

CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE

ASSISTANT MATERNEL DU PARTICULIER EMPLOYEUR

Proposition de modèle de contrat de travail élaborée, en 2007, dans le cadre de la Commission départementale d'accueil des jeunes enfants du département de la Drôme (26) en coordination avec la Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

- ☞ *Le contrat de travail conclu entre le Parent (employeur) et l'Assistant Maternel (salarié) doit répondre :*
 - *aux règles de la Convention Collective Nationale de travail des assistants maternels du particulier employeur, conclue le 1^{er} juillet 2004, et dont l'application est obligatoire depuis le 1^{er} janvier 2005,*
 - *ainsi qu'à certaines dispositions de la loi n° 2005-706 du 27 juin 2005 relative aux assistants maternels et assistants familiaux,*
 - *et aux décrets parus.*

- ☞ *Les références des textes : Convention Collective n° 2395 – Arrêté d'extension J.O. 17/12/2004 – Code NAF 85.3.C*

- ☞ *Chaque page du présent contrat devra être paraphée par les deux parties*

- ☞ *Les mentions inscrites en caractères gras sont obligatoires (cf annexe V de la Convention Collective, art. 4 contrat de travail).*

Ont participé à l'élaboration de ce projet : les représentants de la FEPEM (Fédération nationale des particuliers employeurs), du SPAMAF (Syndicat professionnel des assistants maternels et des assistants familiaux), des relais assistantes maternelles de la Drôme, de 2 associations locales d'assistantes maternelles, de la Caisse d'allocations familiales et du Conseil général.

CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE

ENTRE L'EMPLOYEUR

M, Mme, Melle : Nom : Prénom :

Adresse : Rue

Code postal : Ville :

En qualité de (père, mère, tuteur ou autre)

N° Urssaf : ou n° PAJEMPLOI :

Père, mère, tuteur ou autre :

Nom, prénom :

Adresse :

Rue :

C.P. : Ville :

Téléphone du domicile

Téléphone du travail

Portable

Père, mère, tuteur ou autre :

Nom, prénom :

Adresse :

Rue :

C.P. : Ville :

Téléphone du domicile :

Téléphone du travail :

Portable :

ET LE OU LA SALARIE(E) assistant(e) maternel(le)

M, Mme, Mlle : Nom : Prénom :

Adresse : Rue

Code postal : Ville :

Téléphone du Domicile : Portable :

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

Valable jusqu'au : Nombre d'enfants autorisés simultanément :

☞ Une copie de l'agrément sera remise à l'employeur qui sera tenu d'en vérifier la validité. Toute modification de l'agrément en cours et des conditions d'accueil devra être obligatoirement indiquée au parent employeur.

N° personnel d'immatriculation Sécurité Sociale :

N° Pajemploi :

*☞ L'assistant maternel doit **souscrire obligatoirement une assurance « en responsabilité civile professionnelle »** (art. L 421-13 du code de l'action sociale et des familles). Il est seul responsable de l'enfant.*

Compagnie d'assurance : n° de police :

Nom de l'assureur :

Adresse de l'assureur :

☞ En cas d'utilisation du véhicule, il est impératif de remettre à l'employeur une copie de l'assurance

Compagnie d'assurance : n° de police :

Nom de l'assureur :

Adresse de l'assureur :

Il est conclu un contrat de travail régi par les dispositions de la Convention Collective Nationale de Travail des Assistants Maternels du Particulier Employeur. L'employeur tient à disposition du salarié un exemplaire de cette convention ou s'assure que celui-ci en possède un à jour.

L'ENFANT pour lequel le contrat est établi

Nom : Prénom : Date de Naissance :

En cas d'urgence, toute personne venant chercher l'enfant, autre que les parents ou celles notées sur le contrat, devra être munie d'un document signé par les parents l'authentifiant, ainsi que d'une pièce d'identité.

Dans tous les cas, il demeure nécessaire que le parent prévienne l'assistant maternel.

En cas de séparation ou de divorce, l'employeur précisera par écrit les modalités de garde de l'enfant.

