

MODELE DE CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE

ENTRE LE PARENT EMPLOYEUR N° URSSAF/ PAJEMPLOI.....

Nom, prénom du père ou de la mère (personne déclarée comme employeur au niveau de la Paje Emploi)

.....

Adresse :

.....

Tél. Domicile : Tél. Portable ://.....

Lieu de travail du père..... Tél. :

Lieu de travail de la mère :..... Tél :

En cas de séparation des parents, ces derniers devront fournir les justificatifs de la garde de l'enfant.

ET L'ASSISTANT(E) MATERNEL(LE) N° de Séc. Sociale :

Nom, prénom :

Nom de jeune fille :

Adresse :

.....

Tél. Domicile : Tél. Portable :

Date de début d'agrément : valable jusqu'au :.....

Délivré pour.....enfant(s) par le Conseil général de :.....

Une photocopie de l'attestation d'agrément est à donner aux parents.

☞ Assurance responsabilité civile professionnelle :

Nom de l'assurance:.....N°contrat.....N°Sociétaire.....

valable jusqu'au :.....

☞ Assurance du véhicule "transport professionnel" :

Nom de l'assurance :.....

N°contrat..... N°Sociétaire.....

valable jusqu'au :.....

L'assistant(e) maternel (le) doit faire les démarches auprès de son assureur en cas de transport de l'enfant avec son véhicule. L'attestation d'assurance fournie aux parents doit porter la mention "transport professionnel". Pour le transport dans le véhicule de l'assistante maternelle, l'utilisation d'un matériel homologué, adapté à l'âge et au poids de l'enfant est obligatoire.

Paraphe

Engagements réciproques

☞ L'assistant(e) maternel(le) s'engage :

- à ne jamais laisser l'enfant seul, même un court instant,
- à fournir les soins nécessaires au plein épanouissement physique et psychologique de l'enfant, en s'occupant, en particulier, des jeux et en organisant des sorties.
- à informer les parents de la composition des repas, du comportement de l'enfant, des progrès accomplis et, le cas échéant des difficultés rencontrées,
- à ne pas fumer, de même que son entourage, à proximité immédiate de l'enfant,
- à surveiller et assurer la sécurité de l'enfant, notamment en présence d'un animal,
- à respecter les règles et normes de sécurité liées au transport en voiture,
- à respecter le devoir de confidentialité auquel il ou elle est astreint(e) du fait de ses fonctions,
- à respecter le nombre d'enfants autorisé par l'agrément qui lui a été délivré, à informer immédiatement les parents de tout changement de son agrément (modification du nombre d'enfants, suspension, retrait...) et à fournir aux parents une photocopie du nouvel agrément.
- A prévenir les parents en cas de maladie ou accident.

Autre à préciser.....

L'agrément est délivré nominativement à l'assistant(e) maternel(le), en conséquence il ou elle seul(e) est responsable de l'enfant : trajets scolaires, soins, alimentation, éveil...

L'enfant ne doit en aucun cas être confié à un autre membre de la famille de l'assistant(e) maternel(le), ni à un autre adulte sauf situation d'urgence.

Voir autorisation Annexe 1

☞ Les parents sont responsables :

- du bien être de leur enfant,
- de la surveillance médicale de leur enfant,
- du travail scolaire de leur enfant,
- de l'éducation religieuse de leur enfant,
- de l'établissement mensuel d'un bulletin de salaire,
- du versement du salaire avant le.....du mois suivant, y compris pendant les périodes de formation (60h00 minimum obligatoires sur 5 ans, 120h00 pour les agréments 2007),

☞ Les parents s'engagent :

- à déclarer leur assistant(e) maternel(le) à l'URSSAF ou PAJEMPLOI
- à prévenir l'assistant(e) maternel(le) pour tout changement d'horaire
- à respecter l'intimité et la vie privée de l'assistant(e) maternel(le) et de sa famille.
- à informer l'assistant(e) maternel(le) des modalités de garde de l'enfant en cas de séparation des conjoints
- à tenir à disposition des salariés, la Convention Collective Nationale de Travail des Assistants Maternels du Particulier Employeur n° 3317.

