

CONTRAT DE TRAVAIL



Au jardin des frimousses

Il est conclu un contrat de travail régi par les dispositions de la Convention collective nationale (CCN) “ des assistants maternels du particulier employeur ” du 1^{er} juillet 2004 applicable au 1^{er} janvier 2005.

ENTRE :

LES PARENTS EMPLOYEURS

Le père : Nom : Prénom :
Adresse :
C.P : Ville :
Téléphone domicile :
Téléphone travail : Portable :

La mère : Nom : Prénom :
Adresse :
C.P : Ville :
Téléphone domicile :
Téléphone travail : Portable :

En cas d'urgence prévenir :
Nom : Prénom :
Adresse :
C.P : Ville :
Téléphone :

ET :

L'ASSISTANT(TE) MATERNEL(LE)

Nom : Nom de jeune fille :
Prénom :
Adresse :
C.P : Ville :
Téléphone domicile : Portable :
N° de sécurité sociale :
Nombre d'enfants autorisés :
Date de l'agrément ou renouvellement :

L'assistant(e) maternel(le) doit souscrire obligatoirement une assurance " en responsabilité civile professionnelle " (Art. L.421-13 du code de l'action sociale et des familles).

Compagnie d'assurance : N° de police :
Adresse :
C.P : Ville :

Assurance automobile :

Compagnie d'assurance : N° de police :
Adresse :
C.P : Ville :

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)

Le.....

Période d'adaptation :

Du....., au....., soit.....jours

L'adaptation sera payée au réel (en fonction du nombre d'heures de présences de l'enfant)

1 - PERIODE D'ESSAI (article 5)

Au cours de la période d'essai, l'employeur ou le salarié peut rompre le contrat sans procédure particulière. Si l'accueil de l'enfant, prévue au contrat, s'effectue sur 1, 2 ou 3 jours calendaires par semaine, la période d'essai aura une durée maximum 3 mois. Au delà, la durée maximum est de 2 mois.

Durée : du..... Au.....

Le temps d'adaptation fait partie de la période d'essai.

2 - DUREE ET HORAIRE D'ACCUEIL DE BASE (article 6)

↳ Accueil annuel

Nombre de semaines d'accueil sur l'année :

Accueil hebdomadaire

La durée conventionnelle est de 45h par semaine

Nombre de jours d'accueil par semaine :

Accueil journalier

La durée habituelle de la journée est de 9 heures

Nombre d'heures d'accueil par jour :

↳ Accueil occasionnel

Accueil de courte durée sans caractère régulier

Nombre d'heures d'accueil par mois :

3 - LA REMUNERATION (article 7)

a) Salaire horaire brut de base :

Toutes les heures d'accueil sont rémunérées.

Salaire horaire brut de baseEuros	Salaire horaire net de baseEuros
--	---

b) Salaire mensuel de base :

↳ Accueil régulier

Le salaire est calculé sur 12 mois à compter de la date d'embauche.

A) Accueil sur une année complète (52 semaines y compris les congés payés du salarié) :
Salaire horaire brut de base X nombre d'heures d'accueil par semaine X 52 semaines
12

Veillez détailler le calcul de mensualisation salaire et congés payés ci-dessous

Salaire mensuel brutEuros	Salaire mensuel netEuros
------------------------------------	-----------------------------------

B) Accueil sur une année incomplète (moins de 47 semaines, hors congés annuels) :
Salaire horaire brut de base X nbre d'heures d'accueil par semaine X nbre semaines d'accueil
12 mois

Veillez détailler le calcul de mensualisation salaire et congés payés ci-dessous

Salaire mensuel brutEuros	Salaire mensuel netEuros
------------------------------------	-----------------------------------

Ce salaire est versé tous les mois. La rémunération due au titre des jours de congés acquis par le salarié pendant la période de référence pourra être versée selon accord des parties en une ou plusieurs fois.

C) Accueil occasionnel (Le salaire est calculé au nombres d'heures réelles effectuées dans le mois) :
Salaire horaire brut de base X nombre d'heures d'accueil dans le mois

La rémunération des congés payés s'ajoute au salaire sur la base de 10% du salaire.

Veillez détailler le calcul de mensualisation salaire et congés payés ci-dessous

Soit :.....Euros

D) Heures complémentaires :

Elles sont rémunérées au même tarif horaire que le salaire de base jusqu'à la 45^{ème} heure.

