

**Contrat de travail**

**Assistante Maternelle**

**Employeur**

# Préambule

Le contrat de travail est établi par enfant accueilli.

Il doit être établi, daté, paraphé et signé en 2 exemplaires originaux (un destiné à l'employeur, l'autre au salarié)

Ce contrat devra être signé avant que l'accueil de l'enfant ne soit effectif.

Un engagement réciproque pourra être signé avant la conclusion du contrat de travail.

Ce document permettra de consigner, par écrit, à un moment privilégié, les différents aspects de l'accueil qu'ils soient éducatifs, matériels ou financiers.

L'expérience a prouvé que les différends entre les parents et les assistantes maternelles sont toujours préjudiciables à l'enfant.

# Le contrat

## **Pour l'accueil de l'enfant :**

Nom :

Prénom :

Date de naissance :

Date d'effet du contrat (à compter du premier jour de la période d'adaptation) :

## **Contrat conclu entre l'employeur :**

Madame ou Monsieur\* :

Adresse :

Téléphone :

## **Autres coordonnées :**

*Maman :*

Téléphone portable :

Téléphone travail :

Courriel :

*Papa :*

Téléphone portable :

Téléphone travail :

Courriel :

## **Et l'Employé :**

Madame :

Adresse :

Téléphone(s) :

Assistante maternelle agréée par le Conseil Général de :

L'agrément, obligatoire pour exercer le métier d'assistante maternelle, précise le nombre et l'âge des mineurs qu'il est autorisé à accueillir simultanément ainsi que les horaires de l'accueil.

La loi n°2005-706 du 27 juin 2005 précise que le nombre de mineurs accueillis simultanément ne peut être supérieur à 3, y compris le ou les enfants de moins de 3 ans de l'assistante maternelle présents au domicile, dans la limite de 6 au total.

Date du 1er agrément :

Date du renouvellement :

- à la journée : Enfant(s)

- en périscolaire : Enfant(s)

- En horaires particuliers : Enfant(s)

- Conditions particulières :

Agrément valable jusqu'au :

Numéro d'immatriculation Sécurité Sociale :

(en cas de non affiliation de l'assistante maternelle, les parents doivent demander son immatriculation auprès du centre de paiement dont elle dépend.)

Numéro de salarié PAJE :

Assurance responsabilité civile professionnelle obligatoire

Compagnie :

Numéro :

Assurance automobile facultative

Compagnie :

Numéro :

\* barrez la mention inutile

# Les principes liés à l'accueil

## Engagements de l'assistante maternelle

L'assistante maternelle s'engage à :

- \* présenter une attestation d'agrément en cours de validité, établie à l'adresse où l'enfant est accueilli
- \* Informer l'employeur de toutes les modifications d'agrément et des conditions d'accueil
- \* respecter les limites de son agrément
- \* communiquer l'attestation personnelle d'assuré social
- \* présenter annuellement aux parents le justificatif de son adhésion à une assurance responsabilité civile professionnelle
- \* respecter les horaires convenus
- \* informer la Maison départementale des Solidarités de son domicile de l'arrivée et du départ de l'enfant dans les 8 jours
- \* ne jamais laisser l'enfant seul ou sans surveillance
- \* ne jamais confier l'enfant à une autre personne, même de sa famille
- \* prévenir immédiatement les parents en cas d'accident ou de maladie de l'enfant
- \* informer immédiatement la PMI de tout événement grave survenant à l'enfant lors de l'accueil
- \* sortir régulièrement l'enfant
- \* développer une qualité d'accueil garantissant la santé, la sécurité et l'épanouissement de l'enfant accueilli (rythmes de sommeil, repas ...)
- \* informer les parents de l'arrivée d'un autre enfant
- \* informer les parents, à l'avance, de ses prévisions de formation
- \* établir un dialogue permanent avec les parents sur les points essentiels concernant leur enfant
- \* respecter l'obligation de discrétion professionnelle
- \* faire visiter à l'employeur les pièces auxquelles l'enfant aura accès
- \* contacter le Service départemental de PMI (siège ou Maison départementale des Solidarités) en cas d'interrogation sur l'exercice de la profession

## Engagements des parents

Les parents s'engagent à :