(A se procurer à la documentation française -

124, rue Henri Barbusse 93308 AUBERVILLIERS Cédex)

Paraphe

PERIODE D'ESSAI Cf. Art 5 Convention Collective

"Pour un accueil de 1,2 ou 3 jours calendaires par semaine, elle sera de 3 mois maximum. Pour un accueil de 4 jours ou plus, elle sera de 2 mois maximum".

☞ La période d'essai sera de :

❖ *En cas de rupture voir page 14 - (délai de prévenance)*

PERIODE D'ADAPTATION Cf. Art 5 Convention Collective

Pour le bien de l'enfant, il est conseillé de prévoir un accueil progressif chez l'assistant(e) maternel(le).

« Le temps d'adaptation est de 1 mois maximum et fait partie de la période d'essai ».

Les horaires seront fixés en fonction des besoins d'adaptation de l'enfant et des disponibilités des 2 parties. Cette période sera rémunérée au prorata des heures effectuées.

Date:.....	Horaires.....
Date:.....	Horaires.....
Date:.....	Horaires.....
Date:.....	Horaires.....

DUREE ET HORAIRES D'ACCUEIL

Principes de l'accueil journalier

☞ Art. L. 423-21 (*C.A.S.F.) « L'assistant(e) maternel(le) bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de onze heures consécutives.

« Un décret, une convention ou un accord collectif étendu peut, dans des conditions prévues par décret et sous réserve de respecter le droit à un repos compensateur ou à une indemnité, déroger aux dispositions de l'alinéa précédent. »

☞ Art. L. 423-22 « L'assistant(e) maternel(le) ne peut être employé(e) plus de six jours consécutifs. Le repos hebdomadaire de l'assistant(e) maternel(le) a une durée minimale de vingt-quatre heures auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien prévues à l'article L. 423-21. »

« L'employeur ne peut demander à un(e) assistant(e) maternel(le) de travailler plus de quarante-huit heures par semaine, cette durée étant calculée comme une moyenne sur une période de quatre mois, sans avoir obtenu l'accord de celui-ci et sans respecter des conditions définies par décret. Avec l'accord du salarié, cette durée peut être calculée comme une moyenne sur une période de douze mois, dans le respect d'un plafond annuel de 2250 heures. »

- C.A.S.F. (Code de l'Action Sociale et des familles)

Paraphe

Art 6 de la Convention Collective

☞ *La durée conventionnelle de l'accueil est de 45h00 par semaine :*

- *Le salarié bénéficie d'un repos quotidien de 11h00 consécutives au minimum.*

- *Dans la profession, la durée habituelle d'accueil est de 9h00.*

- *L'accueil journalier débute à l'heure prévue au contrat et se termine à l'heure de départ des parents avec leur enfant.*

Toutefois, si l'employeur et le salarié en sont d'accord, il pourra être dérogé à ces principes :

- *En raison d'impératifs liés à des obligations prévisibles et non constantes de l'employeur.*
- *Pour assurer l'accueil de l'enfant dans des situations exceptionnelles et imprévisibles.*

Dans ces cas l'accueil pourra être effectué la nuit : demander impérativement une autorisation au Conseil Général.

☞ Les parents et l'assistant(e) maternel(le) sont d'accord pour déroger exceptionnellement à ces principes : Oui Non

Si oui, dans les conditions suivantes :

.....

.....

Et à négocier au cas par cas.

L'assistant(e) maternel(le).....s'engage à respecter son temps de repos quotidien (11h00).

A compter de la fin de l'adaptation

A partir du :

☞ Les parents s'engagent à confier l'enfant :heures

Par jour

Par semaine

Voir modèle de Planning Annexe 1

Par mois

☞ *Le dépassement des horaires est soumis à l'accord préalable de l'assistant(e) maternel(le).*

☞ *Un planning mensuel peut être mis en place s'il a lieu de façon à préciser les horaires irréguliers.*

- Les parents préviendront l'assistant(e) maternel(le), en cas d'imprévu ou de modification de planning au moins.....à l'avance.

Paraphe

- Lors de la scolarisation de l'enfant, les parents et l'assistant(e) maternel(le) devront discuter des nouvelles modalités et les notifier au contrat au moyen d'un avenant.