☞ Les effets du contrat démarrent le jour où l'enfant est confié tant pour l'ancienneté que pour la période d'essai.

Date d'effet du contrat,

(à compter du 1^{er} jour de la période d'essai si une période d'essai est prévue) :

1. PERIODE D'ESSAI (article 5 de la Convention Collective) :

- ☞ *Au cours de la période d'essai, les parties au contrat peuvent rompre librement le contrat, sans procédure particulière et sans préavis.*
- ☞ *Si l'accueil de l'enfant s'effectue de 1 à 3 jours calendaires par semaine, la période d'essai sera de 3 mois maximum. Au-delà de 3 jours par semaine, la durée est de 2 mois maximum.*
- ☞ *Durant le premier mois de la période d'essai, un temps d'adaptation pourra être prévu par l'employeur. Les jours et heures seront à définir entre salarié et employeur pour les besoins et le confort de l'enfant.*
- ☞ *La rémunération durant la période d'adaptation sera calculée, sauf accord plus favorable entre parent et assistant maternel, sur l'horaire réellement pratiqué. Le salaire mensuel convenu ne sera applicable qu'à l'issue de la période d'adaptation.*
- ☞ *En cas de rupture de contrat pendant la période d'essai, l'employeur est tenu de fournir au salarié :*
 - *un bulletin de salaire ou attestation Pajemploi*
 - *un certificat de travail selon le modèle ci-joint*
 - *une lettre de rupture de la partie qui rompt le contrat*
 - *l'attestation ASSEDIC.*

Durée de la période d'essai (le cas échéant) :

Modalités de la période d'adaptation (incluse ou non dans la période d'essai) :

2. DUREE ET HORAIRES D'ACCUEIL DE BASE (article 6 de la Convention Collective) :

- ☞ *Principe à respecter : L'accueil journalier débute à l'heure prévue au contrat et se termine à l'heure de départ du parent avec son enfant.*
- ☞ *Des dérogations sont possibles **avec accord du salarié** (sans toutefois entraîner une diminution du nombre d'heures hebdomadaires prévu au contrat) :*
 - *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.*

L'assistant maternel s'engage à accueillir l'enfant selon les jours et horaires suivants :

Horaire hebdomadaire		Heures d'arrivée	Heures de départ	Temps d'accueil
Lundi	Toutes périodes confondues			
	ou	Période scolaire		
	Période vacances scolaires			
Mardi	Toutes périodes confondues			
	ou	Période scolaire		
	Période vacances scolaires			
Mercredi	Toutes périodes confondues			
	ou	Période scolaire		
	Période vacances scolaires			
Jedi	Toutes périodes confondues			
	ou	Période scolaire		
	Période vacances scolaires			
Vendredi	Toutes périodes confondues			
	ou	Période scolaire		
	Période vacances scolaires			
Samedi	Toutes périodes confondues			
	ou	Période scolaire		
	Période vacances scolaires			
Dimanche	Toutes périodes confondues			
	ou	Période scolaire		
	Période vacances scolaires			

Planning mensuel s'il y a lieu :

Dans le cas d'un accueil à horaires et (ou) jours variables, joindre un planning, celui-ci devra être signé des 2 parties au contrat.

Préciser le délai de prévenance en cas de modification de planning :

- ☞ Les parents s'engagent à respecter les horaires, car ils fixent le temps d'accueil chez un assistant maternel.
- ☞ En cas d'imprévu, ou dans le cas de modifications de planning, l'employeur est tenu de prévenir son salarié dans les plus brefs délais.
- ☞ Les trajets scolaires sont considérés comme temps d'accueil si l'assistant maternel les assure.

Sous réserve de sa disponibilité, l'assistant maternel accepte-t-il de faire des heures complémentaires ou supplémentaires ?

oui Non A titre exceptionnel

Repos hebdomadaire (Art 10 de la Convention Collective) :

- ☞ Le jour habituel de repos est prévu au contrat. Il est pris le même jour, en cas de multi employeurs. Si, par exception, il devait être travaillé, il serait rémunéré, majoré de 25 %. Ce jour est habituellement le dimanche.

