

CONTRAT DE TRAVAIL

Des Assistantes Maternelles Agréées

La profession d'Assistant(e) Maternel(le) est régie par :

- Le code l'action sociale, le code du travail et
- la nouvelle Convention collective nationale des Assistant(e)s Maternel(le)s du particulier employeur du 1er janvier 2022 se substitue à la convention collective du 1^{er} juillet 2004
- Le contrat de travail peut prévoir des clauses plus favorables, mais jamais moins favorables.



CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE (C.D.I.)

1 - ENGAGEMENT

ENTRE L'ASSISTANT(E) MATERNEL(LE) :

Nom : _____ Prénom : _____

Adresse : _____

☎ : _____

N° de Sécurité Sociale : _____ N° PAJE _____

N° Agrément : _____

Date de la délivrance : _____ Date du dernier renouvellement : _____

Nombre d'enfants accueillis simultanément : _____

Assurance responsabilité civile professionnelle (*nom et coordonnées de la compagnie*) : _____

_____ N° de police _____

Assurance automobile s'il y a lieu (*nom et coordonnées de la compagnie*) : _____

_____ N° de police : _____

Lieu de travail et d'accueil de l'enfant : _____

LES PARENTS :

Monsieur : _____ Madame : _____

Adresse : _____

☎ Domicile : _____

☎ Travail Père : _____ ☎ Portable : _____

☎ Travail Mère : _____ ☎ Portable : _____

Parent employeur : _____ N° URSSAF ou PAJE : _____

Adresse mail : _____ @ _____

Numéro de sécurité sociale : _____

Pour le dossier de l'assistante maternelle : Fournir la photocopie de la pièce d'identité des deux parents.

POUR L'ENFANT :

Nom : _____ Prénom : _____

Né(e) le : _____

Fait à : _____ Le _____

Paraphes employeur(s) et assistante maternelle

2 - DEBUT DU CONTRAT

2.1 - Prise d'effet du contrat

Le présent contrat est conclu pour une durée indéterminée et prend effet

À compter du _____ (indiquer la date du premier jour d'accueil de l'enfant incluant la période d'adaptation).

Le présent contrat peut être modifié en cours d'accueil avec l'accord des deux parties à condition de formaliser cet accord par écrit (annexe 7). En cas de désaccord, le contrat se poursuit en l'état, sinon il revient à la partie à l'origine de la demande de modification du contrat de prendre l'initiative de le rompre.

2.2 - Période d'essai (article 44-1 Art. 94 et 95 de la convention collective nationale)

La durée de la période d'essai est de :

Un mois Deux mois Trois mois Autre _____ Jours

En dehors de la période d'essai un préavis est à effectuer en cas de rupture à l'initiative de l'employeur ou le salarié. Sa durée est au minimum de :

→ 8 jours calendaires si le contrat a moins de 3 mois

→ Si l'accueil s'effectue sur 1, 2 ou 3 jours par semaine, la période d'essai ne peut pas dépasser 3 mois.

→ Si l'accueil s'effectue sur 4 jours ou plus par semaine, la période d'essai ne peut pas dépasser 2 mois.

→ Au cours de la période d'essai, l'employeur ou le salarié peut rompre librement le contrat par lettre RAR ou par lettre de remise en main propre contre décharge.

→ En cas de rupture au cours de la période d'essai, l'employeur remet à l'Assistant(e) Maternel(le) son bulletin de salaire, un certificat de travail, l'attestation Pôle Emploi et son solde de tout compte.

2.3 – Adaptation Article 94 et condition prévues à l'article 111 de la CCN

La période d'adaptation est comprise dans l'éventuelle période d'essai prévue dans le contrat de travail. Elle débute le premier jour de travail effectif, pour une durée maximum de 30 jours calendaires. Le contrat de travail fixe les modalités d'exécution de la période d'adaptation. Il précise notamment sa durée et les horaires de travail pendant cette période, en fonction des besoins de l'enfant.

La durée de la période d'adaptation, qui ne peut pas excéder 30 jours calendaires, s'étendra sur _____ jours

Du _____ au _____ (à remplir)

Jours et horaires prévus pour l'adaptation :

Jours	Première semaine		Deuxième semaine		Troisième semaine		Quatrième semaine	
	De	à	De	à	De	à	De	à
Lundi								
Mardi								
Mercredi								
Jeudi								
Vendredi								

Elle sera rémunérée à l'heure. Pour ce faire, il faudra effectuer une retenue sur salaire avec le calcul de la cour de cassation. **Les parents devront demander la CMG auprès de la CAF dès le début de l'adaptation**

Fait à : _____ Le _____

Paraphes employeur(s) et assistante maternelle

2.4 – Durée et Horaires de l'accueil Article 45 et 96 à 99 de la Convention Collective Nationale

→ L'accueil débute à l'heure prévue dans le contrat ou par le planning remis par le particulier employeur, ou encore à l'heure d'arrivée de l'enfant avec la personne habilitée à le déposer, si celle-ci est antérieure.

→ L'accueil prend fin à leur prévue dans le contrat de travail ou par le planning remis par le particulier employeur, ou à l'heure à laquelle l'enfant quitte le lieu d'accueil avec la personne habilitée à le récupérer, si celle-ci est postérieure.

Remarque : Les trajets scolaires aller-retour sont considérés comme temps de garde, si l'assistante maternelle les assure. L'enfant est confié à l'Assistant(e) Maternel(le) aux jours et heures suivants :

Les jours d'accueil		Heure /d'arrivé de l'enfant	Heure /départ de l'enfant avec le parent
Lundi		De	à
Mardi		De	à
Mercredi		De	à
Jeudi		De	à
Vendredi		De	à
Total de jours :		Total d'heures par jour :	
Total d'heure pas semaine :			

La durée d'accueil hebdomadaire est de : heures (A) (information à conserver pour le calcul de la mensualisation).

En cas de cycles de semaines avec des horaires différents, calculer la moyenne hebdomadaire.

