

MODELE DE CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE

A l'attention des utilisateurs du présent document

Le contrat de travail permet de fixer par écrit les obligations réciproques des parties. Le modèle présenté ci-dessous peut être utilisé pour la formation d'une relation de travail à durée indéterminée, en cas de durée de travail régulière telle que définie à l'article 98-1 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective. Il peut être adapté aux particularités de la relation de travail à condition qu'il ne prévoit pas de dispositions moins favorables que les règles applicables.

Ce modèle de contrat de travail présente une valeur indicative et non conventionnelle.

Pour faciliter l'utilisation du présent modèle, des commentaires sont insérés en italique (et en bleu). Ils sont à supprimer de la version définitive du contrat de travail.

Entre

[Choisir entre] Monsieur / Madame [Nom, prénom du particulier employeur].....

Adresse [Adresse du particulier employeur] :

Téléphone [Téléphone du particulier employeur] :

E-mail [Adresse électronique du particulier employeur] :

N° Pajemploi [A compléter]:

Code IDCC : 3239

Numéro de téléphone en cas d'urgence

[Choisir entre] Monsieur / Madame [Nom, prénom de la personne à contacter en cas d'urgence] :

Lien avec l'employeur [Préciser le lien avec le particulier employeur] :

Téléphone [Téléphone de la personne à contacter en cas d'urgence] :

Ci-après dénommé « le particulier-employeur »

[Choisir entre] Monsieur / Madame, Assistant(e) maternel(le), [Nom, prénom du salarié]:

Adresse [Adresse du salarié] :

Téléphone [Téléphone du salarié] :

E-mail [Adresse électronique du salarié] :

Numéro de sécurité sociale :

Date de délivrance de l'agrément [Ou date du dernier renouvellement] :

Assurance responsabilité civile professionnelle [A compléter par le salarié] :

Nom :

Adresse :

N° de police :

Assurance automobile [A compléter par le salarié] :

Nom :

Adresse :

Identité de l'assuré :

N° de police :

ci-après dénommée « le salarié »

Article 1 - Engagement

Article 1-1 - Convention collective

Ce contrat est régi par les dispositions de la convention collective nationale de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile. Le salarié est informé de la possibilité de consulter le texte de la convention collective nationale sur le site internet www.legifrance.gouv.fr.

Article 1-2 - Retraite complémentaire et prévoyance

Les institutions compétentes en matière de retraite et de prévoyance sont :

- Ircem AGIRC / ARRCO
- Ircem prévoyance

Toutes deux domiciliées : 261 avenue des Nations-Unies – BP 593 – 59 060 ROUBAIX Cedex.

Article 2 - Date d'effet du contrat

Le présent contrat est établi pour l'accueil de l'enfant [Nom, prénom de l'enfant],

né(e) le [Date de naissance de l'enfant] / /

Il prendra effet à la date d'embauche, le..... / /, pour une durée indéterminée.

[En application de l'article 90-1 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective, dès lors que l'assistant maternel et le particulier employeur sont déjà liés par un contrat de travail conclu pour l'accueil d'un enfant de la même famille et que ce contrat n'a pas été rompu, la règle suivante s'applique : les parties conviennent, dans le cadre du nouveau contrat, juridiquement distinct de toute autre relation contractuelle de travail, de reprendre l'ancienneté acquise par l'assistant maternel au titre du contrat le plus ancien, toujours en cours. Cette reprise s'applique uniquement à l'ancienneté et non aux autres droits acquis par l'assistant maternel, tels que ceux relatifs aux congés payés.]

Article 2-1 - Période d'essai

(Articles 44-1 du socle commun et 95-1 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective)

Le présent contrat ne devient définitif qu'à l'issue d'une période d'essai de mois.

[La période d'essai est facultative. Sa durée maximale dépend du nombre de jours de travail hebdomadaire fixé dans le contrat de travail :

- *Lorsque l'assistant maternel travaille pour le particulier employeur 1, 2 ou 3 jours calendaires par semaine, la durée maximale de la période d'essai est de 3 mois.*
- *Lorsque l'assistant maternel travaille pour le particulier employeur 4 jours calendaires et plus par semaine, la durée maximale de la période d'essai est de 2 mois.*

Par exception, si le particulier employeur et l'assistant maternel sont liés par un contrat de travail en cours pour l'accueil d'un enfant, au titre duquel une période d'essai était prévue et a été concluante, la durée maximale de la période d'essai du nouveau contrat conclu pour l'accueil d'un autre enfant de la même famille est de 30 jours calendaires, pour s'aligner sur la durée maximale de la période d'adaptation de l'enfant.]

Durant cette période d'essai, chacune des parties peut mettre fin à tout moment, par écrit, au contrat sans indemnité de rupture, ni procédure particulière.

Article 2-2 - Période d'adaptation

(Article 94 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective)

La période d'adaptation débute le premier jour de travail effectif, pour une durée maximale de 30 jours calendaires.