Le jour hebdomadaire de repos est fixé au :

3. REMUNERATION (article 7 de la Convention Collective) :

- ☞ Le salaire horaire d'accueil de l'enfant doit être au moins égal à 0,281 Smic
- ☞ Attention: si pour une journée d'accueil, le salaire est supérieur à 5 SMIC, l'employeur ne bénéficiera plus des aides P.A.J.E. ou A.F.E.A.M.A. sauf cas exceptionnel.
- ☞ Dans le cas d'une modification de contrat, un avenant devra être établi comportant les nouveaux paramètres jours/heures ainsi que le salaire horaire.
- ☞ Toutes les heures d'accueil sont rémunérées.

3.1 SALAIRE HORAIRE DE BASE :

Salaire horaire brut de base : € Montant du salaire avant déduction des cotisations salariales*	⇒	Correspond à un salaire horaire net de base de (au jour de la signature du contrat) : € Montant du salaire après déduction des cotisations salariales*
---	---	--

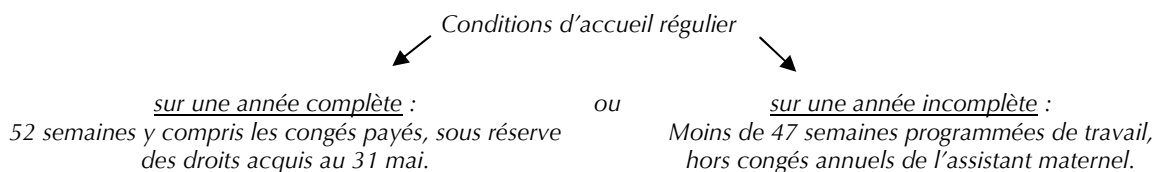
*voir coefficient communiqué par l'URSSAF

3.2 SALAIRE MENSUEL DE BASE :

L'accueil peut être régulier ou occasionnel.

3.2.1 L'accueil régulier :

- ☞ Pour assurer un salaire régulier au salarié, quelque soit le nombre d'heures d'accueil par semaine et le nombre de semaines d'accueil dans l'année, le salaire de base est **obligatoirement mensualisé**. Il est calculé sur 12 mois à compter de la date d'embauche.
- ☞ L'accueil de l'enfant peut se faire sur une année complète ou sur une année incomplète selon le nombre de semaines d'accueil :



Nombre de semaines d'accueil programmé dans l'année

soit accueil régulier en année complète : soit accueil régulier en année incomplète :

a - Accueil régulier sur une année complète (52 semaines y compris les congés payés sous réserve des droits acquis au 31 mai)

☞ Mode de calcul :

52 semaines x nombre d'heures par semaine
soit 52 s x

----- = heures mensualisées
12

☞ Le salaire brut mensuel = heures mensualisées x salaire horaire brut défini au contrat

Salaire mensuel brut : €	⇒	Salaire mensuel net (au jour de la signature du contrat) : €
--	---	--

☞ Ce salaire est versé tous les mois y compris en période de congés payés du salarié, sous réserve des droits acquis pendant la période de référence.

☞ Selon les circonstances intervenues au cours du mois considéré, ce salaire pourra être majoré (heures complémentaires ou heures majorées) ou minoré (dans le cas de certaines absences de l'enfant justifiées ou de l'assistant maternel).

b - Accueil régulier sur une année incomplète (moins de 47 semaines hors congés payés)

☞ Mode de calcul :

Nombre de semaines travaillées x nombre d'heures par semaine
soit x

----- = Heures mensualisées
12

☞ Le salaire brut mensuel = heures mensualisées x salaire horaire brut défini au contrat

Salaire mensuel brut : €	⇒	Salaire mensuel net (au jour de la signature du contrat) : €
Nombre de semaines programmées :		
Nombre d'heures mensualisées :		

☞ le salaire est versé tous les mois y compris en période de congés. Les congés sont à rajouter en référence à la période du 1^{er} juin au 31 mai, y compris sur les congés payés de l'année précédente.

