lorsqu'ils souhaitent faire garder leur(s) enfant(s), les parents peuvent faire appel à un(e) employé(e) de maison, qui s'occupera de l'enfant à leur domicile (la convention collective sera celle des salariés du particulier employeur), ou bien à un(e) assistant(e) maternel(le). Dans ce cas, l'enfant sera gardé chez l'assistant(e) et la convention collective applicable sera celle des assistants maternels du particulier employeur.

A Savoir !

Depuis le 1er janvier 2005, est entrée en application la « convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur ». Cette convention définit les droits et obligations de chacune des parties.

Elle est applicable à tous les employeurs et à tous les salariés entrant dans son champ d'application quelle que soit la date de signature du contrat. Les avantages qui ont pu être concédé antérieurement ne peuvent être remis en cause.

I. OBLIGATIONS GENERALES

a) Les obligations de l'employeur :

- S'assurer de la réalité de l'agrément,
- Déclarer l'emploi à l'URSSAF, à la MSA ou à la CAF,
- Vérifier l'assurance responsabilité civile professionnelle du salarié,
- Vérifier l'assurance automobile, le cas échéant et notamment la clause particulière de la couverture de transport des enfants accueillis à titre professionnel,
- Etablir un contrat de travail écrit,
- Etablir mensuellement un bulletin de paie, à date fixe, précisant pour information les jours et les heures d'accueil réellement effectués dans le mois. Dans le cadre du dispositif PAJE, l'attestation délivrée par l'organisme valant bulletin de paie se substitue à la remise du bulletin de paie par l'employeur (article 43 de la loi n°2005-706 du 27 juin 2005 relative aux assistants maternels et aux assistants familiaux).
- Procéder à la déclaration nominative mensuelle ou trimestrielle des salaires, auprès de l'URSSAF et de la MSA.

b) Les obligations du salarié :

- Présenter 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,
- 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.

II. LE CONTRAT DE TRAVAIL

L'accord entre l'employeur et le salarié doit faire l'objet d'un contrat de travail écrit, daté, paraphé et signé (**un pour chaque enfant**), employeur et salarié devant en détenir un exemplaire.

Il est impératif de préciser la nature du contrat : contrat à durée indéterminée ou contrat à durée déterminée applicable uniquement aux situations particulières (accueil occasionnel par exemple)

Ce document doit mentionner les obligations de chacune des parties ainsi que les conditions d'accueil de l'enfant, et notamment : la période (nombre de semaines d'accueil de l'année et si possible les dates) les horaires d'accueil de l'enfant, les absences prévues, la rémunération et les frais d'entretien, le taux de majoration des heures effectuées à compter de la 46^{ième} heure hebdomadaire, le délai de prévenance de fixation des dates de congé, les consignes et informations concernant l'enfant (santé, régime alimentaire, personne autorisée à reprendre l'enfant au domicile...).

Se reporter au modèle ci-joint.

a) Les consignes concernant l'enfant :

- Santé : régime alimentaire, médecin de référence, soins ou médicaments, consignes en cas d'urgence,
- Autorisation parentale à remettre au médecin pour pratiquer toute intervention médicale ou chirurgicale d'urgence,
- Autorisation concernant les modes de déplacement de l'enfant, conduite à l'école, activités extra scolaires et autres (à préciser),
- Personnes autorisées à reprendre l'enfant au domicile de l'assistant maternel,
- Personnes à contacter en cas d'urgence en l'absence des parents.

b) Les documents à joindre au contrat de travail :

- Autorisation concernant les modes de déplacement de l'enfant,
- Modalités de conduite à l'école,
- Bulletins de vaccination, autorisation parentale d'intervention chirurgicale, ordonnance et protocole du médecin, autorisation de donner des médicaments...
- Liste et coordonnées des personnes autorisées à venir chercher l'enfant au domicile du salarié,
- Liste des personnes à contacter en cas d'urgence en l'absence des parents,
- Délégation de garde éventuelle et conditions.....

c) La période d'essai

Contrat à durée indéterminée

Cette période d'essai doit être prévue au contrat.