☞ **L'enfant sera-t-il confié pendant les vacances scolaires ?**

Toussaint	<input type="radio"/> oui	<input type="radio"/> non	<input type="radio"/> en partie.....
Noël	<input type="radio"/> oui	<input type="radio"/> non	<input type="radio"/> en partie
Février	<input type="radio"/> oui	<input type="radio"/> non	<input type="radio"/> en partie
Printemps	<input type="radio"/> oui	<input type="radio"/> non	<input type="radio"/> en partie.....
Été	<input type="radio"/> oui	<input type="radio"/> non	<input type="radio"/> en partie

L'enfant ne sera pas confié.....semaines par an
(y compris les congés payés, les RTT, les récupérations, vacances scolaires,
garde par un membre de la famille...)

REPOS HEBDOMADAIRE DE L'ASSISTANT(E) MATERNEL(LE)

Article 10 de la convention collective : « Le jour habituel de repos hebdomadaire est pris le même jour en cas de multi - employeurs. » « Dans le cas où exceptionnellement, l'enfant est confié au salarié le jour de repos hebdomadaire, celui-ci est rémunéré au tarif normal majoré de 25%, ou récupéré, d'un commun accord par un repos équivalent majoré dans les mêmes proportions. »

Le jour de repos hebdomadaire est le :

☞ **Absence de l'enfant (Article.14 de la convention collective)**

" Les temps d'absences non prévus au contrat sont rémunérés."

Toutefois, en cas d'absences de l'enfant dues à une maladie ou à un accident, lorsque les parents ne peuvent pas confier l'enfant malade à l'assistant maternel, ils doivent lui faire parvenir dans les 48 heures, un certificat médical daté du 1^{er} jour d'absence.

Dès lors :

- L'assistant(e) maternel(le) n'est pas rémunéré pendant les courtes absences pour maladie de l'enfant, pas nécessairement consécutives, à condition que le total de ces absences ne dépasse pas 10 jours d'accueil dans l'année, à compter de la date d'effet du contrat.
- Dans le cas d'une maladie qui dure 14 jours consécutifs, ou en cas d'hospitalisation, le salarié n'est pas rémunéré. Mais après 14 jours calendaires consécutifs d'absence, les parents décideront soit de rompre le contrat, soit de maintenir le salaire. »

Paraphe

CONGES PAYES

☞ L'assistant(e) maternel(le) a droit à 5 semaines de congés payés. Il ou Elle acquiert 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif sur la période du 1^{er} juin au 31 mai.

☞ *Cf Art.L. 423-23 (C.A.S.F.) : " L'assistant(e) maternel(le) et son ou ses employeurs fixent d'un commun accord, au plus tard le 1^{er} mars de chaque année, les dates de congés de l'assistant maternel 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) qui a plusieurs employeurs fixe lui-même les dates de ses congés pour une durée et dans les conditions définies par décret. Dans le cas où l'assistant(e) maternel(le) n'a qu'un seul employeur, les dates des congés sont fixées par ce dernier."*

☞ *Cf Art. D. 423-16 (C.A.S.F.) : En l'absence de l'accord prévu à l'article L423-23« L'assistant(e) maternel(le) qui a plusieurs employeurs peut fixer lui-même quatre semaines de ses congés pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre de l'année et une semaine en hiver à condition d'en prévenir ses employeurs au plus tard le 1^{er} mars de l'année considérée. »*

☞ **CONGES ANNUELS DES PARENTS :**

.....

☞ **RTT DES PARENTS :**

.....

☞ **CONGES ANNUELS DE L'ASSISTANT(E) MATERNEL(LE) :**

.....

AUTRES CONGES (Convention collective art.13)

☞ **Congés pour évènements familiaux**

L'assistant(e) maternel(le) bénéficiera sur justification, à l'occasion de certains évènements, d'une autorisation d'absence exceptionnelle accordée dans les conditions suivantes :

Sans condition d'ancienneté :

- 4 jours ouvrables pour son mariage
- 3 jours ouvrables pour naissance ou adoption
- 2 jours ouvrables pour le décès d'un enfant ou d'un conjoint ou du partenaire d'un PACS.
- 1 jour ouvrable pour le mariage d'un enfant
- 1 jour ouvrable pour le décès du père, de la mère, d'un grand-père ou d'une grand-mère.

Avec condition d'ancienneté de 3mois chez l'employeur :

- 1 jour ouvrable pour le décès du beau-père ou de la belle-mère (c'est-à-dire père ou mère de l'époux(se))
- 1 jour ouvrable pour le décès d'un frère ou d'une sœur.