Les parties conviennent d'une période d'adaptation de jours calendaires, organisée du
au de la façon suivante :

Date	Horaires de travail	Nombre d'heures de travail

Pendant cette période d'adaptation, incluse dans la période d'essai, le salarié sera rémunéré sur la base du salaire mensuel prévu à l'article 7.2 du présent contrat duquel sera déduite la rémunération des heures de travail non effectuées *[Les heures non effectuées sont déterminées sur la base des jours et horaires de travail mentionnés à l'article 3.1 du présent contrat].*

Les heures prévues dans le tableau ci-dessus, qui ne seraient finalement pas effectuées du fait du particulier employeur, doivent être rémunérées, à l'exception des absences de l'enfant prévues à l'article 8.1.1 du présent contrat.

Article 3 - Durée et horaires de travail

Article 3-1 - Modalités d'organisation du travail

(Article 97 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective)

[Opter pour le cas selon que l'enfant est accueilli 52 semaines sur 12 mois consécutifs ou 46 semaines ou moins sur 12 mois consécutifs]

Cas n° 1 :

*Accueil de l'enfant 52 semaines d'accueil, y compris les congés, par période de 12 mois consécutifs :
Le salarié accueille l'enfant toute l'année, à l'exception des périodes de congés payés du salarié.*

Cas n° 2 :

Accueil de l'enfant 46 semaines ou moins, hors congés, par période de 12 mois consécutifs :

Le salarié accueille l'enfant pendant semaines.

À la date d'embauche, il est convenu entre les parties que les.....semaines non travaillées seront les suivantes :

-
-
-

Ou Le particulier employeur communique par écrit au salarié les semaines non travaillées, dans le respect d'un délai de prévenance, de semaines/mois calendaires [A définir entre les parties. Ce délai ne peut être inférieur à 2 mois calendaires. Les parties peuvent s'accorder sur des exceptions au respect de ce délai lors de circonstances exceptionnelles qui s'imposent au salarié ou au particulier employeur].

[Dans les deux cas (n° 1 et n° 2), il est possible de prévoir la disposition suivante] Il est expressément convenu entre les parties que ces dates sont susceptibles de modification, sous réserve d'un accord écrit entre les parties et du respect d'un délai de prévenance de [A définir entre les parties].

Article 3-2 - Détermination des périodes de travail

(Article 98 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective)

[Opter pour le cas selon que les horaires de travail peuvent être déterminés ou non au moment de la conclusion du contrat de travail]

Cas n° 1 :

Le salarié travaille heures par semaine, réparties de la manière suivante [La durée maximale de travail est fixée à 48 heures par semaine, calculée sur une moyenne de 4 mois] :

Jours de travail	Horaires de travail	Nombre d'heures de travail

Les parties conviennent de la possibilité de modifier les éléments mentionnés ci-dessus, sous réserve du respect d'un délai de prévenance de jours calendaires [Les parties peuvent s'accorder sur des exceptions au respect de ce délai lors de circonstances exceptionnelles qui s'imposent au salarié ou au particulier employeur].

Cas n° 2 :

Le salarié travaille heures et..... jours par semaine. Les jours et horaires de travail sont définis par un planning de travail remis au salarié dans le respect d'un délai de prévenance de jours calendaires [Les parties peuvent s'accorder sur des exceptions au respect de ce délai lors de circonstances exceptionnelles qui s'imposent au salarié ou au particulier employeur].

[Dans les deux cas (n° 1 et n° 2), il est possible de prévoir la disposition suivante] Pour faire face aux

situations exceptionnelles ou imprévisibles, des heures peuvent être effectuées, d'un commun accord entre les deux parties, au-delà de celles prévues dans le présent contrat. Ces heures seront rémunérées en sus du salaire mensualisé défini à l'article 7.2. ci-dessous.

Article 3-3 - Période de repos hebdomadaire

(Articles 46 du socle commun et 100 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective)

La période de repos hebdomadaire du salarié est fixée au *[Fixer le jour de repos hebdomadaire convenu. Si le salarié est embauché par plusieurs particuliers employeurs, le repos hebdomadaire doit être accordé le même jour. Dans tous les cas, le jour de repos est fixé de préférence le dimanche]* auquel s'ajoute le repos quotidien de 11 heures.

Cependant, l'enfant peut exceptionnellement être confié au salarié, avec son accord écrit. *[Il revient à l'assistant maternel, éventuellement en lien avec les services du Conseil départemental, de s'assurer que les termes de son agrément permettent un tel accueil]*

Les parties conviennent alors que le travail pendant la période de repos hebdomadaire est *[Choisir l'une des deux options mentionnées ci-dessous]* :

- rémunéré au taux horaire dû, majoré à hauteur de 25 %,
- ou récupéré par un repos équivalent à la durée de travail majorée de 25 %.

Article 4 - Lieu de travail et d'accueil de l'enfant

Le lieu de travail et d'accueil de l'enfant est un élément déterminant ayant conditionné la volonté du ou des particuliers employeurs à conclure le présent contrat de travail.

Il est exclusivement fixé *[Choisir]* au domicile du salarié situé *[A compléter]*
[OU] dans une maison d'assistants maternels située *[A compléter]*
Toute modification du lieu de travail est matérialisée, au préalable, par un avenant au présent contrat de travail.

