

CONTRAT DE TRAVAIL D'ASSISTANTE MATERNELLE EMPLOYEE PAR UN PARTICULIER

Préambule

Ce contrat de travail, établi conformément à la Convention Collective Nationale « des Assistants Maternels du Particulier Employeur », a pour objet de fixer les relations entre assistante maternelle et parents employeurs. Il doit être établi pour chaque enfant accueilli, en double exemplaire, daté, paraphé et signé par les 2 parties (un exemplaire pour l'assistante maternelle, un pour les parents employeurs). Il est donné à titre informatif par le site www.bebe-nounou.fr. CaribOO Networks, société éditrice, ne saurait être tenue responsable de toute erreur ou omission.

Sommaire

Sommaire.....	1
Ce contrat est établi entre.....	2
Les parents.....	2
Et l'Assistant(e) Maternel(le).....	2
Pour l'accueil de l'enfant.....	2
Modalités d'accueil : durée et horaires. (article 6 CC).....	3
Période d'essai (Article 5 CC).....	3
Démarches administratives.....	4
Rémunération (Article 7 CC).....	4
Mensualisation.....	5
Indemnités diverses (Articles 8 et 9 de la CC).....	5
Indemnité d'entretien :	5
Frais de repas :	6
Frais de déplacement :	6
Congés (Articles 12 et 13 CC).....	6
Congés payés.....	6
Jours Fériés (Article 11 CC).....	7
Autres congés.....	8
Absences (Article 14 CC).....	8
Absences de l'enfant :	8
Absences de l'assistante maternelle :	8
Rupture du contrat (Article 18 CC).....	9
Durée du préavis.....	9
Indemnité de rupture.....	9
Annexes - Autorisations Diverses.....	10
Hospitalisation, intervention médicale ou chirurgicale d'urgence.....	10
Autorisation de transport en voiture.....	10
Autorisation de sorties.....	10
Droit à l'image.....	11
Annexes - Engagement réciproque.....	12
Annexes - Certificat de travail.....	13

Ce contrat est établi entre

Les parents

Père

Nom :		Prénom :	
Adresse :			
Code Postal :		Ville :	
Téléphone domicile :		Téléphone mobile :	
Email :		Téléphone bureau :	

Mère

Nom :		Prénom :	
Adresse :			
Code Postal :		Ville :	
Téléphone domicile :		Téléphone mobile :	
Email :		Téléphone bureau :	
N° URSSAF ou Pajemploi :			

Et l'Assistant(e) Maternel(le)

Prénom :		Nom Marital :	
Nom de jeune fille :		Date de naissance :	
Adresse :			
Code Postal :		Ville :	
Téléphone domicile :		Téléphone mobile :	
Email :			
Agrément Obtenu / renouvelé le :		Par le Conseil Général ou la PMI de :	
Nombre autorisé d'enfants accueillis :		Modalité d'accueil particulières :	
N° de S. Sociale :		N° Pajemploi :	
Assurance Resp. Civile Professionnelle - N°police		Assurance Automobile N° de police	

Pour l'accueil de l'enfant

Prénom :		Nom :	
Date de naissance :			

En cas d'urgence et en cas d'indisponibilité des parents, les personnes à prévenir sont :

Prénom :		Nom :	
Téléphone domicile :		Téléphone mobile :	

Prénom :		Nom :	
Téléphone domicile :		Téléphone mobile :	

Personnes autorisées à reprendre l'enfant :

Prénom :		Nom :	
Prénom :		Nom :	
Prénom :		Nom :	

Ce contrat est établi pour une durée indéterminée à compter du :

(1er jour de la période d'essai incluant une éventuelle période d'adaptation).

Modalités d'accueil : durée et horaires. (article 6 CC)

La durée conventionnelle hebdomadaire est de 45 heures, la durée habituelle d'une journée d'accueil étant de 9 heures. L'assistante maternelle doit bénéficier d'un repos quotidien de 11 heures consécutives minimum. La journée débute à l'heure prévue au contrat et se termine à l'heure de départ du parent avec son enfant.

