

**PROPOSITION DE CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE
INDETERMINEE
ENTRE PARTICULIER EMPLOYEUR
ET ASSISTANT MATERNEL**



Les clauses du contrat devront être adaptées au cas par cas en fonction des exigences des deux parties, dans le respect de la loi du 27 juin 2005 et de la Convention Collective Nationale de travail des Assistants Maternels du Particulier Employeur applicable depuis le 1^{er} janvier 2005.

Ce contrat sera rédigé en deux exemplaires, paraphés à chaque page, datés et signés par les deux parties avant l'arrivée effective de l'enfant au domicile de l'assistant maternel. Un exemplaire sera gardé par l'employeur, l'autre par l'assistant maternel. Il ne comportera ni rature ni surcharge d'écriture.

Il convient de réactualiser le contrat à la date anniversaire et à chaque changement intervenant en cours d'année. Toute modification apportée doit faire l'objet d'un avenant, également signé par les deux parties.

(Mise à jour le 27/11/2020)

Vous, parents, vous allez confier votre enfant à un assistant maternel.

Vous, assistant maternel, vous allez accueillir cet enfant.

Prenez le temps de faire connaissance, de partager vos idées et donc d'instaurer un climat de confiance.

Cela vous permettra de concilier les modes de vie et souhaits de chacun.

Pour le bien-être de l'enfant, votre dialogue doit être constructif.

Il est souhaitable, quand cela est possible, que l'accueil de l'enfant soit progressif : prévoir plusieurs visites et courts séjours avant l'accueil définitif. Ces temps faisant partie de la période d'adaptation

Définir ensemble les rythmes de vie et les besoins de l'enfant :

- Le sommeil : les rites (positions, les objets favoris), les conditions ambiantes, le rythme, etc...
- L'alimentation : horaires, quantité, goûts, etc...
- Hygiène et santé : particularités, allergies, acquisition de la propreté, etc...
- L'autorité : ce qui est permis, ce qui ne l'est pas, attitude, etc...
- Sécurité : transport en voiture, escalier, cour fermée, animaux, piscine, fenêtres, éliminer les sources d'accidents (pharmacie, produits d'entretien, etc...)

Toujours avoir à l'esprit que :

- L'assistant maternel exerce sa profession à son domicile, au sein de sa famille. Il est important que son intimité soit respectée.
- L'arrivée et le départ de l'enfant sont des moments sensibles permettant des temps d'échanges indispensables.
- L'accueil débute à l'heure prévue au contrat et se termine à l'heure de départ du parent avec son enfant.
- L'assistant maternel reste responsable de l'enfant tant que celui-ci est présent à son domicile.

Respect des souhaits éducatifs des parents :

- Dans l'intérêt de l'enfant, de sa sécurité, de son développement et de son bien-être, une cohérence éducative sera recherchée entre parents et assistant maternel.
- En cas de divergence : parlez-en simplement entre vous.

OBLIGATIONS PARTICULIERES LIEES A LA PROFESSION

L'assistant maternel s'engage à :

- Respecter l'obligation de réserve et de discrétion dans l'exercice de sa profession.
- Informer les parents :
 - De toute modification envisagée ou effective de l'agrément,
 - De tout projet de déménagement pouvant justifier une révision de l'agrément ou du contrat de travail,
 - Du contenu des repas, du comportement de l'enfant, des progrès réalisés et le cas échéant, des difficultés rencontrées.
- Informer la PMI de toute arrivée ou départ d'un enfant (fiche de liaison),
- Ne jamais laisser l'enfant seul, même pour un court instant.
- Confier l'enfant, uniquement aux personnes majeures désignées à l'annexe 1.
- Ne jamais déléguer la surveillance de l'enfant à une autre personne (majeure ou non).
- Fournir les soins nécessaires au plein épanouissement physique et psychologique de l'enfant : jeux d'éveil, activités diverses, promenades,
- Le domicile de l'assistant maternel étant son lieu de travail, il lui est interdit de fumer à l'intérieur de ce lieu et il doit s'assurer que son entourage évite de fumer à proximité immédiate de l'enfant.
- Surveiller et assurer la sécurité de l'enfant (animal, piscine, escalier...),
- Respecter les normes de sécurité liées au transport en voiture,
- Faire visiter à l'employeur les pièces auxquelles l'enfant aura accès.