- \* établir un contrat de travail écrit
- \* déclarer l'emploi de l'assistante maternelle à l'URSSAF et à la MSA ou à la CAF
- \* demander l'immatriculation de l'assistante maternelle à la Sécurité Sociale si elle n'est pas affiliée
- \* établir un certificat de travail et une attestation d'employeur (ASSEDIC) à la fin de l'accueil
- \* respecter les horaires convenus
- \* faciliter à l'assistante maternelle l'accès à la formation obligatoire
- \* vérifier la validité et la capacité de l'agrément
- \* vérifier annuellement que l'assistante maternelle a souscrit une assurance responsabilité civile professionnelle
- \* établir un dialogue permanent avec l'assistante maternelle sur les points essentiels concernant leur enfant
- \* respecter la vie privée de l'assistante maternelle
- \* communiquer à l'assistante maternelle toute information utile à l'accueil de l'enfant

# L'accueil de l'enfant

## Rythme de l'accueil

### ACCUEIL REGULIER

Jours et horaire d'accueil :

Lundi : de ..... heures ..... à ..... heures .....

Mardi : de ..... heures ..... à ..... heures .....

Mercredi : de ..... heures ..... à ..... heures .....

Jeudi : de ..... heures ..... à ..... heures .....

Vendredi : de ..... heures ..... à ..... heures .....

Samedi : de ..... heures ..... à ..... heures .....

Dimanche : de ..... heures ..... à ..... heures .....

Soit .....heures hebdomadaires

Attention, c'est sur cette base horaire que sera calculée la mensu, il convient d'être le plus précis possible !!

Jour de repos hebdomadaire (de préférence le dimanche)

L'enfant ne sera pas confié ..... semaines par an.

Tout changement dans ce planning devra être signalé à l'assistante maternelle au minimum :

- 48 heures avant
- une semaine avant.

L'assistante maternelle pourra refuser tout changement de planning :

- si un justificatif est apporté à l'employeur
- si le délai de prévenance n'est pas respecté.

## ACCUEIL IRREGULIER

Jours de présence de l'enfant :

Lundi - Mardi - Mercredi - Jeudi - Vendredi - Samedi - Dimanche  
(barrez les jours jamais travaillés)

Nombre minimal d'heures travaillées par jour :

Heure minimale d'arrivée  
Heures minimale de départ

Nombre minimal d'heures travaillées par semaine :  
(Attention ! C'est sur cette base horaire que sera calculé la mensualité)

Nombre maximal d'heures travaillées par jour :  
Nombre maximal d'heures travaillées par semaine :

Soit .....heures minimum hebdomadaires

Attention, c'est sur cette base horaire que sera calculée la mensu, il convient d'être le plus précis possible !!

Jour de repos hebdomadaire (de préférence le dimanche)

L'enfant ne sera pas confié ..... semaines par an.

Un planning sera donné à l'assistante maternelle :

- toutes les semaines
- tous les mois.

Il est précisé que c'est sur la base des horaires et jours d'accueil inscrits au planning et sur le nombre d'heures minimum par semaine utilisé pour établir la mensualisation que le salaire sera calculé en fin de mois. Toute heure effectuée en dehors du planning donné sera comptabilisée en plus de la mensualité de base, sauf si un changement a été signalé et accepté par l'assistante maternelle dans les temps impartis indiqués au contrat. De même, tout planning ne prenant pas en compte le nombre minimum d'heures hebdomadaires ne pourra être la cause d'une diminution de salaire.

Tout changement dans ce planning devra être signalé à l'assistante maternelle au minimum :

- 48 heures avant
- une semaine avant.

L'assistante maternelle se réserve le droit de refuser tout changement si ça ne l'arrange pas.

## **Quelque soit le type d'accueil choisi, quelques règles à connaître :**

\* toute modification d'horaire devra être communiquée à l'assistante maternelle dans un délai de ..... heures. Cette dernière se réserve le droit de refuser tout changement d'horaire.

\* Tout accueil devant commencé plus tôt que prévu pourra être refusé par l'assistante maternelle. En cas d'acceptation, le temps passé avec l'enfant en dehors du planning prévu sera compté en plus de la mensualité de base.

\* Tout accueil devant finir plus tard que prévu pourra être refusé par l'assistante maternelle. Tout retard sera compté en plus de la mensualité de base.

\* Il est rappelé que les heures de travail ne se compensent pas. Toute heure effectuée en dehors des heures prévues au contrat sera comptée en plus.

Ainsi, aucun retard du matin ne pourra être compensé financièrement par un retard du soir. De même que tout accueil commencé plus tôt ne pourra pas être compensée financièrement par un départ plus tôt le soir.

## **L'adaptation**

L'adaptation est un temps aménagé permettant aux deux parties de faire connaissance et à l'enfant de se familiariser avec un nouvel environnement. L'adaptation fait partie de la période d'essai. Elle est souple et progressive, propre à chaque enfant et évaluée en fonction des besoins de l'enfant et de sa famille. La période d'adaptation doit précéder immédiatement le début de l'accueil.