Article 5 - Jours fériés

(Articles 47 du socle commun et 101 du socle spécifiques « assistants maternel » de la convention collective)

Le 1^{er} mai sera *[Supprimer la mention inutile]* chômé / travaillé.

[Si le 1er mai est chômé] Le paiement du jour férié est inclus dans la mensualisation.

[Si le 1er mai est travaillé] En contrepartie, le salarié bénéficie d'une rémunération majorée à hauteur de 100 % (soit une rémunération doublée par rapport à la rémunération habituelle).

Les jours fériés ordinaires travaillés sont, le cas échéant, les suivants :

[Cocher uniquement les cases correspondant au(x) jour(s) férié(s) travaillé(s)]

- 1^{er} janvier
- Vendredi Saint *[en Alsace-Moselle uniquement]*
- Lundi de Pâques
- 8 mai

- Jeudi de l'Ascension
- Lundi de Pentecôte
- Abolition de l'esclavage [dans les DROM uniquement]
- 14 juillet
- 15 août
- 1^{er} novembre
- 11 novembre
- 25 décembre
- 26 décembre [en Alsace-Moselle uniquement]

[Si le jour férié est chômé] Le jour férié chômé qui tombe un jour habituellement travaillé par le salarié est rémunéré dans les conditions prévues par l'article 47-2 du socle commun de la convention collective.

[Si le jour férié est travaillé] En contrepartie du travail un jour férié ordinaire, le salarié perçoit, au titre des heures effectuées, une rémunération majorée de % [A compléter : ce taux de majoration ne peut pas être inférieur à 10 %], calculée sur la base du salaire habituel fixé à l'article 7 du présent contrat.

Article 6 - Congés annuels

(Article 48-1-1 du socle commun et 102-1 et 102-2 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective)

Article 6-1 - Acquisition des congés annuels

Le salarié acquiert des congés payés dans les conditions fixées par l'article 48-1-1 du socle commun de la convention collective.

Article 6-2 - Prise des congés annuels

Les congés payés annuels doivent être pris.

Lorsque le salarié accueille les enfants de plusieurs particuliers employeurs, ceux-ci s'efforcent de fixer d'un commun accord, au plus tard le 1^{er} mars de chaque année, la date des congés. A défaut d'accord entre tous les particuliers employeurs, le salarié fixe lui-même ses semaines de congés annuels. Il communique alors les dates de ses congés annuels par écrit à chacun de ses particuliers employeurs, au plus tard le 1^{er} mars de chaque année, répartis comme suit :

- 4 semaines pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre de l'année ;
- 1 semaine en hiver.

Lorsque le salarié travaille pour un seul particulier employeur, à défaut d'accord entre les parties sur les dates des congés, c'est le particulier employeur qui, au plus tard le 1^{er} mars de chaque année, fixe ces dates et en informe le salarié.

Lorsque le salarié n'acquiert pas 30 jours ouvrables de congés payés au cours de la période de référence visée à l'article 48-1-1-1 du socle commun de la convention collective, il bénéficie de congés complémentaires non rémunérés pour lui permettre de bénéficier d'un repos annuel de 30 jours ouvrables.

[Opter pour le cas selon que l'enfant est accueilli 52 semaines sur une période de 12 mois consécutifs ou sur 46 semaines ou moins sur une période de 12 mois consécutifs]

Cas n° 1 :

Accueil de l'enfant 52 semaines, y compris les congés, sur une période de 12 mois consécutifs :
Les modalités de prise des congés annuels complémentaires sont identiques à celles prévues pour les congés payés. Ces congés ne sont pas rémunérés.

Cas n° 2 :

Accueil de l'enfant 46 semaines ou moins, hors congé, sur une période de 12 mois consécutifs :
Ces périodes de congés annuels complémentaires non rémunérés font partie des semaines non travaillées déduites lors du calcul du salaire mensuel prévu à l'article 7 du présent contrat.

[Dans les deux cas (n° 1 et 2)] Ces périodes de congés non rémunérés ne sont pas prises en compte pour déterminer le droit à congés payés du salarié.

Article 6-3 - Indemnité de congés annuels

Le montant de l'indemnité de congé payé est déterminé en application des dispositions de l'article 48-1-1-5 du socle commun de la convention collective.

[Opter pour le cas selon que la mensualisation est déterminée sur 52 semaines ou 46 semaines ou moins sur 12 mois consécutifs]

Cas n° 1 :

Accueil de l'enfant 52 semaines, y compris les congés, sur une période de 12 mois consécutifs :
L'indemnité des congés payés est versée au salarié au moment où les congés sont pris, en lieu et place de la rémunération.

Cas n° 2 :

Accueil de l'enfant 46 semaines ou moins, hors congés, sur une période de 12 mois consécutifs :
Il est convenu entre les parties que l'indemnité des congés payés pour l'année de référence écoulée, calculée au 31 mai de chaque année, s'ajoute au salaire mensuel de base prévu à l'article 7 du présent contrat.