Sa durée maximum sera de 3 mois si l'enfant est confié à l'assistant (e) maternel (le) deux ou trois jours par semaine.

Pour un accueil de 4 jours ou plus par semaine, elle est de 2 mois.

Au cours de la période d'essai, l'employeur ou le salarié peut rompre librement le contrat, sans procédure particulière. La convention collective ne prévoit pas de préavis en cas de rupture pendant la période d'essai.

Commentaire : les articles 1221-25 et L 1221-26 du Code du Travail issus de la loi du 25 juin 2008 qui ont instauré le préavis de rupture pendant la période d'essai ne s'appliquent pas aux assistantes maternelles car l'article L423-2 du Code de l'Action Sociale et des Familles ne vise pas les articles L1221-25 et L1221-26 du Code du Travail.

Contrat à durée déterminée

Les dispositions du Code du Travail relatives aux CDD s'appliquent aux assistantes maternelles.

Durée de la période d'essai

Pour un contrat à durée déterminée, la période d'essai ne peut pas excéder une durée calculée à raison de :

- 1 jour par semaine, dans la limite de 2 semaines si la durée du contrat ne dépasse pas 6 mois ;
- 1 mois dans les autres cas.

Rupture de la période d'essai

Pour les contrats dont la durée de l'essai est d'au moins 1 semaine, l'article L1221-25 du Code du Travail fixe un délai de prévenance, en cas de rupture du contrat de travail **par l'employeur**, qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence
- 48 heures entre 8 jours et un mois de présence
- 2 semaines après un mois de présence
- 1 mois après 3 mois de présence.

Commentaires - Il faut noter que l'article L1221-25 s'applique en cas de CDD car il renvoie expressément à l'article 1242-10 du code du travail relatif à la période d'essai en CDD lui-même visé par le CASF.

- Il n'y a pas de délai de prévenance pour le salarié dans la mesure où l'article L1221-26 ne renvoie pas à l'article L1242-10 du code du travail.

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

- un bulletin de paie,
- un certificat de travail mentionnant la date de début et de fin du contrat et la nature de l'emploi,
- une lettre de rupture si celle-ci est de son fait,
- l'attestation ASSEDIC.
- le solde de tout compte.

III. DUREE DE L'ACCUEIL

-Durée annuelle: le contrat prévoit l'horaire d'accueil journalier, le nombre et si possible les dates des semaines d'accueil. Si les dates ne peuvent être indiquées, un délai de prévenance doit être fixé par le contrat de travail.

-Durée hebdomadaire: la durée conventionnelle de l'accueil est de 45 heures par semaine.

-Durée quotidienne: la durée habituelle de la journée d'accueil est de 9 heures.

Le travail démarre à l'heure prévue au contrat et se termine à l'heure de départ du parent avec son enfant.

Le salarié bénéficie d'un repos quotidien de 11 heures consécutives au minimum.

Il peut être dérogé à cette organisation quotidienne avec accord du salarié et seulement en cas d'impératifs liés à des obligations prévisibles et non constantes de l'employeur, ou en cas de circonstances exceptionnelles.

-Accueil occasionnel: L'accueil est occasionnel s'il est de courte durée et n'a pas de caractère régulier.

-Heures complémentaires: heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire définie au contrat et jusqu'à la 45^{ème} heure incluse.

-Heures majorées: heures effectuées à partir de la 46^{ème} heure hebdomadaire. Le taux de majoration est défini d'un commun accord entre les parties et mentionné dans le contrat de travail.