Exemple : Cycle : semaine 1 de 35h, semaine 2 de 40h, semaine 3 de 30h. Puis reprise du cycle : semaine 1 de 35h, etc.

La moyenne est de 35h hebdomadaire [(35h + 40h + 30h) / 3 semaines].

L'assistant(e) maternel(le) accepte de faire des heures complémentaires (heures effectuées au-delà des heures prévues au contrat de travail dans la limite de 45h/semaine) :

OUI NON

L'Assistant(e) Maternel(le) accepte de faire des heures majorées (heures au-delà de 45 h hebdomadaire):

OUI NON

En cas de planning variable, celui-ci sera communiqué _____ Jours/semaines à l'avance et pourra être modifié au plus tard dans un délai de prévenance de _____ jours/semaines minimum.

Une fiche de présence est tenue et paraphée par les deux parties.

En cas de changement d'horaire, l'Assistant(e) Maternel(le) est averti(e), dès que possible, la veille au minimum.

3 - MENSUALISATION

La mensualisation pour un accueil régulier est obligatoire

Elle permet à l'assistant(e) maternel(le) d'avoir un salaire régulier toute l'année, quelque soit le nombre d'heures d'accueil effectuées dans le mois.

La mensualisation s'effectue :

- soit L'accueil de l'enfant se fait sur 52 semaines par période de 12 mois consécutifs (fiche n°1)

- soit L'accueil de l'enfant se fait sur 46 semaines et moins (fiche n°2)

Le parent employeur et l'assistant(e) maternel(le) choisissent, selon la situation, s'ils calculent la mensualisation l'accueil de l'enfant sur 52 semaines ou sur l'accueil de l'enfant sur 46 semaines ou moins

Fait à : _____ Le _____

Paraphes employeur(s) et assistante maternelle

Rémunération : Article 51 à 56 et 107 à 112 de la Convention Collective Nationale

➔ **Taux horaire** :

Il est convenu d'un **taux horaire BRUT de** : _____ (D) (information à conserver pour le calcul de la mensualisation). Soit un **taux horaire net de** : _____ (à remplir)

Chaque année, à la date d'anniversaire du contrat, ce taux horaire peut bénéficier, après négociation entre les parties, d'une augmentation équivalente à (à cocher) :

1,5 % 2 % 2,5 % Autres montants : _____ %

Certaines situations particulières sont rémunérées de la façon suivante (cocher la ou les case(s) correspondantes) :

- Accueil le samedi : taux horaire majoré de 50%
- Accueil le dimanche : taux horaire majoré de 100%
- Accueil la nuit : taux horaire normal majorées de : _____ %

Majoration pour difficultés particulières : L'accueil d'un enfant présentant des difficultés temporaires ou permanentes, ouvre droit à une majoration du salaire. Le taux de majoration contractuellement en fonction de l'importance des difficultés suscités par l'accueil de l'enfant et précisé au contrat de travail (Article 110-3 de la CCN)

Taux horaire majoré pour difficulté temporaire est de : 25% du taux horaire Brut de base

Taux horaire majoré pour difficulté permanente est de : 35% du taux horaire Brut de base

Compléments au salaire mensuel de base Article 54 et 110 de la Convention Collective Nationale

S'ajoutent éventuellement au salaire mensuel de base (E) :

Les heures complémentaires : les heures complémentaires sont toutes les heures demandées par l'employeur au-delà de la durée hebdomadaire prévue au contrat et jusqu'à la 45ème heure incluse et ne peuvent compenser des jours d'absences non prévus de l'enfant.

➔ Elles sont rémunérées avec un taux de majoration de : _____ % (à compléter).

Montant heure complémentaire sera de _____ € Brut soit _____ € Net.

Les heures supplémentaires non incluses dans la mensualisation : les heures supplémentaires sont les heures demandées par l'employeur au-delà de la 45ème heure semaine.

➔ Les heures supplémentaires de la 45ème heure semaine à la 48ème heure semaines

Sont majorées de : _____ % (à compléter)

Montant heure supplémentaire sera de _____ € Brut soit _____ € Net.

➔ Les heures supplémentaires au-delà de 48ème heure semaines

Sont majorées de : _____ % (à compléter)

Montant heure supplémentaire sera de _____ € Brut soit _____ € Net.

Les heures de dépassement au contrat

Précision apportée par la C.C.N., l'accueil journalier débute à l'heure prévue au contrat et se termine à l'heure de départ du parent avec son enfant. Les heures pourront être soit comptabilisées en crédit d'heures (l'assistante maternelle pourra les récupérer avec un délai de prévenance) et un cumul apparaîtra sur la fiche de paie ou sur un reçu, l'employeur aura alors le choix soit de payer son assistante maternelle en heures complémentaires ou majorées au tarif ci-dessus.

Les heures comptabilisées ou payées	OUI	NON
Les heures seront comptabilisées en crédit d'heure :	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Les heures seront payées chaque mois si dépassement des horaires	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Attention : si vous acceptez le crédit d'heures, c'est que l'assistante maternelle vous a donné du temps sur son temps, acceptez de faire la même chose pour elle afin qu'elle récupère ce temps dont le cumul apparaîtra sur la fiche de paie.

Fait à : _____ Le _____

Paraphes employeur(s) et assistante maternelle

FICHE N°1
MENSUALISATION SUR UN ACCUEIL SUR 52 SEMAINES

52 semaines rémunérées incluant les congés payés du/de la salarié(e).