Elle est versée :

[Opter pour l'une des trois possibilités et supprimer les mentions inutiles. Toute autre modalité de rémunération des congés payés est proscrite]

- en une seule fois au mois de juin,
- en une seule fois lors de la prise principale des congés payés,
- au fur et à mesure de la prise des congés payés au prorata du nombre de jours ouvrables de congés pris.

Article 7 - Rémunération à la date d'embauche

(Chapitre VII du socle commun et chapitre VII du socle spécifique « assistant maternel » et annexe 5 de la convention collective)

Article 7-1 - Salaire horaire

A la date de signature du présent contrat, le salaire est fixé à..... € bruts, correspondant, à titre indicatif, à un salaire horaire net² de..... € à la date de signature du présent contrat [Le salaire horaire ne peut être inférieur aux minimas conventionnels fixés par l'annexe 5 de la convention collective]

La rémunération mensuelle (y compris les indemnités d'entretien, et le cas échéant les indemnités de repas et de déplacement), est versée au salarié le de chaque mois [Choisir la date de versement].

[Éventuellement, ajouter] Le salarié donne son accord pour que le particulier employeur confie le versement de la rémunération à PAJEMPLOI, à travers le dispositif PAJEMPLOI +.

Si le salarié est amené à effectuer des heures complémentaires, c'est-à-dire au-delà de l'horaire contractuel et en-deçà de 45 heures hebdomadaires, celles-ci sont rémunérées au taux horaire normal [Possible de prévoir une majoration], soit € bruts (correspondant, à titre indicatif, à € net par heure, à la date de signature du contrat).

Si le salarié est amené à effectuer des heures majorées, c'est-à-dire des heures de travail au-delà de 45 heures hebdomadaires, celles-ci donneront lieu à une majoration du salaire et seront rémunérées au taux horaire brut majoré de % [Indiquer le taux de majoration. Ce taux ne peut pas être inférieur à 10 %], soit € bruts par heure majorée (correspondant, à titre indicatif, à € net par heure, à la date de signature du contrat).

Article 7-2 - Salaire mensuel

[Opter pour le cas selon que la mensualisation est déterminée sur accueil de 52 semaines ou sur 46 semaines ou moins]

Cas n° 1 :

Accueil de l'enfant 52 semaines, y compris les congés, sur une période de 12 mois consécutifs :
Lorsque le contrat de travail est prévu sur 52 semaines comprenant l'accueil de l'enfant sur 47 semaines et 5 semaines de congés, le salaire mensuel brut est calculé de la façon suivante (article 109-1 du socle « assistant maternel » de la convention collective) :

$$\begin{aligned} & \text{nombre d'heures de travail par semaine} \times 52 \text{ semaines} / 12 \text{ mois} \\ & = \text{nombre d'heures de travail par mois} \times \text{salaire horaire brut} \end{aligned}$$

Soit un salaire mensuel brut de..... €
Correspondant à titre indicatif à un salaire mensuel net de €.

Cas n° 2 :

Accueil de l'enfant 46 semaines ou moins, hors congés, sur une période de 12 mois consécutifs :
Lorsque l'accueil de l'enfant s'effectue sur 46 semaines ou moins, le salaire mensuel brut est calculé de la façon suivante (article 109-2 du socle « assistant maternel » de la convention collective) :

² Salaire net : montant du salaire après déduction des cotisations salariales

$$\text{nombre d'heures de travail par semaine} \times \text{nombre de semaines programmées} / 12 \text{ mois} \\ = \text{nombre d'heures de travail par mois} \times \text{salaire horaire brut}$$

Soit un salaire mensuel brut de.....€
Correspondant à titre indicatif à un salaire mensuel net de €.

Le salaire mensualisé n'inclut pas l'indemnité de congés payés. Ces derniers sont rémunérés conformément aux dispositions de l'article 6.3 du présent contrat de travail.

Article 7-3 - Indemnités d'entretien, frais de repas, indemnités de déplacement

Article 7-3-1 - Indemnité d'entretien

(Article 114-1 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective)

Le montant de l'indemnité d'entretien est calculé en fonction de la durée effective de travail quotidien : au minimum 90 % du Minimum Garanti (MG) lorsque la durée de travail est de 9 heures et calculé au prorata de la durée de travail qu'elle soit inférieure ou supérieure à 9 heures, sans pouvoir être inférieur à 2,65 € par journée de travail sans considération du nombre d'heures.

Pour une journée de travail de.....heures, le montant horaire de l'indemnité d'entretien est donc de €.

Il sera versé chaque mois au salarié, en sus du salaire mensualisé défini à l'article 7.2. ci-dessus, et calculé en fonction du nombre d'heures de travail réellement constatées.

L'indemnité d'entretien n'est pas due lorsque l'enfant n'est pas accueilli.

Article 7-3-2 - Frais de repas

(Article 114-2 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective)

[Opter pour le cas selon que le salarié fournit les repas]

Cas n° 1 :

À la date d'embauche, il est convenu entre les parties que les repas sont fournis par le particulier employeur.