☞ Selon les circonstances intervenues au cours du mois considéré, ce salaire pourra être augmenté (heures complémentaires ou heures majorées) ou minoré (dans le cas d'absences justifiées par la Convention Collective Nationale, absences de l'enfant ou de l'assistant maternel).

☞ Une régularisation sera effectuée, après une période de 12 mois, en cas de rupture de contrat ou lors d'une modification du dit contrat.

3.2.2 **Accueil occasionnel**

☞ L'accueil est occasionnel lorsqu'il est de courte durée, imprévisible, et n'a pas un caractère régulier (remplacement, dépannage, ou tout type d'accueil ponctuel).

☞ Mode de calcul :

Salaire horaire brut de base	x	Nombre d'heures d'accueil dans le mois	=	Salaire brut mensuel
.....	
Salaire horaire net de base	x	Nombre d'heures d'accueil dans le mois	=	Salaire net mensuel
.....	

☞ La rémunération des congés est dans ce cas exceptionnellement payée à la fin de l'accueil (se reporter à l'article 12 de la Convention Collective)

3.2.3 **Heures complémentaires :**

Elles sont rémunérées au salaire horaire brut de base.

3.2.4 Majorations :

a - Heures majorées :

A partir de la 46^e heure hebdomadaire d'accueil, une majoration, laissée à la négociation des parties, sera appliquée.

Salaire horaire brut de base	x	Taux de majoration	=	Montant total brut de l'heure majorée
.....	x	=

☞ Toutes les heures prévues au contrat doivent être mensualisées, seule la majoration des heures supérieures à la 45^{ème} heure seront notifiées chaque mois, en plus de la mensualisation.

b - Majorations pour difficultés particulières :

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 présentées par l'accueil de l'enfant.

Salaire horaire brut de base	x	Taux de majoration	=	Montant total brut de l'heure majorée
.....	x	=

3.2.5 Périodicité :

Le paiement du salaire est effectué à date fixe, chaque mois.

La date de paiement est fixée au : de chaque mois (date à respecter).

3.2.6 Bulletin de paie :

Un bulletin de salaire ou attestation Pajemploi est délivré chaque mois.

4 INDEMNITES DIVERSES :

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

4.1. Indemnité d'entretien :

☞ Elle est destinée à compenser les frais supportés par le salarié (investissement en jeux et matériel d'éveil, entretien du matériel utilisé, eau, électricité, chauffage, matériel de puériculture, entretien de literie, etc...), hors fourniture des couches et des produits d'hygiène corporelle.

☞ Cette indemnité ne sera jamais mensualisée.

☞ L'assistant maternel s'engage à fournir le matériel pour l'accueil de l'enfant, celui-ci doit être conforme aux normes en vigueur.

☞ L'indemnité afférente à ces frais est due pour chaque journée d'accueil. Elle est fixée à 2,65 €

☞ Dans le cadre d'un accueil égal ou supérieur à 9 h, le montant sera indexé à 85 % du Minimum Garanti (décret 2006-627 du 29 mai 2006). Ce montant est calculé en fonction de la durée effective d'accueil quotidien.

Exemple : au 1^{er} juillet 2007 : $3.21 \times 85 \% = 2.73 \text{ €}$ ou $2.73 / 9 \times \text{nombre d'heures par jour}$

Indemnité d'entretien, montant journalier : €

4.2. Frais de repas : petit déjeuner, repas, goûter (article 8 de la Convention collective) :

☞ Si l'employeur fournit le repas, l'indemnité n'est pas due.

☞ Si le salarié fournit le repas, employeur et salarié se mettent d'accord sur la nature des repas. Dans ce cas, l'indemnité est fixée en fonction des repas fournis.