Heures mensualisées

Calculer l'horaire mensuel moyen :

..... heures hebdomadaire (A) x 52 semaines = **Heures mensuelles en moyenne (C)**
12 mois (information à conserver pour le calcul de la mensualisation)

Salaire mensuel de base (E)

a) Le salaire mensuel de base sans heures majorées (E1) est égal à :

Horaire mensualisé (C) x taux horaire (D) = salaire mensuel de base (E1)

Effectuer le calcul :

Heures mensualisés (C)		Taux Horaire (D)		Salaire de base (E1)
_____ heures	X	€ Bruts	X	€ Bruts
	X	€ Nets	X	€ Nets

b) Cas spécifique des heures majorées régulières (E2):

→ Taux horaire

Il est convenu d'un **taux horaire majorés Brut de :** _____ (G) (information à conserver pour le calcul de la mensualisation). Qui correspond à un **taux horaire Net de :** _____ (à remplir)

Le cas échéant, intégrer les heures majorées régulières dans le salaire mensuel de base E1 en ajoutant le résultat du calcul suivant :

(Nombre d'heures majorées hebdomadaire x 52 semaines) x la majoration* = majoration mensualisée

12

Les heures majorées sont celles effectuées à partir de la 46e heure par semaine.

Pour le montant de la majoration, se reporter au taux horaire majorés (G)

Effectuer le calcul :

Heures majorées hebdomadaires		Taux Horaire majorées (G)		Salaire mensualisée majorées (F)
X 52 semaines / 12 mois				
_____ heures	X	€ Bruts	X	€ Bruts
	X	€ Nets	X	€ Nets

Le salaire mensuel de base, intégrant les heures majorées, (E2) est égal à la somme du salaire mensuel de base (E1) et de la majoration mensualisée (F).

Effectuer le calcul :

salaire mensualisées Brut de base(E1)		salaire mensualisées Brut majorées (F)		Total salaire Brut
_____	+	_____	=	
Ce salaire mensuel équivaut à un salaire mensuel Net de :				

Le salaire mensuel de base (E) est versé tous les mois quelque soit le nombre de jours et d'heures d'accueil.

Fait à : _____ Le _____
Paraphes employeur(s) et assistante maternelle

Salaire mensuel de base (E)

a) Le salaire mensuel de base sans heures majorées (E1) est égal à :
Horaire mensualisé (C) x taux horaire (D) = salaire mensuel de base (E1)

Effectuer le calcul :

Heures mensualisés (C)		Taux Horaire (D)		Salaire de base (E1)
	X	€ Bruts	X	€ Bruts
_____ heures	X	€ Nets	X	€ Nets

b) Cas spécifique des heures majorées régulières (E2):

→ Taux horaire

Il est convenu d'un **taux horaire majorées net* de :** _____ (G) (information à conserver pour le calcul de la mensualisation). Qui correspond à un taux horaire brut de : _____ (à remplir)

Le cas échéant, intégrer les heures majorées régulières dans le salaire mensuel de base E1 en ajoutant le résultat du calcul suivant :

(Nombre d'heures majorées hebdomadaire xsemaines) x la majoration* = majoration mensualisée

12

Les heures majorées sont celles effectuées à partir de la 46e heure par semaine.

Pour le montant de la *majoration*, se reporter au taux horaire majorés (G)

Effectuer le calcul :

Heures majorées hebdomadaires		Taux Horaire majorées (G)		Salaire mensualisée majorées (F)
X 52 semaines / 12 mois				
	X	€ Nets	X	€ Nets
_____ heures	X	€ Bruts	X	€ Bruts

Le salaire mensuel de base, intégrant les heures majorées, (E2) est égal à la somme du salaire mensuel de base (E1) et de la majoration mensualisée (F).

Effectuer le calcul :

salaire mensualisées Net de base(E1)		salaire mensualisées Net majorées (F)		Total salaire Net
_____	+	_____	=	
Ce salaire mensuel équivaut à un salaire mensuel BRUT de :				

Le salaire mensuel de base (E) est versé tous les mois quelque soit le nombre de jours et d'heures d'accueil.

Fait à : _____ Le _____
Paraphes employeur(s) et assistante maternelle

4 - INDEMNITES

S'ajoutent au salaire mensuel de base (E) les indemnités d'entretien et de nourriture.

L'indemnité d'entretien ne peut être inférieure au montant défini dans la convention collective (Annexe n°114.1 de la CCN). Et ne peut être inférieur à 90 % du Minimum Garanti pour une journée de neuf heures.

S'il n'y a pas lieu de décomposer ces indemnités, elles représentent la somme communément admise à 1 heure de SMIC brut. Smic en vigueur à la signature du contrat : _____ € **Brut**

Les indemnités d'entretien sont destinées à rembourser les dépenses faites par l'assistante maternelle pour répondre aux besoins de l'enfant (électricité, eau, chauffage, matériel de puériculture, jouets d'éveil, livres, ...)

Les soins corporelles, couches restent à la charge des parents.

Tarification indemnité d'entretien :

INDEMNITE PAR JOUR	% Smic	Montant du smic Brut	total
Pour une journée inférieure ou égale à 9h d'accueil			€
Pour une journée supérieure à 9h d'accueil		_____	€
Indemnité d'entretien Par heure supplémentaire			€

Ces indemnités ne sont versées que lorsque l'enfant est présent.

➔ Il est convenu du versement d'une **indemnité d'entretien** de _____ € par journée effective d'accueil

Tarification indemnité de repas et goûter : Article 114-2 de la CCN

Indemnités fournis par le parent : Les indemnités de nourriture ne seront pas dues à l'assistante maternelle si les parents fournissent les repas. Dans ce cas, les repas doivent être prêts (légumes et viande cuits), ne nécessitant qu'un réchauffage.

Indemnités fournis par l'assistante maternelle : les parents respectent un délai de prévenance des absences pour les **repas qui resteront dû à l'assistante maternelle**, effectivement le repas aura été préparé pour rien (perte).

- L'assistante maternelle fournit le repas Le délai de prévenance est de : _____ heures
- Le parent fournit le repas (*à cocher*)

Dans le cas où ils seraient fournis par l'assistante maternelle, les parties prévoient une indemnité :

INDEMNITE PAR JOUR	% Smic	Montant du smic Brut	total
Indemnité de repas			€
Indemnité de goûter		_____	€

Si le parent employeur fournis le repas, il en indique l'estimation moyenne journalière que l'assistant(e) maternel(le) déclare aux impôts à titre de prestation en nature. Un document est à remplir en annexe.