En conséquence, le salarié ne perçoit pas de frais de repas. Le particulier employeur informe le salarié du coût des repas fournis.

Cas n° 2 :

À la date d'embauche, il est convenu entre les parties que les repas sont fournis par le salarié *[préciser la nature et le nombre de repas fournis]*.

En conséquence, le salarié perçoit € par repas réellement fourni à l'enfant.

Article 7-3-3 - Indemnités de déplacement

(Articles 57 du socle commun et 113 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective)

Pour répondre aux besoins et activités de l'enfant [Nom, prénom de l'enfant].....
à savoir [Préciser les activités concernées]..... ,
[Choisir] le salarié est autorisé à utiliser son véhicule [OU] le particulier employeur autorise le transport
de son enfant dans le véhicule du conducteur [Nom, prénom du conducteur] ,
qu'il a expressément désigné à cet effet, et en présence permanente et impérative du salarié.

Dans ce cadre, le salarié est indemnisé des frais kilométriques occasionnés pour transporter [Nom,
prénom de l'enfant]..... [Choisir] selon le barème de l'administration [OU] fiscal.
[Préciser : selon les dispositions des articles 57 (socle commun) et 113 (socle spécifique « assistant
maternel ») de la convention collective, le barème ne peut être inférieur au barème de l'administration
et supérieur au barème fiscal]

[Choisir] Le salarié atteste qu'il dispose d'une assurance pour l'utilisation de son véhicule, comprenant
la clause particulière de couverture pour le transport de l'enfant accueilli, dont les références sont
précisées en en-tête du présent contrat de travail [OU] que le conducteur [Nom, prénom du
conducteur] ,
que le particulier employeur a expressément désigné pour transporter l'enfant en présence
permanente et impérative du salarié dispose d'une assurance pour l'utilisation de son véhicule,
comprenant la clause particulière de couverture pour le transport de l'enfant accueilli, dont les
références sont précisées en en-tête du présent contrat de travail.

[A ajouter selon le cas]

Lorsque plusieurs particuliers employeurs sont demandeurs de déplacements, l'indemnité due par
chacun d'entre eux est déterminée au prorata du nombre d'enfants concernés par le(s) déplacement(s).
Le nombre d'enfants concernés s'entend des enfants présents dans le véhicule, y compris les enfants
de l'assistant maternel si le déplacement est effectué pour répondre à leurs besoins.

Article 7-4 - Régularisation des salaires lorsque l'enfant est accueilli 46 semaines ou moins sur une période de 12 mois consécutifs

Article 7-4-1 - Régularisation prévisionnelle réalisée chaque année à la fin d'un mois anniversaire du contrat

(Article 109-2 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective)

Conformément aux dispositions de l'article 109-2 du socle spécifique « assistant maternel » de la
convention collective, une régularisation prévisionnelle est réalisée chaque année à la date
anniversaire du contrat du travail, en comparant les salaires versés pendant les 12 derniers mois
écoulés au titre des heures réellement effectuées, aux salaires qui auraient dû être versés en
application du contrat de travail. Cette régularisation est établie par un écrit, signé par les parties.

Les régularisations prévisionnelles annuelles qui interviennent au cours de l'exécution du contrat se
compensent entre elles et n'entraînent pas de règlement en cours de contrat.

Article 7-4-2 - Régularisation définitive en fin de contrat de travail

(Article 124 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective)

Conformément aux dispositions de l'article 124 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective, lorsque l'accueil s'effectue sur une année de 46 semaines et moins, le particulier employeur procède à la régularisation définitive du salaire en fin de contrat.

Cette régularisation effectuée à la date de fin du contrat de travail tient compte des conditions prévues au contrat de travail et des régularisations prévisionnelles réalisées chaque année à la date anniversaire du contrat.

A la fin du contrat de travail, il est procédé à une liquidation et une compensation des régularisations annuelles et prévisionnelles au crédit et au débit de l'assistant maternel. Si un crédit au profit du salarié est constaté, celui-ci s'effectue sous la forme d'un remboursement financier soumis à cotisations et contributions sociales.

Article 8 - Absences

Article 8-1 - Absences de l'enfant non prévues au contrat

(Article 105 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective)

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

Toutefois, conformément aux dispositions de l'article 105 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective, en cas d'absence de l'enfant justifiée par un certificat médical ou un bulletin d'hospitalisation, le particulier employeur avertit le salarié dès que possible, par tous moyens. Il transmet également le justificatif au salarié, au plus tard au retour de l'enfant.

En cas d'absence justifiée dans les conditions prévues ci-dessus, le salarié n'est pas rémunéré au titre de la période d'absence dans les limites suivantes :

- En cas de courtes absences de l'enfant, pas nécessairement consécutives, dans la limite de 5 jours d'absence. Au-delà de cette limite, le particulier employeur doit reprendre le paiement du salaire.
- En cas d'absence durant 14 jours calendaires consécutifs. Au-delà de 14 jours calendaires consécutifs d'absence, le particulier employeur doit reprendre le paiement du salaire ou rompre le contrat de travail conformément à l'article 119-1 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective.