Ces jours de congé doivent être pris au moment de l'évènement ou, en accord avec l'employeur, dans les jours qui entourent l'évènement. Ils n'entraînent pas de réduction de la rémunération.

☞ **Congés pour enfant(s) malade(s) :**

"Tout salarié a droit à bénéficier d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident constaté par un certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont il a la charge. La durée de ce congé est au maximum de 3 jours par an. Elle est portée à 5 jours si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus, de moins de 16 ans."

Paraphe

JOURS FERIES (Art 11 convention collective)

- ☞ **Le 1^{er} Mai** : "Seul le 1^{er} mai est un jour férié chômé et payé, s'il tombe un jour habituel d'accueil de l'enfant. Le chômage du 1^{er} mai ne peut être la cause d'une réduction de la rémunération. Le travail effectué le 1^{er} mai ouvre droit à une rémunération majorée de 100%."
- ☞ **Jours fériés ordinaires** : Les jours fériés ordinaires ne sont pas obligatoirement chômés et payés. Décidé par l'employeur, le chômage des jours fériés tombant un jour ordinairement travaillé ne pourra être la cause d'une diminution de la rémunération si le salarié rempli les conditions suivantes, avec le même employeur :
- Avoir 3 mois d'ancienneté
 - Avoir habituellement travaillé le jour d'accueil qui précède et le jour d'accueil suivant le jour férié.
 - S'il travaille 40 heures ou + par semaine, avoir accompli 200 heures de travail au moins au cours des 2 mois qui précèdent le jour férié
 - S'il travaille moins de 40 h00 par semaine, avoir accompli un nombre d'heures réduit proportionnellement par rapport à un horaire hebdomadaire de 40h00.

LES JOURS FERIES TRAVAILLES

1 ^{er} janvier	<input type="radio"/> Oui	<input type="radio"/> Non	15 août	<input type="radio"/> Oui	<input type="radio"/> Non
Lundi de Pâques	<input type="radio"/> Oui	<input type="radio"/> Non	1 novembre	<input type="radio"/> Oui	<input type="radio"/> Non
8 Mai	<input type="radio"/> Oui	<input type="radio"/> Non	11 novembre	<input type="radio"/> Oui	<input type="radio"/> Non
Jeudi de l'ascension	<input type="radio"/> Oui	<input type="radio"/> Non	25 décembre	<input type="radio"/> Oui	<input type="radio"/> Non
14 juillet	<input type="radio"/> Oui	<input type="radio"/> Non			

" Lorsque l'accueil est effectué un jour férié prévu au contrat, il est rémunéré sans majoration. L'accueil un jour férié non prévu au contrat peut être refusé par le salarié".

Paraphe

REMUNERATION

SALAIRE HORAIRE DE BASE

Cf Art.7 de la convention collective "Le salaire horaire brut de base ne peut être inférieur à 1/8^{ème} du salaire brut journalier".

Madame :

Recevra un salaire horaire de.....Euros brut de base

Soit un salaire horaire deEuros net de base

Net = Brut x

SALAIRE MENSUEL DE BASE (cf article 7)

➤ Accueil régulier

☞ Pour assurer au salarié un salaire régulier, quelque soit le nombre d'accueil par semaine et le nombre de semaines dans l'année, le salaire doit être mensualisé. Il est calculé sur 12 mois à compter de la date d'embauche.

ANNEE COMPLETE

(52 semaines y compris les congés payés du salarié),

le salaire mensuel brut de base est égal au

$$\frac{\text{Salaire horaire brut de base} \times \text{nb d'heures d'accueil par semaine} \times 52 \text{ semaines}}{12}$$

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

Cf article 7 de la Convention Collective : Selon les circonstances intervenues au cours du mois considéré, ce salaire peut être majoré (heures complémentaires et majorations) ou minoré (absences, cf. Art.14. Conv.Coll).

$$\frac{\text{.....Euros brut} \times \text{.....Heures/ semaine} \times 52 \text{ semaines}}{12 \text{ mois}} = \text{.....€ / mois}$$