La durée d'adaptation est fixée à ..... semaines à raison de ..... heures par semaines, réparties comme suit :

Lundi :

Mardi :

Mercredi :

Jeudi :

Vendredi :

Samedi :

Dimanche :

## **Le sommeil**

Un sommeil de qualité est indispensable à un bon développement, pour ce faire il faut respecter des règles de sécurité et de confort :

- \* garantissez un lieu de repos constant, calme, adapté et propre à l'enfant
- \* couchez l'enfant sur le dos
- \* retirez du cou les chaînes et cordons qui pourraient être source d'accident
- \* maintenez la pièce à une température maximale de 19°C
- \* choisissez un matelas ferme
- \* évitez les couffins non rigides, les oreillers, les couettes, les duvets, les édredons
- \* préférez les sur-pyjamas, les turbulettes, les gigoteuses
- \* ne couvrez pas trop l'enfant

Rituel de coucher de l'enfant :

Souhaits particuliers des parents :

## **Les repas**

recommandations particulières :

Le repas est un temps fort de l'accueil. Il doit être un moment de détente, de plaisir, de convivialité et de pédagogie.

Souhaits particuliers des parents :

## **Les accords éducatifs et l'éveil de l'enfant**

Les parents et l'assistante maternelle vont échanger sur certains aspects liés à l'accueil de l'enfant. Cet échange d'informations et ce dialogue constant seront garants du respect du rythme, de l'évolution et des besoins de l'enfant.

### **Sorties et activités d'éveil :**

L'assistante maternelle doit jouer avec l'enfant et lui proposer des activités et des sorties adaptées à son âge

### **Sorties (fréquentations et lieux habituels) :**

### **Activités d'éveil :**

### **Usage de la télévision :**

**L'apprentissage de la propreté :** elle est liée au développement psychomoteur de l'enfant. Son acquisition est variable d'un enfant à l'autre. L'apprentissage doit se faire avec souplesse et en étroite collaboration parents - assistante maternelle

### **Recommandations particulières :**

Dans tous les cas, l'assistante maternelle doit tenir compte des valeurs morales et culturelles des familles des enfants accueillis.

# La santé de l'enfant

Le carnet de santé de l'enfant est confié à l'assistante maternelle :

OUI (sous pli cacheté)

NON (dans ce cas, les parents donnent les éléments indispensables pour le médecin qui serait appelé par l'assistante maternelle en cas d'urgence)

Les enfants de moins de 6 ans accueillis chez les assistantes maternelles sont soumis à la vaccination obligatoire par le BCG (article L3112-1 du Code de la Santé publique) sauf certificat médical de contre-indication

## **Recommandations particulières**

Les parents s'engagent à fournir à l'assistante maternelle tous les renseignements d'ordre médical nécessaire à la prise en charge de l'enfant. Ils doivent l'informer des maladies nécessitant une prise en charge particulière (convulsions hyperthermiques, asthme, allergie ...) ainsi qu'une copie des ordonnances ou protocole du médecin prescrivant un régime ou un traitement médical particulier.

**En cas d'accident ou de maladie, l'assistante maternelle doit appeler :**

**Le Docteur :**

**Téléphone :**

**Les honoraires médicaux et frais pharmaceutiques que l'assistante maternelle peut engager pour l'enfant, si celui-ci est malade, sont à la charge des parents qui s'engagent à les rembourser sans délai à l'assistante maternelle.**

**Si une hospitalisation est nécessaire, les parents souhaitent que l'enfant soit admis de préférence à l'hôpital ou à la clinique :**

**Nom :**

**Téléphone :**

## **Numéros utiles :**

Centre anti-poison : Hôpital Fernand Widal, 200, rue du Faubourg Saint-Denis, 75475, Paris Cedex 10, téléphone : 01 40 37 04 04

SAMU : 15

POMPIERS : 18

N° unique depuis un portable : 112

## Accueil de l'enfant malade :

### L'assistante maternelle accepte d'accueillir l'enfant malade :

OUI

NON

Si OUI, elle accepte d'appliquer régimes et traitements prescrits par le médecin, au vu des ordonnances médicales dont il lui sera obligatoirement fourni une copie.

**Aucun médicament, y compris ceux contre la fièvre, ne pourra être administré à l'enfant sans ordonnance médicale.** Une ordonnance contre la fièvre et le traitement doivent être fournis dès le 1er jour d'accueil de l'enfant et réactualisés régulièrement.