Ces deux limites sont appréciées par période de 12 mois glissants à compter de la date d'effet du contrat de travail ou de sa date anniversaire.

Article 8-2 - Absences du salarié

(Articles 49 du socle commun et 105 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective)

Toute absence du salarié doit être justifiée, il s'engage à prévenir dès que possible le(s) particulier(s) employeur(s).

En cas d'arrêt de travail pour maladie, le salarié prévient, par tout moyen, le particulier employeur dès que possible et lui communique le justificatif de l'arrêt de travail dans un délai de quarante-huit (48) heures, sauf cas de circonstances exceptionnelles. Le particulier employeur remplit l'attestation de salaire et la renvoie dûment complétée, le plus rapidement possible à la caisse primaire d'assurance maladie à laquelle le salarié est rattaché. *[Il est recommandé au particulier employeur d'en fournir une copie au salarié]*

Article 9 - Rupture du contrat de travail

Toute rupture du présent contrat en dehors de la période d'essai est soumise aux règles définies à l'article 119 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective nationale.

Article 10 - Confidentialité

Les parties s'engagent à conserver confidentielles les informations personnelles transmises entre elles dans le cadre de l'exécution du présent contrat. Elles prennent les mesures nécessaires pour garantir cette confidentialité.

Article 11 - Clauses particulières

[Les parties peuvent prévoir certaines règles particulières pour l'accueil ou l'accompagnement des enfants accueillis, adaptées à leur situation : (activités conseillées ou à proscrire, utilisation d'un cahier de liaison, présence d'animaux etc.)]

Fait à, le *[Préciser le lieu et la date]* en 2 exemplaires

[Un exemplaire est remis au salarié et l'autre est conservé par le particulier employeur]

Signature du particulier employeur
(précédée de la mention « Lu et approuvé »)

Signature du salarié
(précédée de la mention « Lu et approuvé »)

[Des modèles d'annexes sont proposés sur les pages suivantes. La liste de ces modèles d'annexes n'est pas exhaustive.]

AUTORISATION DE TRANSPORT DE L'ENFANT

Je, soussigné(e) [nom, prénom du particulier employeur]
demeurant au [Adresse du particulier employeur].....,
autorisons [Choisir entre] Madame / Monsieur [Nom, prénom du salarié].....,
demeurant au [Adresse du salarié]

[Opter pour le ou les cas selon que le particulier employeur autorise l'assistant maternel et/ou un autre conducteur à transporter l'enfant]

Cas n° 1 :

- à transporter notre enfant [Nom, prénom de l'enfant].....
dans son véhicule selon la législation en vigueur (équipement des sièges, assurance du véhicule comprenant la clause particulière de couverture pour le transport de l'enfant accueilli) et dans les meilleures conditions de sécurité.

Cas n° 2 :

- à faire transporter notre enfant [Nom, prénom de l'enfant].....,
en sa présence permanente et impérative, par et dans le véhicule de [identité du conducteur]
selon la législation en vigueur (équipement des sièges, assurance du véhicule comprenant la clause particulière de couverture pour le transport de l'enfant accueilli) et dans les meilleures conditions de sécurité.

Références de l'assurance automobile du conducteur :

Société d'assurance :

Adresse :

Téléphone :

Numéro de sociétaire :

Fait à, le [Préciser le lieu et la date]

Signature du particulier employeur

[L'attestation est remise au salarié et une copie est conservée par le particulier employeur]

AUTORISATION D'INTERVENTION MEDICALE D'URGENCE

Je, soussigné(e) [nom, prénom du particulier employeur] ,
demeurant [Adresse du particulier employeur]..... ,
autorise [choisir entre] Madame/Monsieur [identité du salarié]..... ,
domicilié(e) [adresse du salarié] au..... ,
assistant(e) maternel(le) agréé(e),

à appeler les services d'urgences.

Le salarié alerte immédiatement le particulier employeur.

Si une intervention médicale d'urgence y compris une anesthésie est nécessaire, le transport de
l'enfant se fera si possible et de préférence vers le centre hospitalier [Nom et adresse de l'hôpital choisi]
.....
ou la clinique [Nom et adresse de la clinique choisie]

Fait à, le [Préciser le lieu et la date]

Signature du particulier employeur

[L'autorisation est remise au salarié et une copie est conservée par le particulier employeur]

AUTORISATION D'ADMINISTRER DES MÉDICAMENTS

Je, soussigné(e) [nom, prénom du particulier employeur],
demeurant au [Adresse],

Autorise Madame/Monsieur [Identité du salarié],

demeurant au [Adresse du salarié],
assistant(e) maternel(le) agréé(e),

à donner à notre enfant [Identité de l'enfant],

un traitement médical ou un régime alimentaire sur prescription médicale, à condition de se conformer aux règles en vigueur, et notamment, en cas d'administration de soins ou de médicaments, que celle-ci puisse être regardée comme un acte de la vie courante au sens des dispositions du Code de l'action sociale et des familles, que ces soins ou traitements aient fait l'objet d'une prescription médicale et que le médecin prescripteur n'ait pas expressément demandé l'intervention d'un auxiliaire médical.

