

# CONTRAT DE TRAVAIL CDD

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

- le statut des assistants maternels (loi n°2005-706 du 27 juin 2005 et notamment le décret n°2006-627 du 29 mai 2006) ;
- la Convention collective nationale des Assistant(e)s Maternel(le)s du particulier employeur du 1er juillet 2004 ;
- certaines dispositions du Code du travail (cf. liste à l'article L. 423-2 du Code de l'action Sociale et des familles)

Le contrat de travail ne peut pas prévoir de dispositions moins favorables.

Les Assistant(e)s Maternel(le)s du Particulier employeur ne peuvent signer de CDD que dans le cas suivant :

- remplacement d'un(e) collègue :
  1. arrêt maladie
  2. congé maternité/paternité/ adoption
  3. en formation

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

Nom : \_\_\_\_\_ Prénom : \_\_\_\_\_

Adresse : \_\_\_\_\_

☎ Domicile : \_\_\_\_\_

Numéro d'agrément : \_\_\_\_\_

Date du 1<sup>er</sup> agrément : \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_ Date du dernier renouvellement : \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Nombre d'enfants autorisés : \_\_\_\_\_

N° de Sécurité Sociale : \_\_\_\_\_ N° d'identification salariée PAJE : \_\_\_\_\_

**Assurance responsabilité civile professionnelle obligatoire**

Organisme : \_\_\_\_\_

Numéro : \_\_\_\_\_

**ET LE PARENT EMPLOYEUR (c'est-à-dire le bénéficiaire de la PAJE) :**

Monsieur : \_\_\_\_\_ Madame : \_\_\_\_\_

Adresse : \_\_\_\_\_

☎ Domicile : \_\_\_\_\_

☎ Travail Père : \_\_\_\_\_ ☎ Portable : \_\_\_\_\_

☎ Travail Mère : \_\_\_\_\_ ☎ Portable : \_\_\_\_\_

Parent employeur : \_\_\_\_\_ N° URSSAF ou PAJE : \_\_\_\_\_

Adresse mail : \_\_\_\_\_@\_\_\_\_\_

**POUR L'ENFANT :**

Nom : \_\_\_\_\_ Prénom : \_\_\_\_\_

Date de naissance : \_\_\_\_\_

## 1 - CONTRAT

Ce contrat est établi pour une durée déterminée : Du \_\_\_\_\_ Au \_\_\_\_\_ inclus

*Motif de l'embauche à durée déterminée : (Cocher le motif du CDD)*

- Arrêt maladie de Mme \_\_\_\_\_, assistante maternelle habituelle de l'enfant
- Congés maternité de Mme \_\_\_\_\_, assistante maternelle habituelle de l'enfant
- Congés Payés de Mme \_\_\_\_\_, assistante maternelle habituelle de l'enfant
- Congés Annuel de la crèche \_\_\_\_\_, mode de garde habituel de l'enfant

### Article L. 122-1-2 du Code du Travail

**Le contrat à durée déterminée doit comporter un terme fixé avec précision dès sa conclusion. Il peut être renouvelé une fois mais ne peut excéder une durée maximale de 18 mois renouvellement compris.**

## 2 – ACCUEIL

### 1.1 – Durée et Horaires de l'accueil

L'accueil journalier débute à l'heure prévue dans le contrat et se termine à l'heure du départ de l'enfant avec son parent, sans préjudice des heures prévues au contrat de travail. La responsabilité de l'Assistant(e) Maternel(le) est engagée pendant ce temps d'accueil.

**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	A
Mardi		De	A
Mercredi		De	A
Jeudi		De	A
Vendredi		De	A
<b>Total de jours :</b>		<b>Total d'heures par jour :</b>	
<b>Total d'heure pas semaine :</b>			

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

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 - PERIODE D'ESSAI

#### Article L. 122-3-2 du Code du Travail

Une période d'essai peut être prévue. Elle ne peut dépasser

1 jour par semaine dans la limite de 2 semaines pour les contrats d'une durée maximale de 6 mois,  
15 pour les contrats de plus de 6 mois.

### 4 - PERIODE D'ADAPTATION

La période d'adaptation s'étendra sur \_\_\_\_\_ jours du \_\_\_\_\_ au \_\_\_\_\_

La période d'adaptation reste souple et pourra être modifiée et adaptée en fonction des besoins de l'enfant et de la demande des parents et de l'assistante maternelle, établir un calendrier d'intégration progressive. Voir (Annexe 4).