Mode d'accueil retenu:

<input type="checkbox"/> à la journée	<input type="checkbox"/> en péri-scolaire	<input type="checkbox"/> les vacances scolaires
<input type="checkbox"/> en horaires particulières	<input type="checkbox"/> la nuit	<input type="checkbox"/> le week-end

Le planning d'accueil de l'enfant est le suivant :

	Heure d'arrivée	Heure de départ
Lundi		
Mardi		
Mercredi		
Jeudi		
Vendredi		
Samedi		
Dimanche		

Remarques particulières sur ce planning :

Période d'essai (Article 5 CC)

Au cours de cette période, chaque partie peut rompre librement le contrat sans procédure particulière. Pour un accueil inférieur ou égal à 3 jours calendaires par semaine, la période d'essai aura une durée maximum de trois mois. Au delà, la durée maximum est de 2 mois.

Si la rupture est du fait des parents employeurs, le préavis à respecter est de : 1 jour si le contrat a démarré depuis moins de 8 jours, 2 jours si moins d'1 mois, et 2 semaines si plus d'1 mois.

Si la rupture est du fait de l'assistante maternelle, le préavis à respecter est de : 1 jour si le contrat a démarré depuis moins de 8 jours, 2 jours au delà.

Une période d'adaptation peut être prévue au contrat : elle sera d'une durée maximale de un mois et fera partie intégrante de la période d'essai.

Si le contrat est rompu avant la fin de la période d'essai, les parents employeurs s'engagent à fournir à l'assistante maternelle :

- un bulletin de paie,
- un certificat de travail mentionnant la date de début et de fin du contrat ainsi que la nature de l'emploi,
- l'attestation ASSEDIC.

La durée de la période d'essai est donc fixée à :

La période d'adaptation est définie selon les modalités suivantes :

L'accueil se fera sur :

- Une année Complète : 52 semaines qui incluent les congés payés
- Un année incomplète : [] semaines (congés payés non compris)
- De façon occasionnelle (courte durée et sans caractère régulier)

En cas d'accueil sur une année incomplète, les semaines d'accueil et d'absence doivent être précisées. En cas d'impossibilité de planning annuel, un délai de prévenance est à fixer.

Les semaines d'absences de l'enfant planifiées sont les suivantes :

A défaut, le délai de prévenance est fixé à : []

Démarches administratives

L'employeur s'engage à déclarer sa nounou à l'URSSAF de son lieu de résidence dans un délai de 8 jours après la date de l'embauche (cf fiche conseil du site pour les modalités pratiques).

L'assistante maternelle est tenue de déclarer aux services de la PMI, dans les 8 jours suivant le début de la garde, le prénom, l'âge des enfants accueillis, ainsi que les modalités d'accueil. Toute modification de l'un de ses éléments (changement d'horaires, retrait de l'enfant ...) doit également être déclarée dans les 8 jours à la PMI.

Rémunération (Article 7 CC)

Toutes les heures d'accueil sont rémunérées. Le salaire doit être versé à date fixe, et les parents employeurs doivent délivrer chaque mois un bulletin de salaire (nombre d'heures effectuées, salaire et montant des cotisations).

Le salaire horaire brut de base ne peut-être inférieur à 1/8e du salaire statutaire brut journalier, soit $(2.25 \times \text{Smic horaire brut}) / 8$.

Pour les parents qui souhaitent pouvoir bénéficier des aides de la CAF, le salaire horaire brut de base ne doit pas excéder 1/8e du salaire statutaire brut journalier, soit $(5 \times \text{Smic horaire brut}) / 8$.

Les Heures complémentaires sont rémunérées au salaire horaire brut de base.

A partir de la 46ème heure, les heures supplémentaires pourront être majorées, la majoration étant librement fixée entre parents et assistante maternelle.