- Les absences:

Compte tenu de la définition des périodes de travail dans le contrat, les temps d'absence de l'enfant non prévus au contrat ne peuvent se traduire par une baisse de rémunération du salarié à deux réserves près :

- En cas d'absence de courte durée imputable à une maladie ou un accident de l'enfant, le salaire correspondant n'est pas dû si les parents font parvenir au salarié dans les 48 heures, un certificat médical datant du premier jour d'absence.
Cette règle ne vaut que pour 10 jours d'absence dans l'année, à compter de la date d'effet du contrat de travail,
- Lorsque la maladie dure plus de 14 jours consécutifs ou en cas d'hospitalisation, le salarié n'est pas rémunéré. Mais au-delà de ce délai, les parents devront faire le choix de rompre le contrat ou de maintenir le salaire.

Toute absence doit être justifiée.

-Repos hebdomadaire:

Le jour de repos hebdomadaire est prévu au contrat et il est pris le même jour en cas d'employeurs multiples. En principe, il est donné le dimanche. En cas de travail exceptionnel le jour de repos hebdomadaire, celui-ci est rémunéré au tarif normal majoré de 25%, ou récupéré par un repos équivalent majoré dans les mêmes proportions.

-Jours fériés:

* 1^{er} mai:

est chômé et payé, sans condition, 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.

S'il est travaillé, majoration de salaire de 100%.

* Jours fériés ordinaires :

Ils peuvent être travaillés. Les jours fériés travaillés doivent être prévus au contrat.

Le salarié peut refuser de travailler un jour férié non prévu au contrat.

Le chômage des jours fériés ordinaires ne peut être la cause d'une baisse de rémunération si le salarié remplit les 3 conditions suivantes:

- avoir 3 mois d'ancienneté.
- avoir travaillé le jour d'accueil qui précède et le jour d'accueil qui suit le jour férié.
- avoir accompli 200 heures de travail au moins sur les 2 mois qui précèdent, s'il effectue 40 heures ou plus par semaine ou au prorata pour un emploi inférieur à 40 heures hebdomadaires

Le jour férié travaillé, même non prévu au contrat est payé, sans majoration.

IV. LA REMUNERATION

Pour assurer un salaire régulier, quel que soit le nombre d'heures d'accueil par semaine et le nombre de semaines d'accueil dans l'année, la convention collective des assistants maternels prévoit la mensualisation du salaire.

Le salaire est lissé et versé sur les 12 mois de l'année. Son montant est identique chaque mois quel que soit le nombre de jours sur le mois considéré.

Selon les circonstances intervenues dans le mois considéré, le salaire peut être majoré (heures complémentaires ou heures effectuées à partir de la 46^{ème} heure hebdomadaire) ou minoré (dans le cas de certaines absences justifiées)

Taux horaire brut : 0,281x SMIC horaire brut (article D 423-9 du code de l'action sociale et des familles)

Soit 0,281x 9,88 euros soit 2,78 € bruts par heure depuis le 01/01/2018 (taux du SMIC au 01.01.2018 : 9,88 € bruts).

a) Salaire mensuel en cas d'accueil régulier

1-Accueil sur une année complète (52 semaines y compris les congés payés du salarié.)

Le salaire mensuel brut de base est égal à :

$$\frac{\text{Salaire horaire brut de base} \times \text{nombre d'heures d'accueil par semaine} \times 52 \text{ semaines}}{12}$$

Ce salaire est versé chaque mois, y compris quand le salarié est en congés.

Exemples chiffrés :

* Situation d'une assistante maternelle bénéficiant de 5 semaines de congés et enfant confié 9 H par jour, 5 jours par semaine.

Le salaire mensuel brut sera :

2,78 € x (9 h x 5 j) x 52 /12 soit 542,10 € par mois pour un enfant.

* Situation d'une assistante maternelle bénéficiant de 5 semaines de congés et enfant confié 2 H par jour 4 jours par semaine, et 9 H par jour 5 jours par semaine pendant les vacances scolaires. Dans ce cas il convient de mensualiser comme suit:

2,78 € x (2 h x 4 j) x 52/12 soit 96,37 € pour le mois sans vacances;

Pour les mois comportant des vacances il faudra payer en plus les heures complémentaires (à partir de la 9^{ème} heure et jusqu'à la 45^{ème}) comptabilisées sur la semaine et totalisées en fin de mois.