Un salaire deEuros mensuel brut

Ou de.....Euros mensuel net

Paraphe

ANNEE INCOMPLETE

On calcule le nombre de semaines programmées hors congés annuels du salarié

le salaire mensuel brut de base est égal au

Salaire horaire brut de base x nb d'heures d'accueil par semaine x nb de semaines programmées

12

Le salaire est versé tous les mois

.....Euros brut XHeures/ semaine X nbre de semaines programmées
----- =€/mois
12mois

Un salaire deEuros mensuel brut

Ou de..... Euros mensuel net

☞ Cf article 7 de la Convention Collective : *'Selon les circonstances intervenues au cours du mois considéré, ce salaire peut être majoré (heures complémentaires et majorations) ou minoré (absences voir Art.14.Convention Collective).*

☞ *L'année de référence court du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours. A cette date, le point doit être fait sur le nombre de jours de congés acquis et la rémunération brute versée au salarié pendant l'année de référence.*

☞ Cf article 12 de la Convention Collective : *La rémunération due au titre des congés acquis pour l'année de référence s'ajoute au salaire mensuel brut de base (soit 10% des salaires perçus). Cette rémunération peut être versée, selon l'accord des parties à préciser au contrat :*

Soit :

En une seule fois en juin

Lors de la prise principale des congés

Au fur et à mesure de la prise des congés

Par 12^{ème} chaque mois

Quelle que soit l'option choisie, au 31 mai de chaque année. Il conviendra de comparer la méthode du dixième et celle du maintien de salaire et de retenir la plus favorable pour le ou la salariée.

Les parties ont négocié :.....

.....

Paraphe

ACCUEIL OCCASIONNEL

Cf Art 7 de la Convention Collective : « Le salaire brut mensuel est égal au salaire brut de base X Nbre d'heures d'accueil dans le mois.

.....Euros brut XHeures/ mois

Cf. Art. 12 de la Convention Collective : " Lorsque l'accueil est occasionnel, la rémunération des congés dus s'effectue selon la règle du 1/10^{ème} versé à la fin de chaque accueil".

MAJORATIONS

Cf Art 7 de la Convention Collective Les heures travaillées au-delà de 45 heures hebdomadaires donnent lieu à une majoration de rémunération dont le taux est laissé à la négociation des parties.

La majoration appliquée sera au minimum de% du salaire horaire

Cf article 7 de la Convention Collective « L'accueil d'un enfant présentant des difficultés particulières, temporaires ou permanentes, donne droit à majoration du salaire à prévoir au contrat en fonction de l'importance des difficultés suscitées par l'accueil de l'enfant. »

La majoration appliquée serait de 1.22 € brut/heure au minimum
(depuis le 01/07/2008) (article D 423-2 du C.A.S.F.)

Elle ne peut être inférieure à 0,14 fois le Smic horaire brut par enfant et par heure d'accueil.

Chaque mois, le salaire sera versé le,

accompagné du bulletin de paie. Tout règlement en espèce nécessite un reçu.

Le salaire minimum légal est réactualisé régulièrement en fonction du SMIC. Si le tarif convenu est supérieur au tarif minimum légal, les parents ne sont pas tenus d'appliquer cette augmentation.

Paraphe

INDEMNITES

☞ Indemnités d'entretien :

Cf. Art. D 423-7 (C.A.S.F.) : les éléments et le montant minimal des indemnités et fournitures destinées à l'entretien de l'enfant sont fixées par décret. Pour les assistant(e)s maternel(le)s, les éléments et le montant minimal des fournitures destinées à l'entretien de l'enfant sont fixés en fonction de la durée d'accueil effective de l'enfant. Les indemnités et fournitures ne sont pas remises en cas d'absence de l'enfant .

Cf Art. D. 423-6 (C.A.S.F.) " Les indemnités et fournitures destinées à l'entretien de l'enfant accueilli par un(e) assistant(e) maternel(le) mentionnées à l'article L. 423-18 (C.A.S.F.) couvrent et comprennent :

- les matériels et les produits de couchage, puériculture, de jeux et d'activités destinés à l'enfant, à l'exception des couches qui sont fournies par les parents de l'enfant, ou les frais engagés par l'assistant(e) maternel(le) à ce titre ;
- La part afférente aux frais généraux du logement de l'assistant(e) maternel(le) ; Lorsque aucune fourniture n'est apportée par les parents de l'enfant ou par l'employeur, le montant de l'indemnité d'entretien ne peut être inférieur à 85% du minimum garanti* mentionné à l'article L.3231-12 (du code du travail) par enfant et pour une journée de neuf heures. Ce montant est calculé en fonction de la durée effective d'accueil quotidien.
Le montant de l'indemnité d'entretien peut être réexaminé afin de tenir compte de l'évolution des besoins de l'enfant.