Les parents employeurs et l'assistante maternelle conviennent d'un salaire horaire de :

Brut : [] euros brut
Net : [] euros net

La majoration établie pour les heures supplémentaires éventuellement effectuées est fixée à : []

Mensualisation

Afin de garantir à l'assistante maternelle un salaire régulier, quel que soit le nombre d'heures d'accueil par semaine et le nombre de semaines d'accueil dans l'année, le salaire de base est obligatoirement mensualisé.

Il est calculé sur 12 mois à compter de la date d'embauche. Seul un accueil défini comme occasionnel échappe à la règle de la mensualisation.

Le salaire de base peut, à la fin du mois, être majoré (heures d'accueil complémentaires ou supplémentaires) ou minoré (absences justifiées, congés sans solde).

La mensualisation se calcule comme suit :

1er cas : Accueil sur une année complète (52 semaines y compris les congés payés du salarié)

Salaire mensuel de base :
$$\frac{\text{Salaire horaire de base} \times \text{Nombre d'heures par semaine} \times 52}{12}$$

Ce salaire est versé tous les mois y compris en période de congés, sous réserve des droits acquis au cours de la période de référence.

2ème cas : Accueil sur une année incomplète pour un nombre S de semaines (semaines programmées hors congés annuels du salarié)

Salaire mensuel de base :
$$\frac{\text{Salaire horaire de base} \times \text{Nombre d'heures par semaine} \times S}{12}$$

Les parents employeurs et l'assistante maternelle conviennent d'un salaire mensuel de base de :

Brut : [] euros brut

Net : [] euros net

La date de paiement de la rémunération est fixée au [] de chaque mois.

Indemnités diverses (Articles 8 et 9 de la CC)

Les indemnités détaillées ci-dessous ne sont pas un élément de salaire. Elles ne sont pas soumises à cotisations ni prises en compte dans le calcul des congés. Elles sont mentionnées à titre informatif sur le bulletin de salaire.

Indemnité d'entretien :

Les indemnités d'entretien servent à couvrir les frais engagés par l'assistante maternelle pour l'accueil de l'enfant (eau, électricité, chauffage, matériel de puériculture, jeux...). Elle est due pour chaque journée de présence effective de l'enfant, et ne peut être inférieure à :

- Journée jusqu'à 8 heures : 2,65 euros par journée d'accueil.
- Journée de 9 heures : 2,82 euros par journée d'accueil.
- Journée de 10 heures et + : 0,313 euros par heure d'accueil.

Les parents employeurs et l'assistante maternelle conviennent d'une indemnité d'entretien fixée à : [] € par jour.

Frais de repas :

Si l'assistante maternelle fournit les repas, l'indemnité de repas est fixée pour couvrir les frais engagés. Cette indemnité n'est due que pour les repas effectivement pris, et n'est pas due si les parents employeurs fournissent le repas.

Les parents employeurs et l'assistante maternelle conviennent que les repas seront fournis par [] et fixent l'indemnité de repas à [] euros par jour.

Frais de déplacement :

Si l'assistante maternelle est amenée, à la demande des parents, à utiliser son véhicule personnel pour le transport de l'enfant, une indemnité lui sera versée selon le nombre de kilomètres effectués. L'indemnisation ne peut être inférieure au barème de l'administration et supérieur au barème fiscal.

Les parents employeurs et l'assistante maternelle conviennent d'une indemnisation kilométriques fixée à [] euros.

Congés (Articles 12 et 13 CC)

Congés payés

Calcul des droits aux congés payés :

La période de référence pour le calcul des congés est du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours. Pour une année de référence complète, l'assistante maternelle acquiert 30 jours ouvrables, soit 5 semaines (ouvrable : tous les jours de la semaine exceptés dimanche et jours fériés chômés). Pour une année incomplète, l'assistante maternelle acquiert 2,5 jours de congés par mois d'accueil au cours de la période de référence. Les périodes de congés payés, les jours fériés chômés, les congés prévus par la convention (événement personnel, formation, maternité/adoption, maladie) sont assimilées à de l'accueil et sont donc à prendre en compte dans le calcul des jours acquis.