L'employeur s'engage à :

- S'assurer que le salarié est titulaire de l'agrément, en cours de validité, délivré par le Conseil Départemental, et de l'attestation de formation obligatoire pour les assistants maternels agréés à partir du 1^{er} janvier 2007,
- Déclarer l'emploi à la Caf ou la Msa, suivant la situation (ou à Pajemploi directement en cas de non droit au complément de libre choix du mode de garde).
- Vérifier l'assurance responsabilité civile professionnelle du salarié (demander l'attestation chaque année),
- Vérifier l'assurance automobile, le cas échéant, notamment la clause particulière de la couverture de transport des enfants accueillis à titre professionnel,
- Etablir un contrat de travail écrit.
- Remettre un exemplaire de la Convention Collective au salarié (ou s'assurer que celui-ci en possède un à jour).
- Procéder à la déclaration nominative mensuelle des salaires auprès de PAJEMPLOI.
- Respecter la durée et le paiement du préavis en cas de rupture du contrat

CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE

Entre :

→ Parent 1

Nom : Prénom :

Adresse :

Téléphone(s) :



:

→ Parent 2

Nom : Prénom :

Adresse :

Téléphone(s) :



:

N° PAJEMPLOI de l'employeur :

(En cas de situation particulière, fournir les décisions juridiques concernant la garde de l'enfant)

Et

→ L'assistant(e) maternel(le)

Nom : Nom de jeune fille :

Prénom : Date de naissance :

Adresse :



Téléphone :

Date de délivrance de l'agrément : ou date du renouvellement

N° personnel d'immatriculation Sécurité Sociale :

Assurance Responsabilité Civile Professionnelle (préciser les coordonnées de la compagnie) :

N° de police :

(Voir article 4 de la Convention Collective – contrat de travail)

LE CONTRAT EST ETABLI POUR L'ACCUEIL DE L'ENFANT

NOM et PRENOM :

Date de naissance :

Date d'effet du contrat :
(À compter du premier jour d'accueil, période d'essai incluse)

Période d'adaptation (faisant partie de la période d'essai et ne pouvant excéder un mois) :

Modalités de cette période :

Durée maximum de la période d'essai :

(Article 5 de la Convention Collective et Loi de Modernisation du 25 juin 2008)

L'enfant sera accueilli selon le planning : (article 6 de la Convention Collective)

Lundi deh..... àh.....

Mardi deh..... àh.....

Mercredi deh..... àh.....

Jeudi deh..... àh.....

Vendredi deh..... àh.....

Samedi deh..... àh.....

A noter : Dans le cas où un planning fixe ne peut être notifié au contrat, il conviendra de rédiger une clause spécifique à cet effet → : (*Annexes planning horaires irréguliers et semaines différentes disponibles*)

Jour de repos hebdomadaire :

La durée hebdomadaire de l'accueil est donc fixée à heures par semaine.

En cas d'irrégularité temporaire ou régulière dans la répartition horaires, les parents/employeurs s'engagent à prévenir l'assistant maternel avec un délai de prévenance fixé à :

LA REMUNERATION
(Article 7 de la Convention Collective)
(D423-9 du Code de l'action sociale et de la famille)

Le salaire **horaire** brut de base ne peut être inférieur à 0,281 fois le SMIC horaire brut. Toutes les heures d'accueil prévues sont rémunérées et **toute heure complémentaire commencée est due au prorata du temps réellement effectué.**

La rémunération est fixée d'un commun accord entre les parents et l'assistant maternel.

Tarif horaire BRUT : **Tarif horaire NET** :

Le taux de majoration applicable à partir de la 46^{ème} heure d'accueil hebdomadaire est fixé en accord à%.

Pour les assistants maternels payés au minimum légal, le salaire est réactualisé à chaque modification du SMIC.

Date de paiement du salaire :

Préconisation :

A chaque date anniversaire de la mensualisation, l'employeur doit s'assurer que toutes les heures travaillées ont bien été réglées, sans remettre en cause les conditions définies au contrat.

Le calcul sera refait pour l'année suivante et une négociation pourra être engagée entre les deux parties pour une éventuelle revalorisation du salaire. Toute modification sera validée par la signature d'un avenant.

Conformément à l'article n°7 alinéa 2 de la Convention Collective, dans le cadre d'un accueil régulier, le salaire est mensualisé. La mensualisation est calculée selon la méthode correspondant au nombre de semaines d'accueil de l'enfant : Année dite « incomplète » (moins de 47 semaines de travail, méthode A) ou Année dite « complète » (52 semaines dont 47 semaines travaillées et 5 semaines de congés payés, méthode B).

⚠ Il convient de compléter uniquement la partie relative à la méthode retenue (A ou B) des pages suivantes.