*Le minimum garanti étant de 3,31 € (au 1^{er} juillet 2008),

le montant de l'indemnité d'entretien est de 2,81 € ($3,31 \times 85\% = 2,81$) pour une journée de 9H.

exemple pour une journée de 11 heures : $\underline{2,81 \times 11} = 3,43\text{€}$

9

Pour une garde inférieure à 9 heures se reporter éventuellement à l'article 8 de la Convention Collective et de l'annexe 1 à savoir 2,65 € par journée d'accueil.

L'employeur et le salarié peuvent déterminer d'un commun accord le montant de l'indemnité d'entretien, soit :

Paraphe

Indemnités de repas :

Cf Art.D 423-8 (C.A.S.F.) "Les repas sont fournis soit par les parents, soit par l'assistant(e) maternel(le) moyennant une indemnité de nourriture versée par l'employeur d'un montant convenu avec ce dernier."

Petit déjeuner..... Euros par jour

Déjeuner..... Euros par jour

Goûter..... Euros par jour

Dîner..... Euros par jour

Les indemnités de nourriture et d'entretien ne sont versées que pour les jours où l'enfant est présent au domicile de l'assistant(e) maternel(le).

☞ Indemnités kilométriques : Cf Art.9 de la convention collective :

« L'employeur indemnise le salarié selon le nombre de kilomètres effectués. L'indemnisation est à répartir, le cas échéant, entre les employeurs demandeurs de déplacements. « L'indemnisation kilométrique ne peut être inférieure au barème de l'administration et supérieure au barème fiscal. »

Transport scolaire :

De.....à.....=.....Km, Soit :.....Euros Autres

transports :

De.....à.....=.....Km, Soit :.....Euros

De.....à.....=.....Km, Soit :.....Euros

☞ Autres frais

Sorties, activités ... :.....

Paraphe

FORMATION DES ASSISTANT(E)S MATERNEL(LE)S

Tout(e) assistant(e) maternel(le) agréé(e) doit suivre une formation dont les modalités de mise en œuvre par le département, la durée, le contenu et les conditions de validation sont fixés par les articles D.421-44 à D.421.52 du Code de l'action sociale et des familles (issus du décret n°2006-464 du 20 avril 2006), applicables aux assistant(es) maternel(les) agréé(es) à compter du 1^{er} janvier 2007 ; Cette formation organisée et financée par le Département aura une durée de 120 heures :

- Les 60 premières heures seront assurées dans un délai de six mois à compter de la demande d'agrément de l'assistant(e) maternel(le) et avant tout accueil d'enfant par celui-ci. Toutefois ce délai sera pour les assistants maternels agréés avant le 1^{er} janvier 2009, de neuf mois à compter de leur demande d'agrément. La durée de formation restant à effectuer sera assurée dans un délai de deux ans à compter du début de l'accueil du premier enfant par l'assistant(e) maternel(le).
- Pour les 60 heures de formation suivies après l'embauche, la rémunération reste due par l'employeur tandis que le Conseil Général organise et finance la prise en charge des enfants habituellement gardés par la personne en formation.
- Les assistant(e)s maternel(le)s agréé(e)s moins de cinq ans avant l'entrée en vigueur du décret précité restent soumis aux dispositions en vigueur avant l'intervention de la loi du 27 juin 2005, soit une durée minimale de formation de 60 heures dans un délai de cinq ans suivant leur agrément, dont 20 heures au cours des deux premières années (avec des possibilités de dispense). Pendant les périodes de formation la rémunération de l'assistant(e) maternel(le) reste due par l'employeur.

MODIFICATION DU CONTRAT EN COURS

L'une ou l'autre partie peut être amenée à modifier certaines clauses du contrat. Plusieurs cas peuvent se présenter :

- augmentation du SMIC, entrée en vigueur d'une nouvelle loi ou convention collective, qui modifierait une clause du contrat, modification des horaires de travail des parents, modification du temps de garde de l'enfant, etc.