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

Les assistantes maternelles ayant au foyer des enfants de moins de 15 ans (au 30 avril de l'année en cours), et dont le congés légal est inférieur à 30 jours, ont droit à des jours des congés payés supplémentaires.

- Si l'assistante maternelle a moins de 21 ans, 2 jours de congés par enfant (réduit à 1 jour par enfant si le congé légal est inférieur à 6 jours).
- Si l'assistante maternelle a plus de 21 ans, 2 jours de congés par enfant, le total congé légal + congé supplémentaire ne pouvant toutefois pas excéder 30 jours ouvrables.

Prise des congés :

Les congés annuels doivent être pris. La date des congés est fixée par les parents employeurs. Cependant, en cas de multi-employeurs, si les différents employeurs ne s'accordent pas sur les dates de congés avant le 1er mars de chaque année, l'assistante maternelle pourra fixer elle-même la date de 3 semaines en été et de 1 semaine en hiver (payés ou sans solde).

Les parents employeurs et l'assistante maternelle s'accordent sur les dates de congés suivantes :

[]

Rémunération des congés payés:

Au 31 mai de l'année en cours, il faut établir le droit aux congés acquis au cours de l'année de référence, ainsi que la rémunération brute versée au salarié sur cette même période (hors indemnités).

Il faut ensuite calculer :

- ⇒ 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
- ⇒ la rémunération brute hors indemnités que le salarié aurait perçu s'il avait travaillé

La rémunération brute des congés retenue est le montant le plus avantageux pour l'assistante maternelle des 2 montants précédemment calculés.

Les indemnités (entretien, nourriture...) ne sont pas versées pendant les congés. Les dates de congés sont à mentionner sur le bulletin de salaire.

1er cas : Accueil régulier sur une année complète

Les congés, sous réserve de leur acquisition, sont rémunérés lorsqu'ils sont pris. La rémunération due au titre des congés se substitue au salaire mensuel de base. En cas de congés sans solde, ce salaire de base peut être diminué.

2ème cas : Accueil régulier sur une année incomplète

La rémunération due au titre des congés payés pour l'année de référence s'ajoute au salaire de base. Cette rémunération est versée, selon les modalités choisies :

- soit en 1 seule fois au mois de juin,
- soit lors de la prise principale des congés,
- soit au fur et à mesure de la prise des congés,
- soit par 12ème chaque mois.

Les parents employeurs et l'assistante maternelle conviennent que la rémunération due au titre des congés payés sera versée de la façon suivante :

3ème cas : Accueil occasionnel

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

Jours Fériés (Article 11 CC)

1er mai :

Seul le 1er mai est un jour férié chômé et payé, s'il tombe un jour habituellement travaillé. S'il est travaillé, sa rémunération est majorée de 100%.

Jours fériés ordinaires :

Les autres jours fériés ne sont pas obligatoirement chômés et payés. Lorsque l'accueil est effectué un jour férié prévu au contrat, il est rémunéré sans majoration. Si l'accueil n'est pas prévu au contrat, il peut-être refusé par l'assistante maternelle.

Si l'enfant n'est pas confié les jours fériés ordinaires tombant un jour habituellement travaillé, cela ne pourra être la cause d'une diminution de la rémunération aux conditions suivantes :

L'assistante maternelle doit :

- avoir 3 mois d'ancienneté,
- avoir habituellement travaillé le jour d'accueil qui précède et le jour d'accueil suivant le jour férié.

Les parents employeurs et l'assistante maternelle établissent que les jours fériés suivants seront travaillés et rémunérés sans majoration :

Autres congés

Rémunérés

L'assistante maternelle peut bénéficier, sur justification, de congés rémunérés supplémentaires (ils sont payés et sont assimilés à des jours d'accueil pour la détermination de la durée des congés annuels).