**Les parents devront établir la déclaration à l'embauche de l'assistante maternelle dès le début de la période d'adaptation. La période d'adaptation est une période travaillée. Ce temps d'adaptation fait partie de la période d'essai. Elle sera rémunérée à l'heure.**

### 5 - ABSENCE DE L'ENFANT

(Articles 14 de la Convention Collective)

#### Absences de l'enfant

Sachant que les périodes pendant lesquelles l'enfant est confié à l'assistant maternel sont prévues au contrat, les temps d'absence non prévus au contrat sont rémunérés.

En cas d'absences de l'enfant pour maladie ou accident constatée par un certificat médical, qu'elle qu'en soit la durée l'assistante maternelle conserve son plein salaire.

En cas d'hospitalisation, le salarié sera également rémunéré dans les mêmes conditions. Mais après 14 jours calendaires consécutifs d'absence, les parents décideront soit de rompre le contrat, soit de maintenir le salaire.

### 6 - REMUNERATION

#### 6.1 La mensualisation est obligatoire.

Le temps de l'accueil occasionnel sera défini au contrat et mensualisé sur la durée prévu de l'accueil

Le salaire mensuel est égal au salaire horaire de base x nombre d'heures d'accueil dans le mois.

Nombre d'heures journalier ou moyenne		Nombre de jours dans le mois		Nombre d'heures mensualisées
	X		=	

Il est convenu d'un **taux horaire net de** : \_\_\_\_\_ €

qui correspond à un **taux horaire brut de** : \_\_\_\_\_ €

Information supplémentaire à fournir sur la mensualisation : \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

→ Les cotisations salariales sont actuellement de : \_\_\_\_\_ % à titre indicatif afin de reconstituer le brut en cas d'augmentation ou baisse des cotisations salariales le salaire net qui a été négocié initialement ne bouge pas.

## **6.2 Compléments au salaire mensuel de base**

S'ajoutent éventuellement au salaire mensuel de base :

**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.

→ Elles sont rémunérées avec un taux de majoration de : 15 %

**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 sont majorées de : 25 %

## **6.3 Situation particulière :**

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 les jours fériés travaillés : taux horaire majoré de 100%
- Accueil spécifique (*enfant demandant une plus grande attention*) : taux horaire majoré de ..... %.  
Cette spécificité peut être prévue dès le départ ou peut survenir par la suite temporairement ou non (*à préciser dans les clauses particulières*).
- Accueil la nuit : taux horaire normal majorées de : ..... %

## **7 – VERSEMENT DU SALAIRE ET COTISATIONS SOCIALES**

Le salaire est versé au moins une fois par mois.

→ Date du versement se fera : → le dernier jour du mois travaillé.

*(Tout retard constitue un non-respect du contrat de travail qui peut entraîner des poursuites judiciaires et peut entraîner un arrêt immédiat du contrat après saisine du tribunal compétent)*

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 ».

Les cotisations sociales sont OBLIGATOIRES. Monsieur ou Madame (employeur) \_\_\_\_\_

S'engage à demander l'affiliation de \_\_\_\_\_

et à verser les cotisations à l'URSSAF (les charges sociales sont actuellement prises en charge par la CAF au titre de la PAJE).

## **8 - CONGES PAYES DE L'ASSISTANT(E) MATERNEL(LE)**

Au salaire s'ajoute chaque mois 10% de congés payés. Sauf si à la fin du contrat, le calcul au maintien est plus favorable, il sera alors fait une régularisation afin de vérifier entre les deux formules. La solution la plus avantageuse pour le salarié sera retenue.

## 9 - PRIME DE PRECARITE

(Article L. 122-3-4 du Code du Travail)

A l'issu du CDD, le salarié bénéficie d'une prime de précarité égale à 10 % du montant total des salaires bruts versés pendant toute la durée du contrat. Cette indemnité n'est pas due si le contrat débouche sur un CDI ou en cas de rupture anticipée du contrat sur l'initiative du salarié.

## 10 - JOURS FERIES

Les jours fériés payés et chômés :

- Le 1<sup>er</sup> mai et tous les autres jours fériés

Tous les jours fériés sont chômés et payés à 100%, ils sont acquis dès le premier jour d'embauche. Y compris pour une année incomplète, les jours fériés sur les semaines déduites seront payés en plus de la mensualisation ou à récupérer. Si les parents travaillent les jours fériés et ont besoin de faire garder leur enfant, voir avec l'assistante maternelle si elle est disponible et s'ils sont travaillés, les heures seront payés en supplément du salaire convenu en mensualisation, majorées de 100%.

## 11 – INDEMNITES

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

Elle sera indexée au SMIC en vigueur.

