

Exemple à modifier à votre convenance



Assistant-e maternel-le employé-e par un particulier-employeur.

Établi pour l'accueil de l'enfant :

NOM :

PRÉNOM-S :

Né-e le :



MOTIF DE RECOURS À UN CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE

Un-e assistant-e maternel-le peut être embauché en CDD.

Article L423-2-4 du Code de l'Action Sociale et des Familles (CASF)

Le recours à un CDD n'est possible que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire et seulement dans les cas suivants :

- pour le remplacement d'un salarié absent ou du moyen de garde habituel,**
- pour le recrutement d'un salarié de remplacement dans l'attente de l'entrée en fonction du salarié recruté pour le CDI,**
- pour l'emploi saisonnier,**
- pour le recrutement d'un salarié en cas d'accroissement temporaire d'activité de l'employeur.**

Il est conclu un contrat de travail à durée déterminée à terme imprécis ou précis pour remplacement d'un salarié absent. Ce contrat est régi par les dispositions du Code du Travail (CT), du Code de l'Action Sociale et des Familles (CASF), de la Convention Collective Nationale de la branche du secteur du particulier employeur et de l'emploi à domicile (CCN) ainsi que les dispositions du présent contrat.

POUR L'ACCUEIL DE L'ENFANT

NOM ET PRÉNOM DE L'ENFANT :

DATE DE NAISSANCE :

DATE* DU DÉBUT DU CONTRAT :

* La date indiquée correspond au premier jour de présence de l'enfant au domicile.

IDENTIFICATION DES PARTIES DU CONTRAT

ENTRE L'EMPLOYEUR

En qualité de : Mère Père Tuteur Autre (préciser).....

Nom d'usage : Prénom :

Nom de naissance :

Adresse :
.....

N° PAJEMPLOI :

Y.....

Tél. domicile :

Tél. portable :

Lieu de travail :

Tél. pro :

Adresse électronique (mail) :

Coordonnées de l'autre parent :

En qualité de : Mère Père Tuteur Autre (préciser).....

Nom d'usage : Prénom :

Nom de naissance :

Adresse (si différente) :
.....

Tél. domicile (si différent) :

Tél. portable :

Lieu de travail :

Tél. pro :

Adresse électronique (mail) :

En cas de séparation ou de divorce des parents, ces derniers devront fournir les justificatifs de la garde de l'enfant. Si la séparation intervient au cours du contrat de travail, les parents s'obligent mutuellement à informer l'assistant-e maternel-le de tout changement dans leur situation familiale.

ET LE SALARIÉ-E, ASSISTANT-E MATERNEL-LE

Mme M

Nom d'usage : Prénom :

Nom de naissance :

Date de naissance :

Lieu de naissance :

Adresse :
.....

N° de sécurité sociale :

Lieu d'exercice : Domicile Maison d'Assistant-es Maternel-les (MAM)

En cas d'accueil en MAM, adresse de la MAM :

.....
.....

Tél. Domicile : Portable : Tél. MAM :

Adresse électronique (mail) :

Date du premier agrément :

Date du dernier renouvellement :

Formation initiale : effectuée du au

Formation complémentaire : effectuée à réaliser en cours

Agréé-e par le Conseil départemental de l'Allier, pour le lieu d'exercice ci-dessus et pour l'accueil simultané de :

Nombre d'enfants :

ASSURANCES :

Assurance responsabilité civile professionnelle : Notice page 3

Nom et coordonnées de l'assurance :

.....

N° contrat ou de sociétaire :

Valable à compter du :

L'assistant-e maternel-le s'engage à fournir son attestation d'assurance en cours de validité.

Assurance du véhicule « transport professionnel » : Notice page 3

Nom et coordonnées de l'assurance :

.....

N° contrat ou de sociétaire :

Valable à compter du :

L'assistant-e maternel-le s'engage à fournir son attestation d'assurance en cours de validité.

CONDITIONS D'ACCUEIL

DURÉE DU TRAVAIL ET HORAIRES DE TRAVAIL

L'accueil journalier débute à l'heure prévue au contrat et se termine à l'heure prévue au contrat. Les heures effectuées en dehors devront être rémunérées pour tenir compte de l'heure réelle de l'arrivée ou du départ du parent avec son enfant.