SOUS RESERVE :

### ACCUEIL DE L'ENFANT FEBRILE :

Accepte-t-elle d'accueillir l'enfant fébrile ?

OUI NON

### ACCUEIL DE L'ENFANT EN CAS DE MALADIE :

Maladie infantiles contagieuses (varicelle, roséole, scarlatine, coqueluche, rougeole, etc...) OUI NON

Bronchiolite OUI NON

Grippe OUI NON

Gastro-entérite OUI NON

Conjonctivite OUI NON

Affection ORL (rhino-pharyngite, laryngite, otite, angine), bronchite OUI NON

Autres maladies à préciser (type Herpès, Impétigo, etc...)

OUI NON

L'assistante maternelle, si l'état de santé de l'enfant le nécessite, accepte que celui-ci reçoive des soins particuliers à son domicile (infirmière, kinésithérapeute ...)

OUI

NON

# Les clauses particulières

## Tabagisme

L'assistante maternelles s'engage à ne pas exposer l'enfant aux nuisances du tabac.

## Présence d'animaux

Lesquels :

Nombre :

Sont-ils vaccinés : OUI NON

Sont-ils en contact avec l'enfant : OUI NON

**Attention : la présence d'un chien appartenant à la catégorie des chiens susceptibles d'être dangereux est incompatible avec l'accueil d'enfants au domicile des assistantes maternelles (loi N°99-5 du 6 janvier 1999).**

Fait à

Le

**LU et APPROUVE**

**Signature des parents**

**Lu et APPROUVE**

**Signature de l'assistante maternelle**

# La période d'essai

## Article L1221-20 :

La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

## Article L 1221-25 du Code du Travail

Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat en cours ou au terme de la période d'essai, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 1° Vingt-quatre heures en deçà de huit jours de présence ;
- 2° Quarante-huit heures entre huit jours et un mois de présence ;
- 3° Deux semaines après un mois de présence ;
- 4° Un mois après trois mois de présence.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

## Article L1221-26 du Code du Travail

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de quarante-huit heures. Ce délai est ramené à vingt-quatre heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à huit jours.

**La rupture ne pourra se faire que par recommandé avec accusé de réception qu'il s'agisse d'une rupture de la part de l'employeur ou de la part du salarié, ceci afin d'avoir un point de départ précis pour le préavis.**

## Article 5 de la convention collective :

La période d'essai doit être prévue au contrat.

Si l'accueil de l'enfant, prévu au contrat, s'effectue sur 1, 2 ou 3 jours calendaires par semaine, la période d'essai aura une durée maximum de 3 mois.

Si l'accueil s'effectue sur 4 jours et plus par semaine, la période d'essai aura une durée maximum de 2 mois.

Durant les premiers jours de l'essai et au maximum pendant un mois, un temps d'adaptation peut être prévu par l'employeur au cours duquel les conditions et les horaires d'accueil seront fixés en fonction des besoins d'adaptation de l'enfant. Ce temps d'adaptation fait partie de la période d'essai.

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

- un bulletin de paie ;
- un certificat 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.

**La période d'essai durera donc ..... mois.**

# Le salaire

Pour assurer au salarié un salaire régulier quel que soit le nombre d'heures d'accueil par semaine et le nombre de semaines d'accueil dans l'année, le salaire de base est mensualisé. Il est calculé sur 12 mois à compter de la date d'embauche. Le calcul du salaire mensuel brut dépend du caractère régulier ou non de l'accueil.

L'accueil occasionnel, c'est-à-dire de courte durée et sans caractère régulier, n'est pas mensualisé.

**Attention :** afin que les parents puissent bénéficier de l'AFEAMA ou du complément mode de garde de la PAJE, le salaire versé ne doit pas dépasser, par jour de garde et par enfant, 5 x le montant horaire brut du SMIC soit 44,10 au 1er juillet 2009.

**Le salaire sera versé au plus tard le ..... de chaque mois.**

Lorsque l'assistante maternelle perçoit un salaire supérieur au minimum légal, une augmentation du SMIC n'entraîne pas de revalorisation salariale systématique. En revanche, si le salaire perçu devient inférieur au minimum légal, il devra être revalorisé.

**Il est convenu que le salaire augmentera :**

\* **Chaque 1er .....**

\* **Chaque année à la date anniversaire de la mensualisation**

**d'un montant de :**

- ..... %

- ..... euros.

## Salaire de base

### Mode de calcul du salaire horaire de base

Le salaire horaire brut de base ne peut être inférieur à 1/8e du salaire statutaire brut journalier, à savoir :

**(2,25 x SMIC horaire brut) / 8 heures**

**Pour information**, la valeur du SMIC au 1er juillet 2009 est de 8,82€,

Et le salaire horaire brut de base ne peut être inférieur à 2,48€ (= 1,92€ net – 1,88€ net pour les départements 57, 67 et 68).