Repas fourni par :

Montant, s'il y a lieu : repas (midi) repas (soir) petit déjeuner et goûter

4.3. Indemnités diverses (article 9 de la Convention Collective) :

4.3.1 Frais de déplacement :

- ☞ Si le salarié est amené à utiliser son véhicule personnel pour transporter l'enfant, l'employeur l'indemniserà selon le nombre de kilomètres effectués aller-retour.
- ☞ L'indemnisation ne pourra être inférieure au barème de l'administration, ni supérieure au barème fiscal. Le cas échéant, cette indemnisation doit être répartie entre les différents employeurs demandeurs des déplacements et l'assistant maternel.
- ☞ Les modalités sont à fixer au contrat.
- ☞ Ces indemnités n'ont pas le caractère d'un salaire, elles ne sont donc pas soumises à cotisations.

Frais de déplacement, barème : €

4.3.2. Autres indemnités :

Autres indemnités : €

5. CONGES ANNUELS :

5.1. Ouverture des droits

- ☞ 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).

5.2. Durée des congés payés :

- ☞ La durée des congés se calcule en jours ouvrables. Sont considérés comme jours ouvrables tous les jours de la semaine exceptée le jour de repos hebdomadaire et les jours fériés chômés à la demande de l'employeur.
- ☞ Le salarié a droit à 2.5 jours ouvrables par mois.
- ☞ Lorsque le nombre de jours de congés ouvrables calculés n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

5.3. Prise des congés annuels :

- ☞ **Les congés annuels doivent être pris.**
- ☞ Un congé payé de 2 semaines continues ou 12 jours ouvrables consécutifs doit être attribué au cours de la période du 1^{er} mai au 31 octobre, sauf accord des parties (notifié sur le contrat).
- ☞ Le fractionnement des congés donne droit de 1 à 2 jours complémentaires, pour les congés pris en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre (hors 5^{ème} semaine et jours supplémentaires).
- ☞ Lorsque les droits acquis sont inférieurs à 12 jours ouvrables, les congés payés doivent être pris en totalité et en continu.
- ☞ Lorsque le salarié n'a qu'un employeur, c'est celui-ci qui fixe les dates des congés.
- ☞ Dans le cas de multi employeur, les différents employeurs et le salarié s'efforceront de fixer d'un commun accord à compter du 1^{er} janvier et au plus tard le 1^{er} mars, la date des congés afin que le salarié bénéficie de congés effectifs sans aucun accueil d'enfant.
- ☞ Dans le cas de multi employeurs, à compter du 1^{er} janvier et au 1^{er} mars au plus tard, si un accord n'est pas trouvé, le salarié pourra fixer lui-même la date de ses congés (4 semaines entre le 1^{er} mai et le 31 octobre et une semaine en hiver). Que ces congés soient payés ou sans solde, il en avertira les employeurs dans les mêmes conditions.

Période des congés du salarié	Période des congés de l'employeur

5.4. Rémunération des congés payés :

- ☞ 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 devra être fait sur le nombre de jours de congés acquis et la rémunération brute versée au salarié pendant l'année de référence, hors indemnités.
- ☞ Définir, compte tenu de la date d'embauche et, s'il y a lieu, les dispositions particulières pour la 1^{ère} année de référence.
- ☞ S'informer mutuellement et annuellement sur les habitudes de prise de congés
- ☞ Préciser le délai de prévenance de fixation des dates de congés.
- ☞ Mode de calcul :
La rémunération brute est égale :
 - soit à la rémunération brute que le salarié aurait perçue pour une durée d'accueil égale à celle du congé payé, hors indemnité
 - soit au 1/10^e de la rémunération totale brute (y compris celle versée au titre des congés payés) perçue par le salarié au cours de l'année de référence, hors indemnités

La solution la plus avantageuse pour le salarié sera retenue.