Ces variations doivent donner lieu à un avenant daté et signé par les parties.

(voir exemple d'avenant en Annexe)

Paraphe

☞ **Pendant la période d'essai** : la rupture donne lieu à un délai de prévenance : (article L1221-19 à L1221-24 du Code du travail)

- **Pour l'employeur** :

De 24 heures en deçà de 8 jours de présence, 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence, et deux semaines après 1 mois de présence.

- **Pour le salarié** :

48 heures ramené à 24 heures si la durée de présence est inférieure à 8 jours.

Si le contrat est rompu avant la fin de la période d'essai, l'employeur doit délivrer au salarié :

- un bulletin de salaire,
- un certificat de travail mentionnant la date de début et la date de fin du contrat ainsi que la nature de l'emploi,
- une lettre de rupture si celle-ci est de son fait,
- l'attestation ASSEDIC.

☞ **Au-delà de la période d'essai** :

• **Rupture à l'initiative de l'employeur -retrait d'enfant**

L'employeur qui décide de ne plus confier son enfant au salarié, quel qu'en soit le motif, doit lui notifier sa décision par lettre recommandée avec accusé de réception. La date de première présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du préavis.

• **Rupture à l'initiative du salarié- démission**

Le salarié qui décide de ne plus accueillir l'enfant confié peut rompre le contrat. Le salarié fait connaître sa décision aux employeurs par lettre recommandée avec accusé de réception. La date de première présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du préavis.

• **Le préavis**

Hors période d'essai, un préavis est à effectuer. Sa durée est au minimum de :

- 15 jours calendaires pour un salarié ayant moins de 1 an d'ancienneté avec l'employeur,
- 1 mois calendaire pour un salarié ayant plus de 1 an d'ancienneté avec l'employeur.

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

• **Autre mode de rupture**

La rupture conventionnelle (s'adresser à la Direction du Travail pour se procurer le document type et les modalités).

Paraphe

Régularisation

Si l'accueil s'effectue sur une année incomplète, compte tenu de la mensualisation du salaire, il sera nécessaire de comparer les heures d'accueil réellement effectuées, sans remettre en cause les conditions définies à la signature du contrat, avec celles rémunérées.

- Indemnité compensatrice de congés payés

Lors de la rupture du contrat de travail, qu'elle soit à l'initiative du salarié ou de l'employeur, le salarié a droit, sauf en cas de faute lourde, à une indemnité compensatrice correspondant à la rémunération des congés dus.

- Indemnité de rupture

En cas de rupture du contrat, par retrait de l'enfant, à l'initiative de l'employeur, celui-ci verse, sauf en cas de faute grave, une indemnité de rupture au salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté avec lui.

Cette indemnité est égale à 1/120^{ème} du total des salaires nets perçus pendant la durée du contrat selon les dispositions de la convention collective des assistantes maternelles ou bien il est fait application du nouvel article L. 1234-9 du code du travail dans la mesure où il est plus favorable que la CCN.

Cette indemnité n'a pas le caractère de salaire. Elle est exonérée de cotisations et d'impôts sur le revenu dans les limites fixées par la loi.

🔗 Documents à remettre au salarié en cas de rupture du contrat

A l'expiration du contrat, quel que soit le motif de la rupture, l'employeur doit délivrer au salarié :

- Le bulletin de salaire,
- un certificat de travail
- l'attestation ASSEDIC pour lui permettre de faire valoir ses droits.

Dans le cas d'une rupture de contrat, le Conseil Général doit en être informé.

Il est aussi important d'en avertir votre relais

Paraphe

SIGNATURES

Le présent contrat stipule que :

- L'enfant est accueilli au domicile de l'assistant(e) maternel(le) à dater du : (temps d'adaptation compris).
- Les soussignés, libres et éclairés s'engagent à en respecter les clauses.
- Il est rédigé **ensemble** en double exemplaire, chacune des deux parties en conserve un.
- Le présent contrat sera revu et mis à jour par les parties concernées, au minimum une fois par an et ce d'un commun accord à la date du :

Fait à

Le.....

Lu et approuvé

Signature de l'employeur (Mère ou Père)

Lu et approuvé

Signature de l'assistante maternelle