Les heures complémentaires doivent figurer sur la fiche de paie.

2- Accueil sur une année incomplète (semaines programmées de travail effectif sur une période de 12 mois, l'assistante maternelle prenant ses congés payés **en dehors** de ces semaines programmées)

Le nombre de semaines programmées est obligatoirement inférieur à 47 semaines. Il convient impérativement de définir lors de la conclusion du contrat de travail, le nombre de semaines d'accueil de l'enfant sur l'année, qui correspond à la durée du travail effectif de l'assistante maternelle.

Le salaire mensuel brut est égal à :

$$\frac{\text{Salaire horaire brut de base} \times \text{nombre d'heures d'accueil par semaine} \times \text{nombre de semaines programmées}}{12}$$

Ce salaire est versé chaque mois, y compris quand le salarié est en congés.

Exemple chiffré:

Cas de l'enfant confié 36 semaines, 9 H par jour, 5 jours par semaine:

2,78 € x (9h x 5 j) x 36/12 = 375,30 €

b) Salaire en cas d'accueil occasionnel:

Le salaire brut mensuel est égal à: salaire horaire brut x nombre d'heures d'accueil dans le mois.

c) Heures complémentaires:

Elles sont payées au taux horaire brut de base.

d) Heures majorées :

A partir de la 46^{ème} heure hebdomadaire, les heures supplémentaires sont payées au taux majoré négocié par les parties et fixé dans le contrat.

e) Majorations pour difficultés particulières:

L'accueil d'un enfant présentant des difficultés particulières donne droit à une majoration de salaire à prévoir au contrat.

f) Majoration pour travail le jour de repos hebdomadaire:

Paie au tarif normal majoré de 25% ou récupération par un repos égal majoré de 25%.

Le salaire, versé au moins une fois par mois, doit être remis avec un bulletin de paie (www.urssaf.fr).

La rémunération est soumise à des cotisations sociales. C'est l'URSSAF qui se charge du calcul des cotisations à partir de la déclaration nominative trimestrielle remplie et retournée par l'employeur. Toutefois, si les parents employeurs bénéficient d'une aide de la CAF (AFEAMA ou complément de libre choix du mode de garde) ce calcul est effectué, soit par la CAF, soit par le centre « Pajemploi ».

L'Urssaf propose, sur son site Internet, un ensemble de services destinés aux particuliers employeurs : déclaration et règlement des cotisations, établissement du bulletin de paie...

V. INDEMNITES DIVERSES

a) Indemnité d'entretien :

Destinée à compenser les frais supportés par le salarié, elle est fixée dans le contrat et est due pour chaque journée de présence de l'enfant. Elle ne peut être inférieure selon le Code de l'Action Sociale et des Familles (CASF) à 3,034 € pour une journée d'accueil de 9 heures. (85% du minimum garanti, soit 85% de 3,57 €, minimum garanti au 01.01.2018, articles L 423-18, D 423-6 et D 423-7 du CASF). Le montant de cette indemnité est calculé en fonction de la durée effective d'accueil quotidien (articles L 423-18 et D 423-7 du CASF).

Cependant, l'article 8 et l'annexe 1 de la convention collective des assistants maternels fixent le montant minimum de l'indemnité d'entretien à 2.65€ pour une journée d'accueil. L'assistante maternelle peut ainsi exiger 2.65€ au minimum par journée d'accueil même si celle-ci est inférieure à 9 heures.

b) Indemnité de repas :

Le choix de fournir ou de ne pas fournir les repas est précisé au contrat.

Si l'employeur fournit les repas, l'indemnité n'est pas due.

Si le salarié fournit les repas, employeur et salarié se mettent d'accord sur la nature des repas. (Article D 423-8 du code de l'action sociale et des familles)

Dans ce cas, l'indemnité est fixée en fonction des repas fournis.

c) Frais de déplacements :

Si le salarié est amené à utiliser son véhicule personnel pour transporter l'enfant, l'indemnisation kilométrique prise en charge par l'employeur ne peut être inférieure au barème de l'administration et supérieure au barème fiscal. Le cas échéant, l'indemnisation est à répartir entre les différents employeurs demandeurs des déplacements.