Le salaire brut est le montant du salaire avant déduction des cotisations salariales.

Le salaire brut horaire de base change à chaque augmentation de SMIC.

Le salaire net est le montant du salaire après déduction des cotisations salariales.

Le salaire net change lorsque le montant des charges salariales varie.

**Les modalités de calcul :**

**Si l'accueil doit s'effectuer sur une année complète (52 semaines y compris les congés payés du salarié)**

Nombre d'heures d'accueil par semaine :

Tarif horaire :

**Formule de calcul :**

**(Salaire horaire brut de base x nbr d'heures d'accueil par semaine x 52 semaines) / 12 mois**

**Votre calcul :**

**Mensualité de base : .....€ brut = .....€ net**

On notera que les congés payés sont inclus dans la mensualité sous réserve de les avoir acquis. Ainsi, au moment des vacances, les congés non acquis (= congés sans solde) devront alors être déduits de la mensualité. Référez-vous à la page des congés annuels pour plus de détails.

La mensualisation débutera le lundi .....

La date anniversaire du contrat sera fixée 52 semaines plus tard, le dimanche .....

Il convient de fixer la date anniversaire du contrat chaque année afin que 52 semaines séparent chaque année de mensualisation. Cela permettra chaque année un calcul plus aisé des régularisations de mensualisation. De cette manière, les prochaines dates anniversaires du contrat seront fixées à :

- .....
- .....
- ....., sous réserve que le contrat ne s'arrête pas avant ou qu'un avenant ne soit pas proposé en cours d'année.

**Si l'accueil s'effectue sur une année incomplète (semaines programmées hors congés annuels du salarié)**

Le calcul en année incomplète s'applique lorsque les semaines de vacances de l'employeur ne tombent pas aux mêmes dates que les semaines de vacances de l'assistante maternelle.

Dans le cas où l'une ou l'autre partie ne connaîtrait pas à l'avance ses dates de vacances, il est préférable d'enlever l'ensemble des semaines de vacances au moment du calcul de la mensualisation, et de procéder à une régularisation à la date anniversaire du contrat afin de payer les semaines travaillées en surplus de ce qui aurait été prévu initialement.

Nombre d'heures d'accueil par semaine : .....

Tarif horaire : .....

Nombre de semaines d'absence initialement prévues : .....

Dates des 5 semaines de vacances de l'assistante maternelle :

- 
- 
- 
- 
- 

Dates des autres semaines d'absence de l'enfant ne tombant pas en même temps que les vacances de l'assistante maternelle :

- 
- 
- 
- 
- 

Nombre de semaines travaillées dans l'année :

**Formule de calcul :**

**(salaire horaire brut de base x Nbr d'heures d'accueil par semaine x Nbre de semaines programmées) / 12 mois**

**Votre calcul :**

**Mensualité de base : .....€ brut OU .....€ net**

Les semaines de vacances de chaque partie étant déjà déduites de la mensualisation, la mensualité sera versée en entier pendant 12 mois sans déduction possible (sauf maladie justifiée de l'enfant ou du salarié ou congés supplémentaires de l'assistante maternelle non prévus initialement au contrat).

De même, les vacances de l'assistante maternelle étant initialement déduites de la mensualisation, il conviendra d'ajouter les congés payés acquis chaque année, selon les modalités définies au paragraphe des congés annuels de ce présent contrat.

La mensualisation débutera le lundi .....

La date anniversaire du contrat sera fixée 52 semaines plus tard, le dimanche .....

Il convient de fixer la date anniversaire du contrat chaque année afin que 52 semaines séparent chaque année de mensualisation. Cela permettra chaque année un calcul plus aisé des régularisations de mensualisation. De cette manière, les prochaines dates anniversaires du contrat seront fixées à :

- .....

- .....

- ....., sous réserve que le contrat ne s'arrête pas avant ou qu'un avenant ne soit pas proposé en cours d'année.

## **L'accueil occasionnel**

On appelle accueil occasionnel tout contrat ne pouvant donner lieu à la mensualisation. Il peut s'agir d'un accueil de quelques jours, ou quelques semaines (moins de 8 semaines).

Il convient de détailler sur ce contrat, les dates et horaires d'accueil prévues.

- 
- 
- 
- 
- 

Toute heure effectuées en plus sera comptabilisée heure complémentaire ou supplémentaire. Tout changement de planning devra être soumis à l'accord du salarié au préalable.