A – L’ACCUEIL S’EFFECTUE SUR UNE ANNEE dite « INCOMPLETE » :
(Moins de 47 semaines d’accueil programmées)

Date de la mise en place de la mensualisation :

Si les périodes d'absence sont connues, elles s'établissent ainsi :

Pour l’Assistant maternel	Pour l’Enfant (Parent)

Pour le calcul du nombre de semaines d'accueil, ne déduire qu'une seule fois les semaines communes d'absence.

Nombre de semaines d'absence programmées :

Nombre de semaines d'accueil programmées de l'enfant :

Nombre d'heures d'accueil par semaine :

Tarif horaire BRUT : **Tarif horaire NET** :

Formule de calcul de la mensualisation :

$$\frac{\text{Nb de sem d'accueil programmées} \times \text{Nb d'heures d'accueil par sem} \times \text{tarif horaire BRUT}}{12 \text{ mois}} \text{ €}$$

$$\frac{\text{Nb de sem d'accueil programmées} \times \text{Nb d'heures d'accueil par sem} \times \text{tarif horaire NET}}{12 \text{ mois}} \text{ €}$$

Le salaire net perçu par l’assistant maternel correspond au salaire brut diminué des charges salariales.

Salaire mensuel BRUT : € soit salaire mensuel NET : €

B - L'ACCUEIL S'EFFECTUE SUR UNE ANNEE dite « COMPLETE » :
(52 semaines y compris les semaines de congés payés)

Le salaire est versé tous les mois, y compris pendant les périodes de congés payés, **sous réserve des droits acquis par l'assistant maternel au cours de la période de référence.**

Date de la mise en place de la mensualisation :

Si les périodes d'absence sont connues, (5 semaines communes aux parents et à l'assistant maternel), elles s'établissent ainsi :

- ▶
- ▶
- ▶
- ▶
- ▶

Nombre d'heures d'accueil par semaine :

Tarif horaire BRUT : **Tarif horaire NET :**

Formule de calcul de la mensualisation :

$$\frac{52 \text{ semaines} \times \text{Nb d'heures d'accueil par semaine} \times \text{Tarif horaire BRUT}}{12 \text{ mois}} \text{ €}$$

$$\frac{52 \text{ semaines} \times \text{Nb d'heures d'accueil par semaine} \times \text{Tarif horaire NET}}{12 \text{ mois}} \text{ €}$$

Le salaire perçu par l'assistant par l'assistant maternel correspond au salaire brut diminué des cotisations salariales.

Salaire mensuel BRUT : € soit salaire mensuel NET : €

LES CONGES PAYES (Article 12 de la Convention Collective)

Les droits sont définis dans le cadre de l'année dite de référence (du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours).

Il convient de s'informer mutuellement et annuellement sur les habitudes de prise de congés.

Lorsque l'accueil s'effectue sur une année incomplète :

Le 31 mai, faire le point sur le nombre de jours de congés payés acquis et en déterminer la valeur selon les 2 méthodes de calcul prévues par la Convention Collective.

La rémunération des congés payés s'ajoute au salaire mensuel de base, comme le prévoit la Convention Collective.

En accord entre les parties, elle s'effectuera de la manière suivante :

- En 1 seule fois avec le salaire de Juin.
- Lors de la prise principale du congé au mois de :.....
- Au fur et à mesure de la prise des congés aux mois de :.....
.....
- soit par 1/12^{ème} chaque mois (somme due répartie sur les 12 mois suivants à partir du mois de Juin).

Lorsque l'accueil s'effectue sur une année complète :

Le 31 mai, faire le point sur le nombre de jours de congés payés acquis et en déterminer la valeur selon les 2 méthodes de calcul prévues par la Convention Collective.

- Les congés sont rémunérés lorsqu'ils sont pris, sous réserve des droits acquis
- la rémunération due au titre des congés payés se substitue au salaire de base.

Le salarié a droit à des congés pour événements familiaux (voir Convention Collective).

LES INDEMNITES D'ENTRETIEN ET FRAIS DE REPAS
(Article 8 de la Convention Collective)
(D423-6, D423-7, D423-8 du Code de l'action sociale et de la famille)

Les indemnités et fournitures destinées à l'entretien de l'enfant accueilli couvrent et comprennent :

- ▶ Les matériels et les produits de couchage, de 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 maternel à ce titre;
- ▶ La part afférente aux frais généraux du logement de l'assistant maternel.

L'indemnité relative à ces frais est due pour chaque journée de présence de l'enfant.