E) Majorations :

A partir de la 46^{ème} heure hebdomadaire d'accueil, il est appliqué un taux de majoration est appliqué au salaire, il est laissé à la négociation des 2 parties.

Le salaire majoré sera de.....€ net/heure

↳ **Clause supérieure à la convention collective** : Tout retard prévu aux horaires du contrat sera facturé en heure complète.

↳ L'accueil d'un enfant présentant des difficultés particulières donne droit à une majoration à prévoir dès la signature du contrat.

Le salaire majoré sera de.....€ net/heure

F) Périodicité :

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

G) Durée et horaire d'accueil de base :

L'assistant(e) maternel(le) s'engage à accueillir l'enfant selon les horaires suivants,

JOURS	HEURE D'ARRIVEE	HEURE DE DEPART
LUNDI		
MARDI		
MERCREDI		
JEUDI		
VENDREDI		

S'il y a des imprévus, les parents sont tenus de prévenir l'assistant(te) maternel(le) au plus tôt.

En cas d'horaires atypiques, expliquer :

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

Modalités de l'accueil péri scolaire (à préciser) :

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

4 – LES INDEMNITES (articles 8 et 9)

↳ **Entretien**

Ce sont les investissements, matériel de puériculture, jeux et matériels d'éveil, ainsi que l'entretien du matériel utilisé, la part de consommation d'eau, d'électricité, de chauffage, etc...

A l'exception des couches et des produits d'hygiène corporelle, qui sont fournis par les parents.

* L'indemnité est fixée dans le contrat et est due pour chaque journée de présence de l'enfant. Elle ne peut être inférieure à 2.65€ par journée d'accueil (article 8 de la CCN) et pour une journée jusqu'à 8h.

Soit :jusqu'à 8h d'accueil journalier

Soit :pour 9h d'accueil journalier, et 0,33€ par heure en plus.

L'assistant(e) maternel(le) s'engage à fournir le matériel pour l'accueil de l'enfant.

↳ **Repas**

Si l'employeur fournit les repas l'indemnité n'est pas due. Si le salarié fournit les repas la nature et le montant sont fixés au contrat

Prix du repas :€ par jour

Prix du goûter :€ par jour

↳ **Frais de déplacement**

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

Montant de l'indemnité kilométrique :€/km

5 – LES JOURS DE REPOS HEBDOMADAIRE (article 10)

Le jour de repos est prévu au contrat et doit être le même en cas de multi employeur (préciser le jour)

.....

6 – JOURS FERIERS (article 11)

Seul le 1^{er} mai est un jour férié chômé et payé, s'il tombe un jour habituel d'accueil de l'enfant. S'il est travaillé sa rémunération est majorée de 100%.

Les autres jours fériés chômés tombant un jour habituellement travaillé ne peuvent donner lieu à une diminution de salaire (les jours fériés travaillés sont prévus au contrat). La loi de mensualisation qui s'applique à tous les assistantes maternelles (article L. 131-2 du code du travail) employés par des particuliers, prévoit que les jours fériés chômés, s'ils tombent un jour habituellement travaillé, sont compris dans le salaire mensualisé, donc payés (préciser les jours) :

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

Un jour férié chômé inclus dans une période de congé n'est pas décompté en jour ouvrable .

7 – CONGES PAYES (article 12)

↳ **Les droits**

Les droits sont définis dans le cadre de l'année dite de référence (entre le 1^{er} juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours) .

Depuis l'entrée en vigueur de la loi Aubry II du 20 janvier 2000, le congé peut être pris dès l'ouverture du droit, dès lors que le salarié a travaillé pendant au moins quatre semaines . Ainsi, il peut prendre les congés payés acquis sans attendre la période de prise des congés du 1^{er} mai au 31 octobre suivant l'année d'acquisition des congés.

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

* Si l'assistante maternelle a plusieurs employeurs, elle peut fixer elle-même ses congés.

Dates de l'employeur.....
.....

Dates de l'assistant(e) maternel(le).....
.....

↳ **Fractionnement des congés payés**

La prise de ces congés, en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre, peut donner droit à 1 ou 2 jours de congés payés supplémentaires pour fractionnement :

* 2 jours ouvrables, si le nombre total de jours ouvrables pris en dehors de cette période est de 6 jours ou plus.

* 1 jour ouvrable, si le nombre total de jours ouvrables pris en dehors de cette période est de 3, 4 ou 5 jours.

8 – AUTRES CONGES (article 13)

Voir convention collective.