Rémunérés sans condition d'ancienneté :

- Mariage : 4 jours ouvrables
- Mariage d'un enfant : 1 jour ouvrable
- Décès d'un enfant, d'un conjoint : 2 jours ouvrables
- Décès d'un ascendant : 1 jour ouvrable
- Naissance ou adoption : 3 jours ouvrables

Rémunérés avec condition d'ancienneté de 3 mois :

- Décès d'un beau-père ou d'une belle-mère : 1 jour ouvrable
- Décès d'un frère ou d'une sœur : 1 jour ouvrable

Non rémunérés

Ces congés n'entrent pas en compte pour le calcul de la durée des congés payés annuels.

- Congés pour convenance personnelle, accordé par l'employeur à la demande du salarié
- Congés pour enfant de moins de 16 ans, malade (3 à 5 jours par an, selon l'âge et le nombre d'enfants du salarié)

Absences (Article 14 CC)

Toutes absences doivent être justifiées, du fait de l'enfant accueilli ou de l'assistante maternelle.

Absences de l'enfant :

Les absences de l'enfant non prévues au contrat sont rémunérées, à l'exception des absences dues à une maladie ou à un accident justifiés dans les 48h par un certificat médical daté du 1er jour de l'absence.

L'assistante maternelle n'est pas rémunérée pendant les courtes absences pour maladie, dans la limite de 10 jours d'accueil dans l'année, à compter de la date d'effet du contrat.

Dans le cas d'une maladie qui dure 14 jours consécutifs, ou en cas d'hospitalisation, l'assistante maternelle n'est pas rémunérée. Au delà de ces 14 jours calendaires consécutifs d'absence, les parents employeurs devront soit maintenir le salaire soit rompre le contrat.

Absences de l'assistante maternelle :

Formation obligatoire

La loi du 12 Juillet 1992 fait obligation à chaque assistante maternelle de suivre une formation. Pendant la formation obligatoire, le salaire de base reste dû par l'employeur.

Formation obligatoire effectuée : oui non en cours

Les conditions d'accueil prévues pour l'enfant pendant la formation sont les suivantes:

assistante maternelle agréée de remplacement famille autre (à préciser)

Arrêt maladie

L'assistante maternelle doit remettre à l'employeur le 3ème volet de l'avis d'arrêt de travail prescrit par son médecin dans les 2 jours qui suivent la date d'interruption de travail.

Dès que l'employeur a pris connaissance de l'arrêt de travail, il doit établir les attestations de salaire afin que l'assistante maternelle puisse bénéficier rapidement de ses indemnités journalières.

Rupture du contrat (Article 18 CC)

Les ruptures à l'issues de la période d'essai doivent respecter les règles suivantes :

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

Les parents employeurs peuvent exercer leur droit de retrait de l'enfant accueilli, ce qui entraîne la rupture du contrat de travail.

Les parents employeurs doivent informer l'assistante maternelle de leur décision, quel qu'en soit le motif, par lettre recommandée avec avis de réception. La date de première présentation initie la période de préavis.

Rupture à l'initiative de l'employée : démission

L'assistante maternelle peut elle aussi choisir de ne plus accueillir l'enfant et de mettre fin au contrat. Elle doit, quel qu'en soit le motif, avertir les parents employeurs par lettre recommandée avec avis de réception. La date de première présentation initie la période de préavis.

Durée du préavis

La durée du préavis est de :

- 15 jours si l'ancienneté du contrat est inférieure à 1 an
- 1 mois calendaire si l'ancienneté du contrat est supérieure à 1 an

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

En cas d'accueil sur une année incomplète, les parents employeurs doivent procéder à une régularisation de la mensualisation (éventuelle différence entre les heures prévues au contrat et les heures effectivement travaillées).