Cette indemnité est majorée de _____ % en cas de régime spécifique demandé par l'employeur.

Frais de déplacement : article 57 et 113 de la CCN

Si le/la salarié(e) est amené(e) à utiliser son véhicule pour transporter l'enfant, il est convenu d'une

➔ Le siège auto fourni par l'Assistant(e) Maternel(le) fait l'objet d'un complément à l'indemnité d'entretien de : _____ € (*À remplir le cas échéant*).

➔ **Indemnisation de transport** de _____ € Par kilomètre effectué. L'indemnisation ne peut être inférieure au barème de l'administration, ni supérieure au barème fiscal.

Fait à : _____ Le _____
Paraphes employeur(s) et assistante maternelle

5 - VERSEMENT DU SALAIRE ET COTISATIONS SOCIALES *Article 56 et 112*

Le salaire est versé au moins une fois par moi, ce délai entre deux paies ne peut être dépassé.

→ Date du versement se fera (*A cocher*) :

Le dernier jour du mois travaillé Autre date : _____

→ Le salarié percevra son salaire (*A cocher*) :

En chèque Par virement CESU Pajemploi+

L'employeur s'engage à délivrer chaque mois à l'Assistant(e) Maternel(le) un bulletin de paie conforme aux dispositions de la convention collective en complément de l'attestation « PAJE » surtout pour les Fratrie.

L'employeur imprimera et remettra au salarié chaque mois l'attestation PAJEMPLOI faisant état de ses déclarations.

Avec l'accord écrit du salarié, l'employeur a la possibilité de confier le versement de la rémunération en donnant mandat :

→ Au CESU, à travers le dispositif CESU+

→ À PAJEMPLOI, à travers le dispositif PAJEMPLOI+

6 - ABSENCES DE L'ENFANT ACCUEILLI *Article 49 et 104 à 105 de la CCN*

Prévenir l'Assistant(e) Maternel(le) dès que possible

6-1 Absences non prévues au contrat

Le salaire mensuel de base ne peut pas subir de diminution du fait de l'absence, non prévue au contrat de travail, de l'enfant accueilli.

Absence de l'enfant cocher la case de votre clause contractuelle

L'Assistant(e) Maternel(le) n'accepte pas d'accueillir l'enfant malade. Dans ce cas, les absences de l'enfant malade sont déduites du salaire mensuel de base, sous réserve de la transmission du certificat médical au plus tard au retour de l'enfant. À condition que le total de ces absences ne dépasse pas 5 jours d'accueil par an, à compter de la date d'effet du contrat nécessairement consécutives. Elle est alors en droit de refuser d'accueillir l'enfant jusqu'à complète guérison ou bien de faire valoir la majoration pour difficulté particulière (définie en page 4).

L'Assistant(e) Maternel(le) accepte d'accueillir l'enfant malade.

- L'Assistant(e) Maternel(le) accepte de s'occuper de l'enfant malade, sans faire valoir l'article 110-3 de la CCN, de la convention collective Nationale.
- En contrepartie, lors des absences de l'enfant pour maladie ou/et hospitalisation, le parent employeur renonce à l'application de l'article 105 de ladite Convention Collective Nationale et le salaire est maintenu.
- Ces accords restent valables, même si justifiés par un certificat médical, et durant la période du préavis

Si l'absence de l'enfant pour cause de maladie ou d'hospitalisation intervient pendant le préavis, les jours d'absence sont rémunérés avec ou sans présentation du certificat médical.

→ **Délai de prévenance** : Toute absence de l'enfant ou retard doivent respecter un délai de prévenance de **48 heures** pour le bon fonctionnement de la journée et préparation des repas.

Votre Assistant(e) Maternel(le) est prêt(e) le matin pour vous il est important de la prévenir afin qu'elle n'attende pas inutilement. (Précision apporté sur le contrat d'accueil en page 7)

Fait à : _____ Le _____

Paraphes employeur(s) et assistante maternelle

6-2 Calcul déduction des périodes d'absences Article 111

Pour les absences qui ne donnent pas lieu à maintien de la rémunération par le particulier employeur, ce dernier procède à une déduction d'absence pour déterminer la rémunération à verser à l'assistant maternelle en effectuant le calcul suivant :

→ **En cas d'accueil de l'enfant 52 semaines par période de 12 mois consécutifs**, le particulier employeur applique la formule de calcul suivante :

Salaires mensualisés x nombre d'heures non travaillées dans le mois, donnant lieu à déduction de salaire / nombre d'heures qui auraient été réellement travaillées dans le mois considéré, si le salarié n'avait pas été absent.

Le résultat obtenu doit être déduit du salaire mensualisé pour déterminer la rémunération à verser au salarié.

→ En cas d'accueil de l'enfant 46 semaines ou moins par période de 12 mois consécutifs, le particulier employeur applique la formule de calcul suivante.

Salaires mensualisés x nombre d'heures non travaillées dans le mois, donnant lieu à déduction de salaire / nombre d'heures qui auraient été réellement travaillées dans le mois considéré, si le salarié n'avait pas été absent.

(Heures et jours peuvent être inversés dans les formules de cours de cassation)

Le résultat obtenu doit être déduit du salaire mensualisé pour déterminer la rémunération à verser au salarié. Pour déterminer le nombre d'heures et de jours qui auraient été réellement travaillées dans le mois considéré si le salarié n'avait pas été absent, les parties se réfèrent aux dispositions prévues dans le contrat de travail ou au planning remis au salarié.

Au sens des présentes dispositions, sont entendus par heures et jours de travail toutes les heures et tous les jours du mois en question qui auraient été travaillés par l'assistant maternel s'il n'avait pas été absent. Les périodes d'absence, les semaines de non accueil ainsi que les jours fériés chômés correspondants à un jour habituellement travaillé, sont comptabilisés dans les heures et les jours qui auraient été travaillés par le salarié s'il n'avait été absent au cours du mois.