L'indemnité d'entretien convenue entre les deux parties est fixée à :€
(* *Minimas en vigueur disponibles sur le site Pajemploi*)

Si les repas sont fournis par l'assistant maternel, le montant journalier évalué d'un commun accord entre les parties, en fonction de l'âge et de l'appétit de l'enfant, se détaillera ainsi :

- petit déjeuner : €
- déjeuner : €
- goûter : €
- dîner : €

Si les repas sont fournis par les parents :

Une attestation sur l'honneur sera remise au salarié chaque année pour sa déclaration fiscale (montant journalier à définir) – cf. article 80 sexies du Code général des impôts.
Montant évalué à la journée :€

Indemnités diverses :

Frais de déplacement : €

L'indemnisation est à répartir le cas échéant entre les employeurs demandeurs des déplacements. Elle ne peut être inférieure au barème de l'administration, ni supérieure au barème fiscal.

Conditions particulières à définir s'il y a lieu : Enfant présentant des difficultés particulières :
.....
.....

LES JOURS FERIES (Article 11 de la Convention Collective)

Préciser quels seront les jours fériés travaillés :.....
.....
.....
Si le 1^{er} mai est travaillé, il doit être payé double.

LA FORMATION DES ASSISTANTS MATERNELS

Formation obligatoire :

Pendant les jours de formation, le salaire de base de l'assistant maternel reste dû par les parents si l'accueil de l'enfant se fait habituellement ces jours-là.
Les frais de garde de l'enfant confié à un mode d'accueil agréé (assistant maternel, multi accueil) sont remboursés aux parents par le Conseil Départemental.

Formation continue :

Comme tout salarié, l'assistant maternel a droit à la formation continue dans le cadre d'un plan de formation ou du C.P.F (Compte Personnel de Formation). Les heures de formation peuvent avoir lieu pendant le temps de travail.

LA MODIFICATION DU CONTRAT

Si les conditions d'accueil changent, il sera nécessaire de faire un avenant au présent contrat (entrée à l'école, changement d'horaires de travail des parents, congé de maternité, etc...).

Toute modification du salaire entraînera également la signature d'un avenant. Dans ce cas, 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 tel que prévu à l'article 7- rémunération, à l'alinéa 2b de la Convention Collective. S'il y a lieu, l'employeur procède à une régularisation. Le montant versé à ce titre est un élément du salaire, il est soumis à cotisations.

EN CAS DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Rupture du contrat pendant la période d'essai : Aucun délai de prévenance n'est à observer sous réserve de l'appréciation souveraine du conseil de prud'hommes. (*Voir article 5 de la Convention Collective et l'article L. 423-25 du Code de l'Action Sociale des Familles*)

Selon l'article 18 de la Convention Collective, la durée du préavis est déterminée ainsi :
Hors période d'essai, en cas de rupture, à l'initiative de l'employeur (pour motif autre que la faute grave ou la faute lourde) ou à l'initiative du salarié, un préavis est à effectuer. Sa durée est au minimum de :

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

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

Si le préavis n'est pas effectué, la partie responsable de son inexécution doit verser à l'autre partie une indemnité égale au montant de la rémunération qu'aurait perçue le salarié s'il avait travaillé.

**INSTITUTIONS COMPETENTES EN MATIERE DE RETRAITE,
PREVOYANCE ET FORMATION**

Retraite principale :

CARSAT - Agence retraite
5 bis, allée Napoléon-III
18000 BOURGES
Tél. : 09 71 10 39 60

Prévoyance :

IRCEM-Prévoyance
261, avenue des Nations Unies
BP : 593-59060 ROUBAIX Cedex
Tél. : 0 980.980.990

Formation continue :

IRCEM- Formation
261, avenue des Nations Unies
BP : 593-59060 ROUBAIX Cedex
Tél. : 0 980.980.990

Retraite complémentaire :

IRCEM-Retraite
261, avenue des Nations Unies
BP : 593-59060 ROUBAIX Cedex
Tél. : 0980.980.990

**L'ENFANT RESTE LE CENTRE D'INTERET DE CHACUN.
IL LUI SERA ASSURE AFFECTION, SECURITE, CONFIANCE
HYGIENE ET EDUCATION.
L'ENFANT NE SERA JAMAIS LAISSE SEUL**

A.....
le.....