L'employeur s'engage à respecter les horaires convenus dans le présent contrat.

1- NATURE DE L'ACCUEIL :

L'accueil de l'enfant correspond à un accueil régulier dans le cadre d'un contrat à durée déterminée.

Dans l'éventualité où lors de la conclusion du contrat de travail, les parties ont identifié des semaines de non-présence de l'enfant. Celles-ci ne donnent pas lieu à rémunération et sont déduites du salaire mensuel habituellement versé au salarié.

Les semaines non travaillées sont les suivantes :

-
-
-
-
-

2- PLANNING HEBDOMADAIRE :

- Cas général

Nombre d'heures de travail hebdomadaires fixées au contrat : heures

Les parties au contrat prévoient que l'enfant soit confié à l'assistant-e maternel-le:

Le LUNDI : deà.....

Le MARDI : deà.....

Le MERCREDI : deà.....

Le JEUDI : deà.....

Le VENDREDI : deà.....

Le SAMEDI : deà.....

Le DIMANCHE : deà.....

Toute modification récurrente du planning hebdomadaire nécessite la rédaction d'un avenant au présent contrat.

- **Cas particulier**

En cas d'organisation particulière du temps de travail, les parties ont convenu du planning suivant :

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

3- DÉLAI DE PRÉVENANCE : Notice page 8

Le salarié travailleheures etjours 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.

4- REPOS HEBDOMADAIRE :

Le jour habituel de repos hebdomadaire est fixé le et il est pris le même jour en cas de multi-employeurs. Si, exceptionnellement, le jour de repos est travaillé, il est rémunéré au tarif normal majoré de 25 % ou récupéré, d'un commun accord, par un repos équivalent majoré dans les mêmes proportions.

PÉRIODE D'ESSAI ET PÉRIODE D'ADAPTATION

1. PÉRIODE D'ESSAI : Article 95 de la CCN

La période d'essai ainsi que le délai de prévenance en cas de rupture durant cette période sont facultatifs.

Il est prévu au présent contrat à durée déterminée une période d'essai de

Si CDD à terme précis :

- 1 jour maximum par semaine (maximum de 2 semaines) si le contrat est inférieur ou égal à 6 mois.
- 1 mois maximum pour les contrats supérieurs à 6 mois.

Si CDD à terme imprécis :

La période d'essai est calculée par rapport à la durée minimale du contrat.

2. PÉRIODE D'ADAPTATION : Article .94 de la CCN :

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, organisés du au.....

Pendant cette période d'adaptation, incluse dans la période d'essai, le salarié est rémunéré sur la base du salaire mensuel du présent contrat, duquel est déduite la rémunération des heures de travail non effectuées. [Notice page 6](#)

RÉMUNÉRATION

MENSUALISATION : Article .94 de la CCN :

Elle est obligatoire pour tous les accueils réguliers, quelle que soit leur durée hebdomadaire prévue dans le contrat de travail.

Toutes les heures d'accueil doivent être rémunérées.

Le salaire horaire minimal de base est égal à 0.281 fois le montant du SMIC horaire par enfant et par heure d'accueil. [Article D.423-9 du CASF](#)

Toute heure commencée est due au prorata du temps écoulé.

Il faut calculer la mensualisation sur 12 mois, quelle que soit la durée du contrat de travail conformément aux [Article L.1241-1 et suivants du CT](#). Au titre de la mensualisation, le salarié perçoit une rémunération identique chaque mois. La base de la rémunération mensuelle est alors indépendante du nombre de jours que comporte le mois considéré. Les heures d'accueil ne sont jamais rémunérées au réel.

La date de paiement de la rémunération est fixée au..... de chaque mois.

En cas d'adhésion à Pajemploi +, la déclaration mensuelle est effectuée le

Les parties au contrat conviennent :

d'un salaire horaire brut de base Euros / heure

soit au jour de la signature du contrat de travail, un salaire horaire net de base de :
..... Euros / heure d'accueil

Le salaire horaire brut ne peut être inférieur au salaire brut de base de l'assistant-e maternel-le remplacé-e.