7 - CONGES PAYES DE L'ASSISTANT(E) MATERNEL(LE) Article 48-1-1-1 de la CCN

Prévision des dates

A la signature du contrat, le parent employeur et l'Assistant(e) Maternel(le) abordent la question des congés annuels, afin de permettre à chacun de s'organiser.

Préciser réciproquement la durée et la date probable des congés :

Assistant(e) Maternel(le) _____

Parent employeur : _____

Fixation des dates

Lorsque l'Assistant(e) Maternel(le) a plusieurs employeurs, elle fixe avec eux, d'un commun accord, au plus tard le 1er mars de chaque année, les dates de congés de l'Assistant(e) Maternel(le) 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), fixe lui/elle-même les dates de 4 semaines en été et 1 semaine en hivers qu'elles soient payées ou sans solde, à condition d'en avertir les employeurs à compter du 1er janvier ou au plus tard le 1er mars.

Ouverture de droit (article 48.1.1 et 102 de la convention collective)

Le salarié acquiert des congés payés, dès le premier jour travaillé, conformément aux dispositions légales et réglementaires de droit commun y compris pendant un arrêt de travail.

Fait à : _____ Le _____

Paraphes employeur(s) et assistante maternelle

Prise des congés

Les congés payés acquis au cours de l'année de référence, qui court du 1er juin au 31 mai, ne peuvent être pris que l'année d'après.

Les parties conviennent que l'assistant(e) maternel(le) prend des congés avant la fin de la première année de référence (*cocher une case*) : OUI NON

Si l'assistant(e) maternel(le) prend plus de jours que ceux disponibles :

elle/il les prend sans solde (sans rémunération)

elle/il les prend par anticipation (jours acquis, mais non disponibles). Ces jours sont payés, mais viennent en déduction des congés payés restant à prendre. Le point des jours acquis et pris est fait en fin de contrat. Attention en cas de rupture prématurée du contrat.

Fractionnement des congés Article 48.1.1.4

Il est rappelé que seules les quatre premières semaines de congés (correspondant à vingt-quatre (24) jours ouvrable) sont prises en compte pour apprécier l'existence, ou non, du fractionnement.

La prise des congés en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre donne droit à :

→ 2 jours ouvrables, si le nombre de jours ouvrables pris en dehors de la période est de 6 jours ou plus.

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

La cinquième semaine ne donne pas droit à des jours supplémentaires pour fractionnement.

La rémunération brute des congés est égale : Article 48.1.1.5 et 102-1-2

■ soit à la rémunération brute que le salarié aurait perçue pour une durée d'accueil égale à celle du congé payé, hors indemnités (entretien, nourriture...).

■ soit au 1/10^{ème} 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, hors indemnités (entretien, nourriture...).

L'indemnité de congés payés est calculée par comparaison entre les méthodes suivantes, la solution la plus avantageuse pour le salarié sera retenue.

→ Dans le cas d'une mensualisation sur un accueil sur 52 semaines.

Les congés payés sont rémunérés par le maintien du salaire. Aucune indemnité supplémentaire n'est due. Mais si le contrat de travail est rompu avant la fin des douze mois, les congés payés non pris sont indemnisés selon la règle des 10% ou du maintien. L'assistante maternelle choisira la méthode la plus favorable.

→ Dans le cas d'une mensualisation sur un accueil sur 46 semaines ou moins

Une indemnité de congés payés est versée en plus du salaire.

A la date du 31 mai de chaque année, fin de la période de référence, il est fait le point sur le nombre de congés payés acquis (2,5 jours par mois travaillé ou période de 4 semaines), ainsi que sur le montant de l'indemnité de congés payés à verser.

Cette indemnité est calculée sur la base de 10% de la totalité des salaires versés pendant l'année de référence écoulée. Les salaires versés pendant l'année de référence écoulée comprennent l'indemnité de congés payés versée l'année précédente. Ou la méthode du calcul en maintien.

L'assistante maternelle choisira la méthode la plus favorable.

Il est convenu que l'indemnité de congés payés est versée (*cocher une case*) :

Soit en une seul fois au mois de juin (+ salaire mensuel)

Soit lors de la prise principale des congés (+ salaire mensuel)

Soit au fur et à mesure de la prise des congés (+ salaire mensuel)

→ Rémunération des congés payés dans le cas d'un contrat occasionnel Article 48-1-1-5 de la CCN

Dans le cadre d'un contrat pour un accueil occasionnel, les congés payés sont rémunérés :

Par une indemnité de congés payés réglée mensuellement sur la base de 10% du salaire brut, ou par une indemnité compensatrice de congés payés réglée à la fin du contrat sur la base de 10 % des salaires brut versés sur la période d'accueil.

Fait à : _____ Le _____

Paraphes employeur(s) et assistante maternelle

Congés pour enfant(s) à charge Article 48.1.3.3

→Le salarié âgé de vingt et un (21) ans et plus au 30 avril de l'année précédente bénéficie de deux (2) jours ouvrables de congés payés supplémentaires par enfant à charges, dans la limite de trente (30) jours de congés (congés annuels et supplémentaires cumulés)

→Le salarié âgé de moins de vingt et un (21) ans au 30 avril de l'année précédente bénéficie de deux (2) jours ouvrables de congés payés supplémentaires par enfant à charge, sans que la limite de 30 jours ouvrable de s'applique. Si le congé acquis ne dépasse pas six (6) jours ouvrables, le congé supplémentaire est réduit à un (1) jour ouvrable de congés payé supplémentaire par enfant à charge.

Ces jours seront rémunérés en fin de contrat dans le cadre de multiple employeurs attendu que ces jours peuvent être acquis pour un employeur et non pour l'autre et la difficulté à les poser.

8 - JOURS FERIES Article 47 et 101 de la Convention Collective Nationale

Les fériés sont chômés dès le début du contrat de travail.