Ces indemnités n'ayant pas le caractère de salaire, ne sont pas soumises à cotisations.

Elles sont mentionnées à titre d'information sur le bulletin de salaire.

VI. LES CONGES PAYES

a) Ouverture et durée des congés :

Pour une année de référence complète (du 1/06 au 31/05), le salarié acquiert 30 jours ouvrables soit 5 semaines de 6 jours ouvrables.

A défaut, il a droit à 2.5 jours ouvrables par mois d'accueil effectué au cours de la période de référence.

Sont assimilés à de l'accueil, les périodes de congés payés de l'année précédente, les jours fériés chômés, les congés pour événement personnel, de formation, de maternité et d'adoption, les périodes de suspension du contrat pour maladie professionnelle ou accident du travail, pour appel de préparation à la défense.

Lorsque le nombre de jours ouvrables calculés n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

Lorsque l'année est incomplète, le salarié n'acquiert pas 30 jours ouvrables de congés payés. Cependant, pour lui permettre de bénéficier d'un tel repos, il lui est accordé le droit à un congé complémentaire non rémunéré.

b) Prise des congés :

Les congés annuels doivent être pris.

Un congé payé de deux semaines continues (12 jours ouvrables) doit être attribué, sauf accord des parties, entre le 1^{er} mai et le 31 octobre.

Dans le cas où l'assistant maternel n'a qu'un employeur, la date des congés est fixée par l'employeur.

En cas de multi-employeurs, les employeurs et l'assistant maternel fixent d'un commun accord, au plus tard le 1^{er} mars de chaque année, les dates de congés du salarié. A défaut d'accord, l'assistant maternel qui a plusieurs employeurs peut fixer lui-même 4 semaines de ses congés pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre de l'année et 1 semaine en hiver à condition d'en prévenir ses employeurs au plus tard le 1^{er} mars de l'année considérée.

La prise des congés en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre ouvre droit à 1 jour supplémentaire s'il reste entre 3 et 5 jours sur le congé principal de 24 jours au 31 octobre, et 2 jours supplémentaires s'il reste 6 jours ou plus sur le congé principal au 31 octobre.

c) 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. A cette date, le point devra être fait sur le nombre de congés acquis et la rémunération brute versée au salarié pendant l'année de référence hors indemnités.

La rémunération brute des congés est égale (on retiendra la solution la plus avantageuse pour le salarié) :

- soit à la rémunération brute hors indemnités que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé,
- soit au 1/10 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.

Comme le salaire, l'indemnité de congés payés est assujettie à cotisations sociales et est donc versée au salarié en net.

Accueil régulier 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.

Accueil sur une année incomplète :

Dans ce cas, 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 du congé principal,
- soit au fur et à mesure des congés,
- soit par 12^{ème} chaque mois, à compter du 1^{er} juin de l'année suivante.

Accueil occasionnel :

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

VII. AUTRES CONGES :

évènement	Nombre de jours OUVRABLES
Mariage ou PACS du salarié	4 jours ouvrables
Mariage d'un enfant	1 jour ouvrable
Décès d'un enfant	5 jours ouvrables
Décès du conjoint, concubin ou partenaire PACS, père, mère, beau-père, belle-mère, frère, sœur du salarié (loi du 8.08.2016)	3 jours ouvrables
Naissance ou adoption d'un enfant	3 jours ouvrables
Journée d'appel de préparation à la défense	1 jour ouvrable

VIII. LA RUPTURE DU CONTRAT :

➤ A l'initiative de l'employeur :

Quel qu'en soit le motif, la décision de rupture doit être notifiée au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception.

L'indemnité de congés payés (correspondant aux jours restants à prendre au titre de l'année de référence et les jours acquis) devra être versée.