1- SALAIRE MENSUEL DE BASE :

Salaire mensuel =

$$\frac{(\text{salaire horaire brut de base} \times \text{nb d'heures d'accueil hebdomadaire moyen} \times 52 \text{ semaines})}{12}$$

$$= \frac{(\text{.....€ brut} \times \text{..... heures} \times 52 \text{ semaines})}{12}$$

soit un salaire mensuel de€ brut
et un salaire mensuel de.....€ net

*

- Horaires réguliers :

nombre d'heures réelles de travail par semaine.

- Horaires irréguliers :

déterminer le nombre d'heures hebdomadaires moyen.

Soit :

$$\frac{\text{nombre d'heures prévues sur la période d'emploi}}{\text{nombre de semaines du premier au dernier jour d'emploi}}$$

Si les parties ont planifié des semaines non travaillées, que ce soit du fait de l'une ou de l'autre partie, une réduction du salaire mensuel de base doit être opérée.

Faire cette réduction de salaire à hauteur des heures non faites avec la formule de minoration de la CCN [Article 111, Notice page 18](#)

2 - HEURES COMPLÉMENTAIRES : Article 96.4 de la CCN

Au-delà des heures prévues au contrat et jusqu'à la 45^{ème} heure hebdomadaire, les heures complémentaires peuvent être éventuellement majorées.

3- **MAJORATIONS** : Article.96-4 de la CCN

Heures complémentaires :

Les deux parties conviennent d'un taux de majoration de %, ce qui correspond à un salaire horaire majoré brut de..... €.

Heures majorées :

- **Les heures majorées**

Dans le cas d'une mensualisation avec des horaires majorés, cette mensualisation est réalisée sur le taux horaire de base. À partir de la 46^{ème} heure hebdomadaire, les heures sont majorées uniquement si elles sont réalisées.

À partir de la 46^{ème} heure hebdomadaire d'accueil, il doit être appliqué un taux de majoration laissé à la négociation des parties qui a pour minimum 10% **selon l'Article 110-1 de la CCN**. En conséquence, les deux parties conviennent d'un taux de majoration de %,

soit un salaire horaire majoré brut de..... €.

- **Majoration en cas de difficultés particulières liées à l'enfant :**

L'accueil d'un enfant présentant des difficultés particulières, temporaires ou permanentes, donne droit à majoration du salaire. Elle est à prévoir au contrat en fonction de l'importance des difficultés suscitées par l'accueil de l'enfant,

soit un tarif majoré brut de..... €.

4- **INDEMNITÉS** : Article.113 et 114 de la CCN

Les indemnités d'entretien et de repas sont dues uniquement les jours de présence de l'enfant chez l'assistant-e maternel-le et ne sont pas des éléments du salaire. Elles ne sont pas soumises à cotisations et doivent être mentionnées sur le bulletin de paie.

Indemnités d'entretien : Notice page 12

L'indemnité est due pour **chaque journée réelle d'accueil**.

L'indemnité d'entretien est fixée à €, son montant ne pouvant être inférieur au minimum légal et conventionnel.

Frais de repas : Notice page 12

Les parties au contrat conviennent que les repas sont fournis par l'assistant-e maternel-le :

Petit déjeuner : oui / non montant estimé = € par jour

Déjeuner : oui / non montant estimé = € par jour

Goûter : oui / non montant estimé = € par jour

Dîner : oui / non montant estimé = € par jour

Indemnité globale de repas estimée à € par jour.

Les parties au contrat conviennent que les repas sont fournis par le parent employeur :

Soit une prestation en nature imposable de € par jour d'accueil.

Frais de déplacement : Notice page 13

Si le salarié est amené à utiliser son véhicule pour transporter l'enfant, **à la demande de l'employeur**, ce dernier l'indemnise selon le nombre de kilomètres effectués.

L'indemnisation kilométrique ne peut être inférieure au barème de l'administration et supérieure au barème fiscal.