Signature des parents,
(Précédée de : Lu et approuvé)

Signature de l'assistant maternel
(Précédée de : Lu et approuvé)

Annexe 1

PERSONNES AUTORISEES A REPENDRE L'ENFANT

NOMS et numéros de téléphone :

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Si des personnes autres que les signataires de ce contrat et celles désignées ci-dessus sont susceptibles de reprendre l'enfant au domicile de l'assistant maternel, elles devront être munies d'une autorisation écrite des parents et d'une pièce d'identité.

Le.....

Signature des parents,

Annexe 2

AUTORISATION DE TRANSPORT EN VOITURE

Je soussigné(e).....

Autorise Mme ou Mr.....

A transporter mon enfant.....

A bord de son véhicule personnel pour **les déplacements suivants** (nature des déplacements domicile, RAM, école) :

.....
.....
.....
.....

N'autorise pas les déplacements

Autorise à titre exceptionnel (*nécessité de rédaction d'autorisation ponctuelle*)

Autorise les déplacements seulement en cas d'urgence

L'enfant sera installé dans le véhicule en respectant la législation (siège auto ou rehausseur, ceinture de sécurité, etc...).

Assurance automobile de l'assistant maternel :

N° de police :

Le



Signature des parents,

Annexe 3

FICHE MEDICALE D'URGENCE

Médecin (nom, adresse, n° de téléphone) :



 **NUMEROS D'URGENCE** 

POMPIERS : 18
SAMU : 15
APPEL D'URGENCE EUROPEEN : 112
HOPITAL DE BOURGES : 02 48 48 48 48
CENTRE ANTI-POISON : 02 41 48 21 21

Allergies connues

L'assistant maternel n'est autorisé à aider à la prise des médicaments seulement sur présentation d'une ordonnance.
Il doit avoir à sa disposition un protocole du médecin traitant pour agir efficacement en cas de besoin. **Ce document sera régulièrement réactualisé.**

Le carnet de santé de l'enfant étant un dossier médical, les éléments qu'il contient sont considérés comme confidentiels. Les parents le souhaitant peuvent le mettre à disposition d'un médecin dans une enveloppe cachetée, dans le sac qui accompagne l'enfant.

En cas de maladie de l'enfant, l'assistant maternel avertira les parents le plus rapidement possible afin qu'ils prennent les dispositions nécessaires.

Annexe 4

OBLIGATION VACCINALE

Le décret n° 2018-42 du 25 janvier 2018 relatif à la vaccination obligatoire, exige la réalisation de 11 vaccins obligatoires pour les enfants nés à compter du 1^{er} janvier 2018. Il prévoit la justification de leur réalisation conformément au calendrier vaccinal en vigueur, pour l'entrée des enfants ou leur maintien dans une collectivité (crèches, halte-garderie, assistants maternels agréés...) depuis le 1^{er} juin 2018.

Cela concerne la vaccination contre :

- La diphtérie, le tétanos, la poliomyélite
- La coqueluche
- L'Haemophilus influenzae de type B
- Le méningocoque C
- L'hépatite B
- Le pneumocoque
- La rougeole, les oreillons, la rubéole

Pour la signature du contrat de l'accueil de l'enfant (conformément à la convention collective des assistants maternels du particulier employeur), les familles doivent fournir :

Une photocopie des pages de vaccinations du carnet de santé (avec nom, prénom et date de naissance de l'enfant)

Ou

Un document remis par un professionnel de santé autorisé à vacciner attestant que l'enfant est bien à jour de ses vaccinations obligatoires

A défaut de vaccination à jour, seule une admission provisoire d'une durée de 3 mois sera possible. Ce délai doit permettre aux familles de débiter les vaccinations manquantes afin de se mettre en conformité en tenant compte du calendrier des vaccinations (les vaccins pouvant se poursuivre au-delà de trois mois). La copie des pages de vaccination du carnet de santé ou une attestation d'un professionnel de santé autorisé à vacciner devra être transmise à l'assistant maternel afin de formaliser l'admission définitive de l'enfant.

Dans le cas d'un refus des parents d'accéder à cette démarche, l'assistant maternel est tenu pour respecter ses obligations professionnelles, de refuser d'accueillir l'enfant (si le contrat n'a pas encore été signé) ou de rompre le contrat de travail dans le cas où l'enfant est déjà accueilli, et d'en informer le service de PMI du Conseil Départemental.

Annexe 5

AVENANT N°..... AU CONTRAT DE TRAVAIL signé le.....

Entre :

Mr et/ou Mme.....

Et

Mme ou Mr..... assistant(e)
maternel(le).

Objet de la modification :
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Sujet faisant référence à la page..... du contrat.

Date d'effet :

Fait à.....

le.....

Signature des parents

Signature de l'assistant maternel