Le 1^{er} mai :

→Le 1^{er} mai est chômés n'entraîne aucune réduction de la rémunération du salarié. Les parties peuvent convenir par écrit que le 1^{er} mai est un jour travaillé par le salarié. En contrepartie, ce dernier bénéficie une rémunération majorée à hauteur de cent pour cent (100%)

Les jours fériés ordinaires :

→Les jours fériés ordinaires travaillés sont prévues au contrat de travail écrit. A défaut, le travail un jour férié ordinaire ne peut intervenir que d'un commun accord écrit entre les parties. En contrepartie du travail d'un jour férié ordinaire, le salarié perçoit, au titre des heures effectuées, une rémunération majorée à hauteur de dix pour cent (10%) minimum du salaire dû)

Les fériés travaillés sont définis au contrat : _____

Contractuellement une clause supérieur est définies Au tarif majorés de : _____%

En cas d'accueil sur planning, le jour férié sera considéré comme travaillé. Ex : contrat sur 4jours semaine, s'il y a un férié dans la semaine, l'enfant ne sera accueillis que 3 jours.

NB : Journée de solidarité : Tant que la CCN ne s'est pas prononcée sur cette journée, celle-ci ne concerne pas les assistantes maternelles, l'article du Code du travail n'ayant pas été retranscrit dans le code de la famille et de l'action sociale, on ne l'applique pas.

9 - CONGES POUR EVENEMENTS FAMILIAUX Article 48.1.3 à 48-2-4 et 103 de la CCN

Les évènements suivants donnent droit à des jours de congés, sans condition d'ancienneté :

- | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|
| • Mariage du salarié ou la conclusion d'un pacte civil de solidarité: | 4 jours ouvrables |
| • Mariage d'un enfant ou la conclusion d'un pacte civil de solidarité: | 1 jour ouvrable |
| • Naissance ou adoption : | 3 jours ouvrables |
| • Décès d'un enfant | 5 jours ouvrables |
| • Décès du conjoint, du partenaire d'un PACS : | 3 jours ouvrables |
| • Décès (père, mère, beau-père, belle-mère, frère ou sœur) : | 3 jours ouvrables |
| • Décès du grand parent ou arrière grand parent | 1 jour ouvrable |
| • Annonce de la survenue d'un handicap chez l'enfant : | 2 jours ouvrables |
| • Décès d'un enfant de moins de 25 ans + le congé de deuil | 9 jours ouvrables |
| • Décès d'un enfant de plus de 25 ans si celui-ci avait lui-même des enfants | 9 jours ouvrables |
| • D'une personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente + congé de deuil | 9 jours ouvrables |
| • D'un enfant de plus de plus de 25 ans n'ayant pas d'enfant | 5 jours ouvrables |
| • Congés de deuil cumulable avec le congé pour décès | 8 jours ouvrables |

Ces jours d'absence n'entraînent pas de réduction de salaire. Ils sont assimilés à des jours de travail effectifs pour la détermination de la durée des congés annuels. Ils sont pris au moment de l'évènement ou, en accord avec l'employeur, dans les jours qui entourent l'évènement. D'un commun accord, si l'évènement oblige le salarié à un déplacement de plus de 600 Kms (aller-retour), il peut demander à l'employeur un jour ouvrable supplémentaire non rémunéré.

Fait à : _____ Le _____

Paraphes employeur(s) et assistante maternelle

10 - CONGES POUR ENFANT MALADE Article 48.2.2

L'Assistant(e) Maternel(le) a droit, en cas de maladie ou d'accident, constaté par certificat médical, d'un des enfants de moins de seize ans dont elle a la charge, à un congé non rémunéré de 3 jours par an. Cette durée est portée à 5 jours si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si l'Assistant(e) Maternel(le) assume la charge de trois enfants ou plus de moins de seize ans.

11 - SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Maladie de l'Assistant(e) Maternel(le)

◆ Arrêt maladie :

Le congé maladie est signalé dans les 24 heures suivant l'arrêt de travail, avec indication de la date de reprise. Les parents doivent fournir à l'Assistant(e) Maternel(le), une attestation de salaire pour le paiement des indemnités journalières.

◆ Accident de travail (Art. R412-12 à R 412-15 et L 311-2 et -3 du Code de la Sécurité Sociale) :

L'Assistant(e) Maternel(le) est couvert(e) en cas d'accident du travail ayant un rapport direct avec le ou les enfants qu'il/elle accueille. Les parents ont l'obligation de déclarer l'accident à la CPAM dont relève le/la salarié(e), dans un délai de 48 heures (dimanches et jours fériés non compris) en lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Le jour de l'accident doit être rémunéré normalement par l'employeur.

12 - RUPTURE DU CONTRAT Article 63 à 69 et 118 à 126 de la Convention Collective Nationale

La rupture du contrat doit être notifiée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre de remise en main propre contre décharge. La date de présentation de la lettre fixe le départ du préavis.

Préavis Article 120

En dehors de la période d'essai, des cas de faute grave et faute lourde et de retrait imposé aux parties, un préavis est à effectuer en cas de rupture du particulier employeur ou du salarié. Sa durée est au minimum de

- 8 jours calendaires lorsque l'enfant est accueilli depuis moins de (3) mois
- 15 jours calendaires lorsque l'enfant est accueilli plus de (3) mois et moins et jusqu'à moins de (1) an.
- 1 mois si l'enfant est accueilli depuis un an (1) et plus.

Tout préavis notifié pendant les congés annuels de l'Assistant(e) Maternel(le) ne débute qu'à l'expiration de cette période de congés.

La période de préavis ne se confond pas avec une période de congés payés. Dans le cas d'une période de congés déjà prévue, le préavis est suspendu

*Exemple : Préavis d'un mois débutant au 1er avril, avec une semaine de congés payés prévue au mois d'avril
Le préavis se termine le 7 mai (une semaine de congés payés+ un mois de préavis)*

La/le salarié(e) est tenue d'accueillir l'enfant pendant la durée du préavis. L'indemnité de préavis correspond au salaire qu'aurait perçu l'Assistant(e) Maternel(le) si le salarié avait travaillé pendant le délai congé. Cette indemnité est due par l'employeur même s'il décide de ne pas confier son enfant pendant le préavis.