9 – ABSENCES (article 14)

↳ **Absence de l'enfant**

Sachant que les périodes pendant lesquelles l'enfant est confié à l'assistant(e) maternel(le) sont prévues au contrat, les temps d'absence non prévus au contrat sont rémunérés, et ce quel que soit le motif d'absence (comme maladie, convenance personnelle ou autre raison).

↳ **Formation professionnelle**

Les textes réglementaires prévoient l'organisation par le département d'une formation obligatoire. Ces journées de formation sont dues par l'employeur, à son employé si elles tombent un jour habituellement travaillé.

Ne pas confondre avec la formation obligatoire pour l'agrément faite par le conseil général.

10 – RUPTURE DU CONTRAT (article 18)

a) **Rupture à l'initiative de l'employeur** : retrait de l'enfant

La décision de rompre le contrat doit être notifié au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception. La date de première présentation de la lettre fixe le point de départ du préavis.

* 8 jours si le contrat a moins de 3 mois d'ancienneté

* 15 jours si le contrat a de 3 mois à 1 an d'ancienneté

* 1 mois si le contrat à 1 an et plus d'ancienneté

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

Une indemnité de rupture est versée au salarié ayant au moins 9 mois d'ancienneté avec son employeur (sauf en cas de faute lourde). Elle sera égale à 1/80 du total des salaires bruts perçus pendant la durée du contrat hors indemnités entretien nourriture.

b) **Rupture à l'initiative du salarié** : démission

Les règles du préavis sont identiques. Il doit faire connaître sa décision à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception. L'indemnité de rupture sera versée si les conditions sont remplies, sauf si faute grave ou lourde du salarié.

c) **Documents à remettre au salarié en cas de rupture de contrat**

Dans tous les cas l'employeur doit délivrer au salarié :

* Adresser une lettre de rupture

* Le 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 et les identifications de chaque parties

* Le solde de tout compte

* L'attestation ASSEDIC : par téléphone au 08.26.08.08.84 ou par INTERNET.

Ces exemplaires devront être dûment complétés par l'employeur dont 1 sera remis au salarié et 1 expédié à : ASSEDIC CENTRE DE TRAITEMENTS – BP 80069 – 77213 AVON CEDEX.

Une photocopie sera conservée par l'employeur.

11 – MODIFICATIONS AU CONTRAT EN COURS

L'une ou l'autre des parties peut être amenée à modifier certaines clauses du contrat en cours (changement d'horaires, augmentation du tarif,...) 1 fois par an. Pour ne pas créer de litiges entre les deux parties il est préférable de remplir des avenants.

12 - DETAIL ADMINISTRATIF

Conformément à la loi, l'employeur s'engage à déclarer l'assistant(e) maternel(le) au centre PAJEMPLOI, la CAF ou la MSA dans les 8 jours suivant l'embauche.

Fait à....., le.....
Signature des parents employeurs, signature de l'assistant(e) maternel(le)



AVENANT AU CONTRAT EN COURS DU.....

ENTRE,
L'employeur, Monsieur et Madame.....

Et
Madame.....
Assistante maternelle agréée,

Il est décidé d'apporter au contrat les modifications suivantes :
Objet de la modification :.....
.....
.....

Sujet faisant référence aux pages..... du présent contrat.

Contenu de la modification :.....
.....
.....
.....
.....

Date d'exécution :.....

Fait à Le.....

Recopier la mention " lu et approuvé "

Signature des parents employeurs

Signature de l'assistante maternelle



SOLDE DE TOUT COMPTE

Montant du dernier salaire :.....€

Montant des congés payés :.....€

Montant de l'indemnité de rupture :.....€

Versée le

A madameAssistante maternelle agréée

Domiciliée.....

.....

.....

La somme de :.....€ a été versée le

Pour solde de tout compte.

Fait en double exemplaire à Le.....

Délai de forclusion : 2 mois

La mention “ solde de tout compte ” doit être écrite de la main de la salariée et précéder sa signature.

Signature des parents employeurs

Signature de l'assistante maternelle



CERTIFICAT DE TRAVAIL

Nous soussignés,
Monsieur et Madame
Adresse :
.....
.....

N° URSSAF ou PAJEMPLOI :

Certifions avoir employé Madame :
NOM : Prénom :
Adresse :
.....
.....

En qualité d'Assistante maternelle agréée
Duau

Madame nous quitte libre de tout engagement.

En foi de quoi nous délivrons le présent certificat pour valoir et servir ce que de droit.

Fait à le

Signature des parents employeurs