Nous mettons à la disposition de l'assistant maternel le(s) ordonnance(s) concernée(s).

Fait à, le [Préciser le lieu et la date]

Signature du particulier employeur

[L'autorisation est remise au salarié et une copie est conservée par le particulier employeur]

A JOURNAL OF THE AMERICAN

... the ... of ...
... the ... of ...

... the ... of ...
... the ... of ...

... the ... of ...
... the ... of ...

... the ... of ...
... the ... of ...

MODELE D'ENGAGEMENT RECIPROQUE

A l'attention des utilisateurs du présent document

Conformément aux dispositions de l'article 93 du socle « assistant maternel » de la convention collective, l'engagement réciproque est défini comme un engagement écrit par lequel le particulier employeur et l'assistant maternel s'accordent sur le principe de la formation du contrat de travail, avant le premier jour d'accueil, période d'adaptation comprise. Toute modification des termes de l'engagement réciproque doit faire l'objet d'un nouvel accord entre les parties.

L'engagement réciproque n'est pas obligatoire et ne saurait remplacer la poursuite de la négociation et la conclusion d'un contrat de travail. Il peut être rompu à l'initiative du particulier employeur ou de l'assistant maternel. Dans ce cas, la partie à l'initiative de la rupture, informe l'autre partie de sa décision, par lettre recommandée avec accusé de réception, ou remise en main propre contre décharge, et est tenue de lui verser une indemnité forfaitaire compensatrice.

L'indemnité forfaitaire est d'un montant équivalent à un demi-mois de salaire brut défini au moment de la conclusion de l'engagement réciproque. Elle n'est pas due, sur présentation d'un justificatif, dès lors que les événements suivants surviennent entre la date de l'engagement réciproque et la date d'effet du contrat de travail :

- le décès de l'enfant du particulier employeur,
- le retrait, la suspension ou le non-renouvellement de l'agrément dont est titulaire l'assistant maternel.

Il est précisé que cette indemnité compensatrice forfaitaire n'a pas le caractère d'un salaire. Par conséquent, elle n'est pas soumise à cotisations sociales.

Ce modèle présente une valeur indicative et non conventionnelle.

Pour faciliter l'utilisation du présent modèle, des commentaires sont insérés en italique et en bleu. Ils sont à supprimer de la version définitive de l'engagement réciproque.

A la suite du contact pris ce jour : [indiquer la date]/...../.....

Entre

[Choisir entre] Monsieur / Madame [Nom, prénom du particulier employeur].....

Adresse [Adresse du particulier employeur] :

Téléphone [Téléphone du particulier employeur] :

E-mail [Adresse électronique du particulier employeur] :

Ci-après dénommé « le particulier-employeur »

Et

[Choisir entre] Monsieur / Madame, Assistant(e) maternel(le), [Nom, prénom du salarié].....

Adresse [Adresse du salarié] :

Téléphone [Téléphone du salarié] :

E-mail [Adresse électronique du salarié] :

Ci-après dénommé « le futur salarié »

Pour l'accueil de l'enfant, les parties s'entendent sur l'embauche de [Choisir entre]
Madame/Monsieur [Nom, prénom du salarié] à effet du...../...../..... [Date du début du contrat],
avec signature d'un contrat de travail sur les bases suivantes :

Durée hebdomadaire de l'accueil prévue :

Nombre de semaines d'accueil dans une année :

Salaire horaire brut.....€

Salaire mensuel brut.....€

Sauf exceptions prévues par l'article 93 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective, si l'une des parties décide de ne pas donner suite à cet accord de principe, elle verse à l'autre une indemnité forfaitaire compensatrice d'un montant équivalent à un demi-mois de salaire brut par rapport à la durée hebdomadaire de l'accueil prévue, d'un montant de.....€
[A compléter en indiquant le montant du demi-mois de salaire].

Elle n'est pas due dès lors que les évènements suivants surviennent entre la date de l'engagement réciproque et la date d'effet du contrat de travail :

- le décès de l'enfant du particulier employeur,
- le retrait, la suspension ou le non-renouvellement de l'agrément dont est titulaire l'assistant maternel.

Fait à, le[Préciser le lieu et la date] en 2 exemplaires.

[Un exemplaire est remis au salarié et l'autre est conservé par le particulier employeur]

Signature du (ou des) futur(s) particuliers employeur(s)

(précédée de la mention : « Lu et approuvé »)

Signature du futur salarié

(précédée de la mention : « Lu et approuvé »)

MODELE FICHE MENSUELLE DE SUIVI

MOIS : ANNEE.....

Jour du mois	Horaires convenus entre les parties	Heure d'arrivée	Heure de départ	Nombre d'heures effectuées	Absence de l'enfant <i>(préciser si l'absence est rémunérée ou non)</i>	Absence de l'assistant maternel <i>(préciser si l'absence est rémunérée ou non)</i>	Commentaires éventuels*
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
11							
12							
13							
14							
15							
16							
17							

FICHE PEDAGOGIQUE : LE RETRAIT DE L'ENFANT

A l'attention des utilisateurs de la fiche pédagogique

Ce document a une valeur indicative et non conventionnelle.