La période de préavis est prise en compte pour le calcul de l'indemnité de congés payés.

Les absences de l'enfant pour cause de maladie ou d'accident pendant le préavis ne peuvent pas venir réduire l'indemnité de préavis même en cas de délivrance d'un certificat médical.

Régularisation du salaire Article 109-2 de la CCN

Une régularisation prévisionnelle est réalisée chaque année à la date anniversaire du contrat de travail, en comparant les salaires mensualisés versés pendant les douze (12) dernier mois écoulés, aux salaires qui auraient dû être versés en application du contrat de travail au titre des heures réellement effectuées. Cette régularisation est établie par écrit, signé par les parties.

Au cours de l'exécution du contrat de travail, les régularisations prévisionnelles annuelles se compensent entre elles et n'entraînent pas de règlement.

A la fin du contrat de travail, les sommes restant dues au titre de la régularisation sont déclarées et font l'objet d'un règlement dans les conditions prévues à l'article 56 du socle commun de la CCN.

La régularisation définitive du salaire à la fin du contrat de travail peut donner lieu à un remboursement financier soumis à contribution et cotisation sociales, au profit de l'assistant maternel.

Fait à : _____ Le _____

Paraphes employeur(s) et assistante maternelle

Indemnité compensatrice de congés payés Article 123

→ **Indemnité compensatrice de CP en cas d'accueil de l'enfant 52 semaines** Article 123.1

Le particulier employeur doit verser à l'assistant maternel une indemnité compensatrice de congés payés acquis, non rémunérés à la date de la rupture du contrat de travail. Pour déterminer l'indemnité compensatrice de congés payés, l'employeur applique la méthode du maintien de salaire ou la méthode du dixième, selon les dispositions prévues à l'article 48.1.1.5 du socle commun de la convention collective.

→ **Indemnité compensatrice de CP en cas d'accueil de l'enfant 46 semaines ou moins** Article 123.2

Le particulier employeur doit verser à l'assistant maternel une indemnité compensatrice de congés payés, l'employeur applique la méthode du maintien de salaire ou la méthode du dixième, selon les dispositions prévues à l'article 48.1.1.5 du socle commun de la convention collective.

Ancienneté Article 116

Les dispositions relatives à l'ancienneté sont prévues à l'article 60 du socle commun de la présente convention collective. Pour plus d'informations, se reporter à la convention collective.

Indemnité de rupture Article 121 et 121.1

En cas de retrait d'enfant, l'employeur verse une indemnité de rupture à l'assistant maternel qui accueille l'enfant depuis au moins neuf (9) mois.

L'indemnité n'est pas due :

- lorsque le retrait de l'enfant est causé par la faute grave ou lourde de l'assistant maternel
- En cas de modification ou de suspension ou de retrait de l'agrément.

Le montant de l'indemnité est égal à un quatre-vingtième (1/80) du total des salaires BRUTS perçus pendant la durée du contrat, hors indemnités non soumises à contributions et cotisations sociales telles que l'indemnité kilométrique, l'indemnité d'entretien et de repas.

Cette indemnité n'a pas le caractère de salaire. Elle est exonérée de contributions et cotisations sociales dans les limites fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Documents à remettre

A l'issue du préavis, l'employeur doit remettre à son salarié :

- Un certificat de travail (*annexe 2*) ;
- L'attestation Pôle Emploi qu'il devra également envoyer directement au Pôle Emploi (N° de tél. des Pôle Emploi : 39 49) ;
- Le bulletin de salaire
- Le solde de tout compte (*annexe 3*) ;

13 - RECOUVREMENT D'IMPAYES

En cas de recouvrement amiable ou judiciaire, les frais et honoraires dus à l'huissier de justice chargé du recouvrement sont à la charge de la partie débitrice conformément à l'article 10 du décret n°96-1080 du 12 décembre 1996.

14 – FORMATION INITIALE ET CONTINUE DU SALARIE

Formation initiale obligatoire

L'assistant maternel a une obligation de formation dont la durée est fixée réglementairement : Elle est de 120 heures dans 80 heures avant l'accueil d'enfants et 40 heures dans les 2 ans suivant le 1^{er} accueil. L'employeur doit permettre la formation de l'assistant maternel en lui rémunérant sa ou ses journées de formation au même titre que les jours d'accueil. Le département finance la formation et attribue aux parents une indemnité forfaitaire s'ils confient leur enfant à un autre assistant maternel ou à une structure d'accueil collective. Seul sera dû le salaire de base sans les indemnités de nourriture et d'entretien.

La formation est effectuée Oui Non En cours

Formation continue L'assistant maternel a le droit à la formation continue. L'employeur peut être à l'initiative de la formation continue de son salarié ou être facilitateur. (*Voir annexe 2 du socle commun de la CCN pour*)

Fait à : _____ Le _____

Paraphes employeur(s) et assistante maternelle

14 – DETAIL ADMINISTRATIFS *Article 42 et 91 de la Convention Collective Nationale*

Si le particulier employeur embauche un salarié pour la première fois et qu'il n'est pas encore immatriculé, il sollicite son immatriculation au plus tard le 1^{er} jour travaillé, soit auprès du centre national PAJEMPLOI soit auprès de la MSA. Pour pouvoir bénéficier du complément de libre choix du mode de garde, le particulier employeur doit déposer une demande soit auprès de la MSA, soit auprès de la CAF selon le régime de sécurité sociale dont il relève.