5.4.1. Rémunération des congés payés pour un accueil sur une année complète :

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

5.4.2. Rémunération des congés payés pour un accueil sur une année incomplète :

- ☞ La rémunération due au titre des congés payés pour l'année de référence s'ajoute au salaire mensuel brut de base tel que calculé suivant l'art.7 – rémunération – alinéa 2b, soit 1/10^e de la rémunération totale brute perçue par le salarié au cours de l'année de référence hors indemnités plus l'indemnité de congés de l'année précédente.
- ☞ Cette rémunération est versée selon accord des parties (à préciser au contrat)

Mode retenu :

- soit en une seule fois au mois de juin :
- soit lors de la prise principale des congés
- soit au fur et à mesure de la prise des congés
- soit par 12^{ème} chaque mois

- ☞ Dans tous les cas, cette indemnité s'ajoute au salaire convenu.
- ☞ Lorsqu'il est prévu au contrat que l'accueil s'effectue sur une année incomplète, le salarié n'acquiert pas 30 jours ouvrables de congés payés. Cependant pour lui permettre de bénéficier d'un repos total de 30 jours ouvrables, il lui est accordé le droit à un congé complémentaire non rémunéré. Les dates de prise des congés figureront sur le bulletin de salaire du mois considéré.

5.4.3 Rémunération des congés payés pour un accueil occasionnel :

- ☞ La rémunération des congés payés s'effectue selon la règle du 1/10^e versé à la fin de la période d'accueil.

6. JOURS FERIES (article 11 de la Convention Collective) :

- ☞ L'accueil un jour férié non prévu au contrat peut être refusé par le salarié.
 - **1^{er} Mai** : travaillé non travaillé
- ☞ Seul le 1^{er} mai est un jour férié chômé et payé s'il tombe un jour habituellement travaillé. Le chômage du 1^{er} mai ne peut être la cause d'une réduction de la rémunération. S'il est travaillé, sa rémunération est majorée de 100 %.
 - **Jours fériés ordinaires**
- ☞ Décidé par l'employeur, le chômage des jours fériés ordinaires tombant un jour habituellement travaillé ne pourra être la cause d'une diminution de la rémunération si le salarié remplit les conditions suivantes avec le même employeur :
 - avoir 3 mois d'ancienneté
 - avoir travaillé habituellement le **jour d'accueil** qui précède et le **jour d'accueil** qui suit le jour férié
 - s'il travaille 40 h par semaine ou plus, avoir accompli 200 h de travail au moins au cours des 2 mois qui précèdent le jour férié
 - s'il travaille moins de 40 h par semaine, avoir accompli un nombre d'heures réduit
 - proportionnellement par rapport à un horaire hebdomadaire de 40 h.

Les jours fériés travaillés sont prévus au contrat :

7. AUTRES CONGES (article 3 de la Convention Collective) :

7.1 Congés pour évènements familiaux :

- ☞ *Le salarié bénéficiera sur justificatif, à l'occasion de certains évènements, d'une autorisation d'absence exceptionnelle.*
- ☞ *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 mensuelle. Dans le cas de la naissance ou de l'adoption, les 3 jours ouvrables peuvent être pris dans la période de 15 jours qui entourent l'évènement.*
- ☞ *Ils sont assimilés à des jours d'accueil pour la détermination de la durée du congé annuel.*
- ☞ *Dans le cas où l'évènement personnel obligerait le salarié à un déplacement de plus de 600 Km aller-retour, il peut être demandé à l'employeur un jour ouvrable supplémentaire non rémunéré pour convenance personnelle.*

7.2. Congés pour convenance personnelle :

- ☞ *Des congés pour convenance personnelle, non rémunérés, peuvent être accordés par l'employeur à la demande du salarié. Ces congés n'entrent pas en compte pour le calcul de la durée des congés payés annuels.*

7.3. Congés pour enfants malades :

- ☞ *Tout salarié a droit de bénéficier d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou accident constaté par 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.*

8. ABSENCES (article 14 de la Convention Collective) :

8.1. Absence du salarié :

- ☞ *Toute absence du salarié doit être justifiée.*

8.1. Absence de l'enfant :

- ☞ *Les absences de l'enfant non prévues au contrat doivent être rémunérées.*
- ☞ *L'employeur prévient l'assistant maternel de l'absence de l'enfant.*
- ☞ *Toutefois, en cas d'absence de l'enfant due 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 de l'absence. Dès lors :*
 - *L'assistant maternel 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 ces 14 jours calendaires consécutifs d'absences, les parents décideront soit de rompre le contrat (avec le préavis nécessaire), soit de maintenir le salaire.*