Le retrait de l'enfant emporte la rupture du contrat de travail d'un assistant maternel à l'initiative du particulier employeur.

Conformément aux dispositions de l'article 119-1 du socle « assistant maternel » de la Convention collective, le particulier employeur qui décide de ne plus confier son enfant au salarié, quel qu'en soit le motif, doit lui notifier sa décision de rompre le contrat de travail, par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Hormis quelques cas spécifiques liés à la faute grave ou la faute lourde, la lettre de retrait de l'enfant ne comporte pas le(s) motif(s) de la rupture du contrat de travail.

Toutefois, la décision ne peut pas être fondée sur un motif discriminatoire fondé sur des critères interdits (tels que la race, l'origine sociale, le sexe, etc.) ou un motif illicite privant l'assistant maternel de l'exercice d'un droit, en application des dispositions des articles 9 à 15 du socle commun de la présente convention collective.

Le préavis est un délai, qui court à compter de la date de première présentation de la lettre recommandée au domicile de l'assistant maternel ou de la date de remise de la lettre en main propre contre décharge.

Conformément aux dispositions de l'article 120 du socle « assistant maternel » de la convention collective, selon l'ancienneté de l'assistant maternel, le préavis dure, sauf en cas de retrait fondé sur une faute grave ou une faute lourde :

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

Quelle que soit sa durée, le préavis se calcule de date à date.

L'ancienneté s'apprécie au jour de la date d'envoi de la lettre recommandée ou de la date de remise en main propre contre décharge.

Le préavis ne peut pas être interrompu ou suspendu. Par exception prévue à l'article 64-1 du socle commun de la Convention collective, le préavis est suspendu en cas :

- d'arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ;
- de congé de maternité ou d'adoption ;
- de prise de congés payés, sauf accord écrit et signé des parties.

Illustrations

Exemple 1 :

En septembre 2020, Madame X a posé des congés payés les 26 et 27 novembre 2020 qui ont été validés par le particulier employeur. Par ailleurs, Madame X justifie, à la date d'envoi de la lettre de retrait, d'une ancienneté de 2 mois et 15 jours. La lettre notifiant la décision de retrait a fait l'objet d'une première présentation à son domicile le 24 novembre 2020. Le préavis de 8 jours calendaires a débuté le 24 novembre 2020. En raison de la prise des congés payés, il a été suspendu les 26 et 27 novembre 2020 et a repris son cours dès le 28 novembre 2020. Le préavis s'achève le 3 décembre 2020 à minuit.

Exemple 2 :

Madame Y justifie le 24 novembre 2020, à la remise en main propre contre décharge de la lettre de retrait, d'une ancienneté de 18 mois. Le préavis d'un mois a débuté le 24 novembre 2020, et s'achève le 23 décembre 2020 à minuit.

A l'issue du contrat de travail, l'assistant maternel bénéficie :

- d'une indemnité compensatrice de préavis si le préavis est réalisé ou non exécuté à la demande du particulier employeur
Article 66 du socle commun et article 122 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective ;
- d'une indemnité de rupture si l'enfant est accueilli depuis au moins 9 mois à la date d'envoi du courrier de retrait de l'enfant par lettre recommandée ou à la date de remise en main propre contre décharge. Cette indemnité est égale à 1/80^{ème} du total des salaires bruts perçus pendant la durée du contrat, hors indemnités ;
- d'une indemnité compensatrice de congés payés pour les congés payés acquis et non pris à la date de la rupture du contrat de travail en cas d'accueil de l'enfant 52 semaines et pour les congés acquis et non rémunérés à la date de la rupture du contrat de travail en cas d'accueil de l'enfant 46 semaines ou moins
Articles 123-1 et 123-2 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective ;
- d'un montant relatif à la régularisation définitive du salaire en cas d'accueil de l'enfant 46 semaines ou moins
Article 124 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective.

Illustrations

Exemple :

Madame X justifie, à la date d'envoi de la lettre de retrait, d'une ancienneté de 2 ans. La première présentation de la lettre de retrait à son domicile est intervenue le 24 novembre 2020. Le préavis d'un mois a débuté le 24 novembre 2020, et s'achève le 23 décembre 2020 à minuit.

Ainsi le 23 décembre 2020, Madame X bénéficie :

- *du salaire pour la période allant du 1^{er} au 23 décembre 2020 ;*
- *d'une indemnité de rupture (total des salaires bruts relevés sur les déclarations Pajemploi/80) ;*
- *d'une indemnité compensatrice de congés payés pour les congés payés acquis et non pris au 23 décembre 2020.*

Elle ne bénéficie pas d'une régularisation de ses salaires car l'accueil s'effectue sur 52 semaines.

L'employeur doit remettre à l'assistant maternel, à la date de fin de contrat, les documents de fin de contrat suivants :

- un certificat de travail ;
- l'attestation pour présenter une demande d'indemnisation auprès de l'organisme Pôle emploi ;
- un reçu pour solde de tout compte.

*
* * *