15 - COUVERTURE SOCIALE

RETRAITE

- RETRAITE SECURITE SOCIALE : **CRAM**
- RETRAITE COMPLEMENTAIRE : **IRCEM – RETRAITE**

261, avenue des Nations Unies B.P. 593 59060 ROUBAIX Cedex Tél. 03 20 45 35 38

Retraite complémentaire : les dispositions relatives à la retraite complémentaire sont prévues à l'article 61 du socle commun de la présente convention collective. Pour plus d'informations, se reporter à la convention collective.

Départ volontaire à la retraite : Les dispositions relatives au départ volontaire de l'assistant maternel sont prévues à l'article 63.2.1 du socle commun de convention collective 2022

IRCEM – PREVOYANCE

261, avenue des Nations Unies B.P. 593 59060 ROUBAIX Cedex Tél. 03 20 45 35 22

Médecine du travail *(Article 92)*

Les dispositions relatives à la médecine du travail sont prévues à l'article 43 du socle commun de la présente collective du 1^{er} janvier 2022

16 - SIGNATURE

Ce contrat de travail réunit les points sur lesquels parents et Assistant(e) Maternel(le)s souhaitent s'entendre clairement.

L'ENFANT RESTE LE CENTRE D'INTERET DE CHACUN

Le présent contrat est conclu le _____

Pour prendre effet pour une durée indéterminée à compter : _____

(Le contrat débute à compter du premier jour de la période d'essai, période d'adaptation incluse)

Le présent contrat pourra être modifié en cours d'accueil avec l'accord des deux parties à condition de formaliser cet accord par écrit. En cas de désaccord, le contrat se poursuit en l'état, sinon il revient à la partie à l'origine de modification du contrat de prendre l'initiative de le rompre.

Attente de place :

M. ou Mme _____ est sur la liste d'attente d'une place en crèche ?

→ OUI NON

Fait à _____ Le _____

Signature de l'Assistant(e) Maternel(le)
Précédée de « ***Lu et approuvé*** »

Signature des Parents
Précédée de « ***Lu et approuvé*** »

Fait à : _____ Le _____

Paraphes employeur(s) et assistante maternelle

AVENANT N° _____ AU CONTRAT DU _____ / _____ / _____
ANNEXE 1

ENTRE L'ASSISTANT(E) MATERNEL(LE) :

Nom : _____ Prénom : _____

Adresse : _____

☎ : _____

N° de Sécurité Sociale : _____ N° d'agrément : _____

Date de la délivrance : _____ Date du dernier renouvellement : _____

ET LE PARENT EMPLOYEUR (bénéficiaire de la PAJE) :

Nom : _____ Prénom : _____

Adresse : _____

N° PAJEMPLOI : _____

☎ Tél. domicile/portable : _____

☎ Tél. travail (*préciser le lieu*) : _____

Objet de la modification : _____

Sujet faisant référence à la page : _____ du contrat précité.

CONTENU DE LA MODIFICATION : _____

Date d'exécution : _____

Fait à : _____

Le : _____

Signature de l'Assistant(e) Maternel(le)

Précédée de « ***Lu et approuvé*** »

Signature des Parents

Précédée de « ***Lu et approuvé*** »

Fait à : _____ Le _____

Paraphes employeur(s) et assistante maternelle

CERTIFICAT DE TRAVAIL
ANNEXE 2

A ETABLIR PAR LE(S) PARENT(S) EMPLOYEUR(S) EN CAS DE FIN DE CONTRAT

Nous soussignés,

Monsieur : _____ Madame : _____

Adresse : _____

N° PAJEMPLOI : _____

Agissant en qualité d'employeur particulier

Certifions avoir employé

Monsieur / Madame : _____

Adresse : _____

N° de sécurité sociale : _____

En qualité d'assistante maternelle agréée du : _____ au _____

Pour l'accueil de l'enfant : _____

**Mme ou monsieur _____ Assistant(e) maternel(le), nous
quitte de tout engagement à la date du : _____**

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

Fait à _____

Le _____

Signature du père

Signature de la mère

Fait à : _____ Le _____

Paraphes employeur(s) et assistante maternelle

SOLDE DE TOUT COMPTE

ANNEXE 3

Conformément à L'article 69 de la Convention Collective Nationale, le reçu pour solde de tout compte est délivré par le salarié à l'employeur lors de la résiliation ou de l'expiration de son contrat.
Il n'est plus obligatoire, le salarié ayant 5 ans pour revenir sur le solde de tout compte.

Je soussignée : _____

Demeurant : _____

Employée par M et Mme : _____

Jusqu'au : _____

Reconnait avoir reçu de son employeur la somme de : _____ €uros

En lettre : _____ €uros
_____ €uros

Le présent reçu pour solde de tout compte versé le : _____ concerne : (rayer les éléments ne composant pas le solde de tout compte et indiquez les sommes pour les autres)

- ◆ L'indemnité de préavis €
- ◆ Le salaire de base du dernier mois de travail €
- ◆ Les heures et jours supplémentaires travaillés du dernier mois de travail €
- ◆ L'indemnité compensatrice de congés payés..... €
- ◆ Régularisation de salaire..... €
- ◆ L'indemnité de rupture de contrat après 1 an d'ancienneté..... €
- ◆ La prime de 10% de précarité de fin de contrat pour un CDD..... €
- ◆ Les indemnités d'entretien et de repas €
- ◆ Les indemnités Kilométriques €
- ◆ Autre éléments (à préciser) : _____ €

TOTAL : _____ €

Je reconnais également avoir reçu de mon employeur :

- ◆ Un certificat de travail
- ◆ Une attestation employeur « France Travail », conformément à l'Art. R 351-5 du code du travail

Art. L 122-17 modifié – Loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 n°2002-73

Le reçu pour solde de tout compte n'a que la valeur d'un simple reçu des sommes qui y figurent. Celui-ci ne peut valoir renonciation au droit de contester le bien fondé du licenciement ou le niveau des indemnités

Fait à : _____

Le : _____

En deux exemplaires, dont l'un m'est remis
« Solde de tout compte »
Précédé de la signature

Fait à : _____ Le _____

Paraphes employeur(s) et assistante maternelle