L'indemnisation est à répartir, le cas échéant, entre les employeurs demandeurs des déplacements.

Les modalités de l'indemnisation des frais de déplacement sont fixées comme suit :

- Barème :
- Nombre de kilomètres (aller/retour) indemnisés : à calculer mensuellement.

CONGÉS PAYÉS ET FÉRIÉS

CONGÉS PAYÉS

L'assistant-e maternel-le pourra prétendre à des droits à congés payés conformément aux dispositions en vigueur **Article 102 de la CCN et article L.1242-16 du CT.**

Sous réserve de leur acquisition, les congés sont rémunérés à la fin du contrat de travail sous la forme d'une indemnité compensatrice de congés payés, à hauteur de 10% de la rémunération brute totale perçue pendant toute la durée du contrat, hors indemnités.

JOURS FÉRIÉS

1- Le 1^{er} MAI : Article 47-1 de la CCN et L.3133-4 du CT

Seul le 1^{er} mai est un jour férié chômé.

L'employeur ne doit pas imposer au salarié de travailler ce jour-là.

S'il est travaillé, avec l'accord du salarié, sa rémunération doit être obligatoirement majorée de 100%.

Les deux parties conviennent que le 1^{er} mai est : travaillé non travaillé

2- LES AUTRES JOURS FÉRIÉS : Article 47.2 de la CCN

Les autres jours fériés ne sont pas obligatoirement chômés ni payés.

Si l'enfant est accueilli un jour férié prévu au contrat, il est rémunéré avec une majoration de % (minimum 10%).

PARAPHE

Les parties ont décidé que les jours fériés suivants sont travaillés : [Notice page 8](#)

1^{er} janvier	travaillé <input type="checkbox"/>	non travaillé <input type="checkbox"/>
Lundi de Pâques	travaillé <input type="checkbox"/>	non travaillé <input type="checkbox"/>
8 mai	travaillé <input type="checkbox"/>	non travaillé <input type="checkbox"/>
Ascension	travaillé <input type="checkbox"/>	non travaillé <input type="checkbox"/>
Lundi de Pentecôte	travaillé <input type="checkbox"/>	non travaillé <input type="checkbox"/>
14 juillet	travaillé <input type="checkbox"/>	non travaillé <input type="checkbox"/>
15 août	travaillé <input type="checkbox"/>	non travaillé <input type="checkbox"/>
1^{er} novembre	travaillé <input type="checkbox"/>	non travaillé <input type="checkbox"/>
11 novembre	travaillé <input type="checkbox"/>	non travaillé <input type="checkbox"/>
25 décembre	travaillé <input type="checkbox"/>	non travaillé <input type="checkbox"/>

PROTECTION SOCIALE

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

- IRCEM Retraite,
- IRCEM Prévoyance,

Toutes 2 domiciliées : 261 avenue des Nations Unies, 59672 ROUBAIX Cedex 1.

FIN DE CONTRAT

Étant fixé pour une durée déterminée, l'engagement prend fin automatiquement et sans formalité au terme du contrat prévu.

À cette date, conformément aux dispositions légales en vigueur, le salarié perçoit une indemnité de fin de contrat, appelée « de précarité », dont le montant est égal à 10 % de la rémunération totale brute perçue (Congés Payés inclus) hors indemnités d'entretien, de repas et de déplacement, [Article L.1243-8 du CT](#).

Cette indemnité n'est pas due notamment en cas de transformation du CDD en CDI, de rupture à l'initiative du salarié ou de rupture pour faute grave ou force majeure.

À la fin du contrat, l'employeur doit remettre obligatoirement au salarié :

- le bulletin de salaire,
- le certificat de travail, [Notice page 26](#)
- le solde de tout compte, [Notice page 27](#)
- l'attestation Pôle Emploi Particulier-Employeur.

CLAUSES PARTICULIÈRES :

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

Ce Contrat est conclu pour une Durée Déterminée

Fait en deux exemplaires à

Le.....(date du premier jour de travail)

**Lu et approuvé
Signature du particulier employeur
Représentant légal de l'enfant**

**Lu et approuvé
Signature de l'assistant-e maternel-le**