### **Formule de calcul**

**Salaire horaire brut de base x nombre d'heures d'accueil prévues au contrat**

**Votre calcul :**

**Salaire prévu = .....€ brut = .....€ net**

A l'issue de ce contrat, les congés payés seront calculés et ajoutés au dernier salaire.

## **Heures complémentaires**

Il s'agit des heures de travail non prévues en contrat jusqu'à la 45e heure hebdomadaire. Elles sont rémunérées sur la base du salaire horaire brut de base.

## **Heures supplémentaires**

À partir de la 46e heure hebdomadaire d'accueil, une majoration laissée à la négociation des 2 parties est appliquée. À défaut, le salaire brut de base s'applique. En cas de difficultés particulières de l'enfant, une majoration du salaire est ç prévoir proportionnellement à l'importance des difficultés.

**Le montant de la majoration est fixé à .....%**

**OU**

**La majoration est fixée à ..... € brut en plus de l'heure de base = ..... € net**

# Les indemnités

La convention collective nationale de travail des assistantes maternelles du particulier employeur rend obligatoire le versement d'une indemnité d'entretien. Elle se distingue de l'indemnité d'alimentation.

## **L'indemnité d'entretien :**

Elle représente les frais que l'assistante maternelle engage pour l'enfant pendant la période où il est présent à son domicile. Pour la déterminer, il faut prendre en considération les frais généraux : eau, gaz, électricité, chauffage, matériel de puériculture et éducatif (lits, draps, chaise haute, poussette, matériels homologués pour le transport, jeux et jouets adaptés au développement et à l'âge de l'enfant ...).

Elle ne peut être inférieure à :

\* 2,65€ par journée jusqu'à 8 heures d'accueil.

\* 2,82€ par journée de 9 heures

\* + 0,31€ par heure d'accueil supplémentaire. (tarifs de base établis au 1er juillet 2009)

Ces tarifs seront réévalués à chaque augmentation du minimum garanti.

**Les deux parties conviennent d'une indemnité d'entretien de : ..... par jour. Cette indemnité est déclarée au centre Pajemploi.**

## **L'indemnité d'alimentation**

L'employeur et l'assistante maternelle s'entendent sur la nature des repas et les fournitures en produits d'hygiène. Les deux parties fixeront le montant de cette indemnité en fonction de ce qui est fourni par chaque partie. L'indemnité sera proportionnelle aux dépenses engagées par l'assistante maternelle.

### **Produits fournis par l'assistante maternelle :**

Lait : .....€

Petit-déjeuner : .....€

Déjeuner : .....€

Goûter : .....€

Dîner : .....€

Il est rappelé que les repas doivent être équilibrés et adaptés à la dentition de l'enfant

Pour information, à partir d'1 an, un enfant en bonne santé doit manger un féculent, un fruit et un laitage à chaque repas et un légume midi et soir, ainsi que de la viande à midi.

L'assistante maternelle, si elle prépare les repas, se devra de respecter cet équilibre alimentaire et la consistance nécessaire, de même que les parents s'ils décident d'apporter les repas eux mêmes.

L'assistante maternelle se réserve le droit de facturer chaque aliment manquant au menu s'il devait manquer 2 aliments ou plus lors d'un repas amené par les parents.

## **Les frais de déplacement**

Si le salarié est amené à utiliser son véhicule personnel pour transporter l'enfant, l'employeur l'indemniserá selon le nombre de kilomètres effectués. L'indemnisation ne peut être inférieure au barème de l'administration et supérieure au barème fiscal. Le cas échéant, l'indemnisation ne peut être inférieure au barème de l'administration et supérieure au barème fiscal. Le cas échéant, l'indemnisation peut être répartie entre les différents employeurs demandeurs de déplacements.

**Les deux parties conviennent de l'indemnisation kilométrique suivante : .....€ / km**

Ces indemnités alimentation, hygiène et déplacement ne sont pas un élément de salaire et ne sont comprises ni dans le calcul des congés payés, ni dans le salaire à déclarer à la CAF ou à PAJEMPLOI. Elles ne sont pas soumises à cotisations et sont mentionnées à titre d'information sur le bulletin de salaire.

# Les jours fériés

Seul le 1er mai est un jour férié chômé et payé, s'il tombe un jour habituel d'accueil de l'enfant. Le chômage du 1er mai ne peut être la cause d'une réduction de rémunération. Le travail effectué le 1er mai ouvre droit à une rémunération majorée de 100%. Les autres jours fériés ne sont pas obligatoirement chômés et payés. Lorsque l'accueil est effectué un jour férié prévu au contrat, il est rémunéré sans majoration.