Les parents employeurs devront également verser à l'assistante maternelle les congés payés acquis et non pris.

Indemnité de rupture

Si la rupture du contrat est du fait des parents employeurs, que l'assistante maternelle a au moins 1 an d'ancienneté avec son employeur, elle recevra une indemnité de rupture, égale à 1/120ème du total des salaires nets perçus pendant la durée du contrat.

Cette indemnité n'est pas soumise à cotisations.

Les parents employeurs doivent remettre en fin de contrat à l'assistante maternelle :

- un bulletin de salaire,
- un certificat de travail,
- l'attestation Assedic

Nous recommandons (non obligatoire) de fournir également un solde de tout compte.

Annexes - Autorisations Diverses

Hospitalisation, intervention médicale ou chirurgicale d'urgence

Nous, soussignés, _____

Parents de l'enfant _____

Autorisons le transfert à l'hôpital pour que puisse être pratiquée, en cas d'urgence, toute hospitalisation, intervention chirurgicale, y compris une anesthésie, sur notre enfant.

Date : _____

Signature des parents employeurs

Signature de l'assistante maternelle

Autorisation de transport en voiture

Nous, soussignés, _____

Parents de l'enfant _____

Autorisons l'assistante maternelle de notre enfant à le transporter dans son véhicule, selon la législation en vigueur (siège homologué obligatoire, assurance automobile souscrite).

Date : _____

Signature des parents employeurs

Signature de l'assistante maternelle

Autorisation de sorties

Nous, soussignés, _____

Parents de l'enfant _____

Autorisons l'assistante maternelle de notre enfant à effectuer des sorties en sa compagnie dans les conditions suivantes :

Participation aux activités du relais / d'une association

Visite à des collègues assistantes maternelles / de la famille / des amies

Sorties au parc, ludothèque, spectacle pour enfant

Date : _____

Signature des parents employeurs

Signature de l'assistante maternelle

Droit à l'image

Nous, soussignés, [REDACTED]

Parents de l'enfant [REDACTED]

Autorisons que notre enfant soit photographié ou filmé par son assistante maternelle, ou par l'équipe éducative qui l'encadre, à des fins ludiques ou pédagogiques et non commerciales.

Date : [REDACTED]

Signature des parents employeurs

Signature de l'assistante maternelle

[REDACTED SIGNATURE AREA]

Annexes - Engagement réciproque

Ce document peut être utilisé pour « réserver » une place d'accueil chez l'assistante maternelle, et en cas de désistement d'une des deux parties, prévoit un dédommagement financier.

Nous, soussignés, [REDACTED]

Parents de l'enfant [REDACTED]

Domiciliés [REDACTED]

Et

Madame [REDACTED]

Assistante maternelle agréée

Domiciliée [REDACTED]

Avons convenu d'une promesse d'embauche, à dater du : [REDACTED]

La durée de l'accueil mensuel est fixé à : [REDACTED]

Pour une rémunération mensuelle brute de : [REDACTED]

En cas de désistement, la partie désirant de ne pas donner suite à cet engagement réciproque s'engage à indemniser l'autre partie, en versant une indemnité forfaitaire compensatrice calculée sur la base d'un demi mois par rapport au temps d'accueil prévu.

Date : [REDACTED]

Signature des parents employeurs
Mention Lu et approuvé

Signature de l'assistante maternelle
Mention Lu et approuvé

[REDACTED]

Annexes - Certificat de travail

Nous, soussignés, [REDACTED]

Parents de l'enfant [REDACTED]

Domiciliés [REDACTED]

N° URSSAF OU PAJEMPLOI [REDACTED]

Attestons avoir employé comme assistante maternelle agréée pour notre enfant

Madame [REDACTED]

Domiciliée [REDACTED]

Du [REDACTED] au [REDACTED]

Fait à : [REDACTED]

Date : [REDACTED]

Signature des parents employeurs

[REDACTED]