Depuis l'arrêt de la cour de cassation du 31 mai 2012, l'indemnité de rupture due à l'assistante maternelle **est égale à l'indemnité conventionnelle** de licenciement **soit 1/120^{ème}** des salaires nets perçus depuis le début du contrat. En effet, la cour de cassation considère que les dispositions du code du travail relatives à la rupture du contrat et notamment l'indemnité légale de licenciement ne sont pas applicables aux assistantes maternelles puisque le code de l'action sociale et des familles ne renvoie pas à ces dispositions légales.

Cette indemnité est exonérée de cotisations et d'impôt sur le revenu dans les limites fixées par la loi.

➤ A l'initiative du salarié :

La décision devra être notifiée à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception.

➤ POUR TOUTE RUPTURE :

- *Le préavis :*

Son point de départ est fixé par la première présentation de la lettre recommandée.

Sa durée 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 avec l'employeur.

- *Indemnité Conventionnelle de Licenciement* : si le salarié a au moins un an d'ancienneté.

- *La régularisation :*

En cas de rupture avant la fin des 12 mois de mensualisation, il convient de régulariser le salaire si nécessaire (article 18 de la convention collective).

- *Les documents à remettre au salarié :*

Un certificat de travail,

Une attestation ASSEDIC.

Un reçu pour solde de tout compte.

IX. LA PREVOYANCE

Un régime de prévoyance, géré par l'IRCEM, assure sous conditions, le versement d'une indemnité complémentaire d'incapacité de travail en cas d'arrêt maladie, accident de la vie privée ou d'accident de travail.

L'indemnité d'incapacité prend effet à compter du :

- 1^{er} jour indemnisable par la sécurité sociale en cas d'arrêt pour accident du travail, maladie professionnelle ou accident du trajet, reconnu comme accident du travail par la sécurité sociale ;
- 8^{ème} jour d'absence dans les autres cas, cette carence est appliquée à chaque arrêt, sauf en cas de rechute pour laquelle la sécurité sociale n'applique aucune carence.

X. LA FORMATION

1 - Formation initiale

Deux sessions de 60 heures organisées et financées par le Conseil Général:

- 60 h dans les 6 mois qui suivent la demande d'agrément,
- 60 h dans un délai de 2 ans à compter du début de l'accueil du 1^{er} enfant. Pour ce module la rémunération reste due par l'employeur, le Conseil Général se charge d'organiser et de financer l'accueil des enfants que l'assistante maternelle garde.

2 - Formation continue

Elle est prévue par l'accord du 07/06/2016 de la convention collective. Cet accord prévoit notamment :

- le CPF : Compte Personnel Formation, 24H par an jusqu'à 120H, puis 12 H par an, avec un plafond maximum de 150H.
- Les modalités du départ en formation de l'assistant maternel
- Un entretien professionnel tous les 2 ans concernant les perspectives d'évolution professionnelle de l'assistant maternel et ses besoins de formation.

Une documentation pratique a été élaborée par les partenaires sociaux à destination des particuliers employeurs (renseignements au 0825 07 64 64) et des assistants maternels (0825 077 078).

Références des textes:

- Articles L 423-1 et suivants, L 423-17 et suivants, L 423-23 et suivants et D 423-5 et suivants, et D 423-14 et suivants du code de l'action sociale et des familles.(anciens articles du code du travail)
- Articles L 421 -1 à L 421 -18 du code de l'Action Sociale et des Familles
- Convention collective Nationale des Assistants Maternels du 01.07.2004, étendue par arrêté du 17.12.2004 (J.O. du 28.12.2004).

INFORMATIONS PRATIQUES

Où se procurer la convention collective ?