Si l'accueil n'est pas prévu au contrat, il peut être refusé par le salarié.

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 dès lors que le salarié remplit les conditions suivantes chez 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 plus par semaine, avoir accompli 200 heures de travail au moins, au cours des 2 mois précédant le jour férié,
- \* s'il travaille moins de 40 heures, avoir accompli un nombre d'heures réduit proportionnellement par rapport à un horaire hebdomadaire de 40 heures.

## Jours fériés :

Jour de l'An : Chômé - Chômé et payé - Travaillé

Lundi de Pâques : Chômé - Chômé et payé - Travaillé

Ascension : Chômé - Chômé et payé - Travaillé

1er mai : Chômé - Chômé et payé - Travaillé

8 mai : Chômé - Chômé et payé - Travaillé

Lundi de Pentecôte : : Chômé - Chômé et payé - Travaillé

14 juillet : Chômé - Chômé et payé - Travaillé

15 août : Chômé - Chômé et payé - Travaillé

1er novembre : Chômé - Chômé et payé - Travaillé

11 novembre : Chômé - Chômé et payé - Travaillé

Noël : Chômé - Chômé et payé - Travaillé

# Les congés

Le droit aux congés est ouvert au salarié justifiant au minimum d'un mois d'emploi de date à date au cours de la période de référence (1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours).

Pour une année de référence complète (du 01/06 au 31/05), le salarié acquiert 30 jours ouvrables, soit 5 semaines. À défaut, il a droit à 2,5 jours ouvrables par mois d'accueil (ou période de 4 semaines d'accueil) effectué au cours de la période de référence.

Sont assimilés à de l'accueil, les périodes de congés payés de l'année précédente, les jours fériés chômés, les congés pour événement personnel, de formation, de maternité et d'adoption, les périodes de suspension du contrat pour maladie professionnelle ou accident du travail, pour appel de préparation à la défense.

Lorsque le nombre de jours ouvrables calculés n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

## **La prise des congés**

Les congés annuels doivent être pris qu'ils soient acquis ou pas.

Un congé payé minimum de 2 semaines continues (12 jours ouvrables) doit être attribué sauf accord des parties entre le 1er mai et le 31 octobre.

En été, un maximum de 4 semaines pourront être prises. La 5e semaine devant être prise en dehors de la période estivale.

Les congés devront être posés un jour de travail jusqu'à la veille de la reprise.

La date des congés est fixée par l'employeur. Cependant dans le cadre du multi employeurs, compte tenu des contraintes professionnelles du salarié, pour permettre à l'assistante maternelle de prendre effectivement des jours de repos, les différents employeurs et le salarié s'efforceront de fixer d'un commun accord, à compter du 1er janvier et au plus tard le 1er mars de chaque année, la date des congés. Si un accord n'est pas trouvé, le salarié pourra fixer lui-même la date de 4 semaines en été et une semaine en hiver, que ces congés soient payés ou sans solde. Il en avertira les employeurs dans les mêmes délais.

Il est souhaitable d'établir un avenant au contrat concernant les congés tous les ans.

## **Les jours supplémentaires de congés :**

### *- Fractionnement des congés payés*

Lorsque les droits à congés payés dépassent 2 semaines (ou 12 jours ouvrables), le solde des congés, dans la limite de 12 jours ouvrables, peut-être pris pendant ou en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre, de façon continue ou non. Le congé peut être fractionné par l'employeur avec l'accord du salarié.

La prise de ces congés, en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre, peut donner droit à 1 ou 2 jours de congés payés supplémentaires pour fractionnement :

\* 2 jours ouvrables, si le nombre total de jours ouvrables pris en dehors de la période est de 6 jours ou plus ;

\* 1 jour ouvrable, si le nombre total de jours ouvrables pris en dehors de cette période est de 3, 4 ou 5 jours.

La 5e semaine de peut en aucun cas donner droit à des jours supplémentaires de congé pour fractionnement.

- Assistantes maternelles ayant des enfants de moins de 15 ans au 30 avril à leur domicile :

L'Article L3141-9 du Code du travail précise que :

« Les femmes salariées de moins de vingt et un ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de deux jours de congé supplémentaire par enfant à charge. Ce congé est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas six jours.

Les femmes salariées de plus de vingt et un ans à la date précitée bénéficient également de deux jours de congé supplémentaire par enfant à charge, sans que le cumul du nombre des jours de congé supplémentaire et de congé annuel ne puisse excéder la durée maximale du congé annuel prévu à l'article L. 3141-3.