9. FORMATION :

9.1 FORMATION OBLIGATOIRE:

- ☞ *Une formation de 60 h est obligatoire pour les assistants maternels.*
- ☞ *Les employeurs doivent permettre la formation de l'assistant maternel :*
 - *en lui maintenant sa rémunération, hors indemnités d'entretien et de nourriture, si la formation a lieu pendant l'accueil de l'enfant,*
 - *en s'arrangeant personnellement pour trouver un autre mode de garde, ou pour confier l'enfant dans le cadre de l'accueil organisé et financé par le Conseil Général.*

9.2 FORMATION PROFESSIONNELLE (article 19 de la Convention collective) :

- ☞ *La formation professionnelle est un élément essentiel de la professionnalisation.*
- ☞ *Les négociateurs de la Convention Collective affirment par un accord de branche signé le 21 septembre 2006 :*
 - *initier une politique de formation professionnelle adaptée aux spécificités du métier,*
 - *s'engager paritairement à la mise en œuvre de cette formation,*
 - *créer une Commission Paritaire Nationale Emploi et Formation Professionnelle (CPNEFP).**Cet accord entre en vigueur à partir du 1^{er} janvier 2007.*

10. **RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL (article 18 de la Convention Collective) :**

☞ Toute rupture après la fin de la période d'essai est soumise aux règles suivantes.

10.1 **Rupture à l'initiative de l'employeur – retrait d'enfant :**

- ☞ L'employeur peut exercer son droit de retrait de l'enfant. Ce retrait entraîne la rupture du contrat de travail.
- ☞ 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 avis de réception. La date de présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du préavis.

10.2 **Rupture à l'initiative du salarié – démission :**

- ☞ Le salarié qui décide de ne plus accueillir l'enfant peut rompre le contrat. Il doit faire parvenir à son employeur sa décision par lettre recommandée avec avis de réception. La date de première présentation fixe le point de départ du préavis.

10.3 **Préavis :**

- ☞ Hors période d'essai (sauf faute lourde ou grave), la durée minimum est de :
 - 15 jours calendaires pour un salarié employé depuis moins de 1 an
 - 1 mois calendaire pour un salarié employé depuis un an et plus
- ☞ Le préavis ne se cumule pas avec une période congés payés
- ☞ Si l'employeur dispense le salarié d'effectuer le préavis, il doit malgré tout le rémunérer
- ☞ Si le salarié demande à être dispensé du préavis, l'indemnité n'est pas due, à la condition que l'employeur ait donné son accord, et qu'un écrit soit signé des 2 parties
- ☞ En cas de suspension ou de retrait de l'agrément, la rupture du contrat intervient à la date de la notification de la suspension ou du retrait de l'agrément, sans préavis.

10.4 **Régularisation de salaire :**

- ☞ 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, tel que prévu à l'article 7, rémunération à l'alinéa 2b.
- ☞ S'il y a lieu l'employeur procède à une régularisation, le montant versé à ce titre est un élément du salaire soumis à cotisations.

10.5. **Indemnité compensatrice de congés payés :**

- ☞ Lors de la rupture du contrat, 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.

10.6. **Indemnité de rupture de contrat :**

- ☞ En cas de rupture de contrat à l'initiative de l'employeur, celui-ci verse au salarié ayant au moins un an d'ancienneté, sauf en cas de faute grave, une indemnité de rupture.
- ☞ Cette indemnité sera égale à 1/120^e du total des salaires nets perçus, hors indemnités, pendant toute la durée du contrat. Cette indemnité n'est pas soumise à imposition.