« Assistants maternels du particulier employeur »

Brochure n° 3317

Pour la commander :

La Documentation Française Service des Ventes 124, rue Henri Barbusse 93308 AUBERVILLIERS Cedex
Télécopie 01 40 15 68 00

Sur Internet : www.ladocumentationfrancaise.fr rubrique « catalogue »

Prix : 3.50 euros

Le texte de cette convention est disponible sur le site www.fepem.fr

Régime de prévoyance géré par l'IRCEM : TEL 03.20.45.43.63 FAX : 03 20 45 57 01

261 Av. des Nations Unies BP 593 59060 ROUBAIX Cedex 1

Informations pratiques :

Site Internet : www.travail-solidarite.gouv.fr

Où s'adresser ?

Centre de protection maternelle et infantile

Caisse d'allocations familiales

URSSAF

MSA

DIRECCTE de BOURGOGNE – Unité Territoriale de Saône-et-Loire

Service Accueil Renseignement Documentation (SARD) - Tel : 03.85.32.72.32

952 Av De Lattre de Tassigny 71031 MACON CEDEX

MODELE DE CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE

Entre l'employeur :

M, Mme, Mlle :

Nom.....Prénom.....

Adresse :

.....

En qualité de (père, mère, tuteur ou autre).....

N° d'identification de l'employeur :

N° URSSAF ou PAJEMPLOI.....

Et le ou la salarié(e)

M, Mme, Mlle :

Nom.....Prénom.....

Adresse :

.....

N° personnel d'immatriculation sécurité sociale.....

Date de délivrance de l'agrément ou du dernier renouvellement :

Assurance responsabilité civile professionnelle et coordonnées de la compagnie.....

.....

Assurance automobile et coordonnées de la compagnie :

.....

N° de police :

Il est conclu un contrat de travail régi par les dispositions de la convention collective nationale de travail des assistants maternels du particulier employeur.

L'employeur remet un exemplaire de cette convention au salarié ou s'assure que celui-ci en possède un à jour.

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

Nom :Prénom :

Date de naissance :

Date d'effet du contrat (à compter du premier jour de la période d'essai) :

1. Période d'essai

Durée :

Modalités de la période d'adaptation :

2. durée et horaire de l'accueil de base :

♦ horaire hebdomadaire : nombre d'heures (selon le planning suivant) :

- jour(s)
d'accueil :
- heures d'accueil par jour d'accueil : de.....h (heure d'arrivée)
àh (heure de départ)
- jour de repos
hebdomadaire :

◆ planning mensuel s'il y a lieu :

◆ Durée annuelle :

- nombre de semaines d'accueil (planning annuel) :
.....
- Préciser le délai de prévenance en cas de modification du planning :

3. jours fériés :

- jours fériés travaillés :

4. les congés payés :

- les droits sont définis dans le cadre de l'année dite de référence (du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours)
- le 31 mai, faire le point sur le nombre de jours de congés payés acquis et le salaire versé au cours de l'année de référence (y compris celui versé au titre des congés payés de l'année précédente), hors indemnités (entretien, nourriture....)

Définir, compte tenu de la date d'embauche et, s'il y a lieu, les dispositions particulières pour la première année de référence.

- s'informer mutuellement et annuellement sur les habitudes de prises de congés
- préciser le délai de prévenance de fixation des dates de congés.

5. rémunération :

- salaire horaire de base :

le salaire brut de base : €

correspond à un salaire horaire net de base de : €

salaire brut : montant du salaire avant déduction des cotisations salariales.

salaire net : montant du salaire après déduction des cotisations salariales.

- salaire mensuel de base :

➤ si l'accueil doit s'effectuer sur une année complète :

Salaire brut mensuel	Salaire mensuel net
.....€€

➤ si l'accueil doit s'effectuer sur une année incomplète :

Salaire brut mensuel	Salaire mensuel net
.....€€

6. indemnités d'entretien et de frais de repas :

- frais d'accueil, montant journalier :
.....
- repas fourni par :
.....
- montant, s'il y a lieu :
.....

7. indemnités diverses :

frais de déplacement (barème) :

autres :

8. conditions particulières à définir, s'il y a lieu :

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

Fait à, le

Signatures :

L (es) employeur(s) :

L'assistant(e) maternel (le) :