(L'indemnité d'entretien sera révisée à chaque augmentation du SMIC)

SMIC horaire Brut en vigueur à la signature du contrat : \_\_\_\_\_

**Tarification indemnité d'entretien :**

INDEMNITE PAR JOUR	SMIC	Base 1 h de SMIC	total
Indemnité d'entretien		%	€

→ Il est convenu du versement d'une **indemnité d'entretien de .....** € par journée effective d'accueil. L'indemnité d'entretien ne peut être inférieure au montant défini dans la convention collective (Annexe n°1 de la CCN).

**Tarification indemnité de repas et goûter :**

INDEMNITE PAR JOUR	SMIC	Base 1 h de SMIC	total
Indemnité de repas		%	€
Indemnité de goûter		%	€

→ Il est convenu du versement d'une **indemnité de repas de \_\_\_\_\_** € Par journée effective d'accueil

→ Il est convenu du versement d'une **indemnité de goûter de \_\_\_\_\_** € Par journée effective d'accueil

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

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.

## 12 - CLAUSES PARTICULIERES

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## 13 – REGLEMENT A RESPECTER

### Quelques règles à connaître et à respecter :

- ◆ Vous devez respecter les horaires ci-dessus, car ils fixent le temps d'accueil chez l'assistante maternelle. En cas de changement d'horaires exceptionnels, l'assistante maternelle sera informée le plus rapidement possible, au minimum 48 heures avant, de toute absence imprévue ainsi que de tout changement d'horaire. Cette dernière se réserve le droit de refuser tout changement d'horaire. Exemple : vous ne pouvez planifier d'emmener votre enfant juste pour l'après midi, alors que l'accueil se fait le matin, ou de venir le chercher et de le ramener 2 heures plus tard. Nous ne fonctionnons pas comme les haltes garderies.
- ◆ Donnez rapidement un planning des absences prévues de votre enfant, pour l'organisation des journées, des courses pour les repas des enfants et de leurs préparations, afin que l'assistante maternelle puisse prévoir. ex : pont, absence d'un jour ou quelques jours. Le noter sur la fiche journalière.
- ◆ Pour tout retard matin ou soir la prévenir par téléphone rapidement (même par de SMS), pour ne pas faire attendre inutilement et perturber l'organisation de la journée. Sans nouvelle de votre part après 15 minutes de retard l'assistante maternelle peut vaquer à ses occupations (comme partir promener avec les autres enfants).
- ◆ Il sera impossible de changer de jours de repos ou de permuter sur un autre jour pour aucune raison, ni pour convenance personnel. Si le jour de repos est travaillé avec accord de l'assistante maternelle cela donnera droit à un jour supplémentaire, soit le nombre d'heures prévues au contrat.
- ◆ Il sera impossible de décaler ou de permuter les heures a votre convenance, toutes heures au delà du contrat seront a rajouter au salaire de base.
- ◆ Il sera impossible de récupérer des heures. Si vous venez chercher votre enfant plus tôt ou que vous l'emmenez plus tard le matin, vous ne pouvez compenser financièrement par un retard du soir, car cela reste pour le bien être de votre enfant.
- ◆ L'assistante maternelle accepte l'enfant malade, (sauf pour la bronchiolite et la gastro), mais seulement si l'enfant est suivie médicalement et sous présentation de certificat médical de NON contagion, afin de préserver la santé des autres enfants accueillis par l'assistante maternelle ainsi que la sienne et celle de sa famille.
- ◆ Si des personnes autres que les parents signataires du présent contrat sont susceptibles de venir chercher l'enfant, elles doivent être munies d'une autorisation écrite des parents signataires du contrat et d'une carte d'identité et doivent être présentées à l'assistante maternelle au moins une fois en compagnie des parents signataires du présent contrat. **Prévenir au préalable 24 heures avant.**

## 14 - FIN DU CONTRAT

### **ATTENTION**

*Un CDD ne peut pas être rompu. En cas de rupture du contrat d'une des deux parties, un dédommagement peut être au moins égal au salaire restant à verser jusqu'à la fin du contrat.*

A l'expiration du contrat, même en cours de la période d'essai, l'employeur s'engage à fournir à l'assistante maternelle, à la fin du contrat :

1. Le dernier bulletin de salaire qui mentionne toutes les sommes dues à l'intéressé, soit :  
\*le salaire du mois, les 10% de congés payés, les 10% de prime de précarité
2. Un certificat de travail mentionnant la date de début et la date de fin du contrat ainsi que la nature du contrat.
3. L'attestation destinée à l'ASSEDIC pour lui faire valoir ses droits.  
\* Période d'essai noter : fin de période d'essai à l'initiative soit de l'employeur, soit du salarié  
\* lors de simple licenciement noter : rupture de contrat pour retrait de l'enfant  
\* lors d'une démission de l'Assistante Maternelle noter : démission

## 15 - 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*

Fait à .....

Le .....

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

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