10.7. **Documents à remettre au salarié en cas de rupture de contrat :**

- ☞ A l'expiration du contrat, **quel que soit le motif de la rupture**, et même au cours de la période d'essai, l'employeur doit délivrer au salarié :
 - le bulletin de salaire incluant le préavis, travaillé ou non, ou l'attestation Pajemploi
 - un certificat de travail mentionnant les dates de début et de fin de contrat ainsi que la nature de l'emploi.
 - l'attestation ASSEDIC pour lui permettre de faire valoir ses droits à l'indemnisation du chômage. Un exemplaire sera remis au salarié, et un exemplaire adressé à :

Contrat établi le :

Signatures précédées à la main de la mention « lu et approuvé »

L'assistant maternel :

**L'employeur,
Père et/ou mère, tuteur ou autre :**

ENGAGEMENT RECIPROQUE
Annexe 4 de la Convention Collective Nationale

Le futur employeur et le salarié peuvent se mettre d'accord sur le principe de la conclusion d'un contrat de travail relatif à la garde d'un enfant, à date précise

Suite au contact pris ce jour/...../.....

ENTRE

Madame ou Monsieur

Demeurant

Téléphone

ET

Madame ou Monsieur (Assistant Maternel)

Demeurant

Téléphone

POUR

L'accueil de l'enfant

Il est convenu d'une promesse d'embauche avec signature du contrat à compter du

Sur les bases suivantes :

Jours semaine : Heures semaine :

Nombre de semaines travaillées : Durée mensuelle de l'accueil

Rémunération brute

Si l'une des parties décide de ne pas donner suite à cet accord de principe, elle versera à l'autre une indemnité forfaitaire compensatrice calculée sur la base d'un demi mois du salaire mensuel brut prévu. Cette indemnité est considérée comme des dommages et intérêts pour non respect de la clause de réciprocité.

Signature du futur employeur
(Précédée de : Lu et approuvé)

Signature du futur salarié
(Précédée de : Lu et approuvé)

AUTORITE PARENTALE

L'autorité parentale est exercée par Madame

Et / Ou Monsieur

Si l'autorité n'est pas conjointe

Madame, Monsieur, autorise

Madame, Monsieur

à reprendre l'enfant

au domicile de l'assistant maternel chaque jour

les jours suivants

.....

L'assistant maternel devra être informé de toute modification par écrit.

Signature du Père

et/ ou

Signature de la mère

AVENANT AU CONTRAT DE TRAVAIL

Date du contrat initial

Entre le Parent Employeur

Le père :

Nom Prénom

Adresse

Ou

La mère :

Nom de jeune fille Nom marital

Prénom

Adresse :

.....

Et l'Assistant Maternel

Nom Prénom

Adresse :

.....

Objet de la modification

Contenu de la modification

Date d'exécution du dit avenant

Fait à le

Signatures précédées de la mention « lu et approuvé »

Le Parent Employeur

L'Assistant Maternel

CERTIFICAT DE TRAVAIL

Je soussigné(e)

Monsieur

Madame

Demeurant à

N° PAJEMPLOI

N° URSSAF

Certifie avoir employé

Monsieur /Madame

Demeurant à

En qualité d'assistant maternel agréé du au

Monsieur /Madame nous quitte, libre de tout engagement

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

Fait à le

Signature du Parent Employeur

SOLDE DE TOUT COMPTE

Un reçu pour solde de tout compte n'a que la valeur d'un simple reçu des sommes qui y figurent. Celui-ci ne peut valoir renonciation au droit de contester le bien fondé du licenciement ou le niveau des indemnités (code du travail : article L.122-17 modifié – loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 n° 2002-73).

Je soussigné(e) Madame / Monsieur

Domicilié(e)

Employé(e) par Monsieur ou Madame

En tant qu'assistant maternel, du au

Reconnait avoir reçu la somme de euros

En règlement de :

Dernier salaire pour le mois de

Indemnités d'entretien et de nourriture

Indemnités kilométriques (s'il y a lieu)

Indemnités de préavis

Congés payés pour la période du au

Ou indemnité compensatrice de congés payés si non pris

Indemnité de rupture de contrat (si égal ou supérieur à un an)

Fait à le

Signature de l'Assistant Maternel