Est réputé enfant à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de quinze ans au 30 avril de l'année en cours. »

Cette loi est applicable lorsque l'assistante maternelle est en année incomplète, ou lorsqu'elle est en première année d'année complète.

### **La rémunération des congés payés**

L'année de référence court du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours. À cette date, le point sera fait sur le nombre de jours de congés acquis et la rémunération brute versée au salarié pendant l'année de référence hors indemnités (entretien, nourriture ...)

La rémunération brute des congés payés est égale :

\* soit à la rémunération brute que le salarié aurait perçue pour une durée d'accueil égale à celle du congé payé, hors indemnités (entretien, nourriture ...). ==> Maintien de salaire

\* soit au 1/10e 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 indemnité (entretien, nourriture ...). ==> 10%

La solution la plus avantageuse pour le salarié sera retenue.

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

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

Lorsque l'accueil s'effectue 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. Cette rémunération peut être versée, selon l'accord des parties à préciser au contrat :

- a) soit en une seule fois au mois de juin
- b) soit lors de la prise principale des congés
- c) soit au fur et à mesure de la prise des congés
- d) soit par 12e chaque mois

Lorsque l'accueil est occasionnel la rémunération des congés dus s'effectue selon la règle du 1/10e versés à la fin de chaque accueil.

La rémunération des congés payés a le caractère de salaire. Elle est soumise à cotisations. Les indemnités (entretien, nourriture ...) ne sont pas versées pendant les congés.

### **Les congés pour événements familiaux de l'assistante maternelle**

Les jours non travaillés en raison de maladie ou de congé maternité de l'assistante maternelle sont déduits de la mensualisation. Les assistantes maternelles sont indemnisées par la Sécurité Sociale.

Le salarié bénéficiera, sur justification, à l'occasion de certains événements, d'une autorisation d'absence exceptionnelle accordée dans les conditions suivantes :

#### **Rémunérés sans condition d'ancienneté :**

- \* 4 jours ouvrables pour le mariage du salarié
- \* 2 jours ouvrables pour le décès du conjoint ou d'un enfant ou du partenaire d'un PACS
- \* 3 jours ouvrables pour une naissance ou une adoption
- \* 1 jour ouvrable pour le mariage d'un enfant
- \* 1 jour ouvrable pour le décès d'un ascendant

#### **Rémunérés avec condition d'ancienneté (3 mois) :**

- \* 1 jour ouvrable pour le décès du père ou de la mère de l'époux
- \* 1 jour ouvrable pour le décès d'un frère ou d'une soeur

Ces jours de congé doivent être pris au moment de l'événement, ou, en accord avec l'employeur, dans les jours qui entourent l'événement. Ils sont assimilés à des jours d'accueil de l'enfant pour la détermination de la durée du congé annuel.

### **Les congés pour enfant malade**

Tout salarié a droit de bénéficier d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'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'1 an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus de moins de 16 ans.

### **Les congés pour appel de préparation à la défense nationale**

Une autorisation d'absence d'un jour est accordée à tout jeune de 18 à 25 ans dans le but exclusif de participer à l'appel de préparation à la défense nationale. cette absence n'entraîne pas de réduction de rémunération et entre en compte pour le calcul de la durée des congés payés annuels.

**Pose des vacances (à remplir à la signature du contrat pour les mois qui restent jusque fin mai, et à chaque 1er mars ensuite)**

*(pour la période du 1er mai de l'année en cours au 30 avril de l'année suivante)*

**Date des 5 semaines de vacances de l'assistante maternelle**

*(les semaines de vacances doivent être posées un jour travaillé jusqu'à la veille de la reprise) :*

- 
- 
- 
- 
- 

**Détail des 30 jours ouvrables** *(tous les jours sauf les dimanches et les jours fériés)* de congés payés ou pas, pris pendant les 5 semaines de vacances et ceux qui seront rattrapés en cours d'année :

*(soulignez en rouge les jours de congés payés)*

-	-	-	-	-
-	-	-	-	-
-	-	-	-	-
-	-	-	-	-
-	-	-	-	-
-	-	-	-	-

**Nombre de jours de congés payés acquis :**

- nombre de semaines travaillées entre juin de l'année précédente à fin mai de l'année en cours : .....

- nombre de semaines travaillées / 4 semaines = .....

..... « mois » travaillés (arrondissez au chiffre entier inférieur)

- nombre de jours ouvrables de congés payés acquis : nombre de « mois » x 2,5 jours = .....

..... jours de congés payés acquis pour l'année (arrondissez au chiffre entier supérieur).

**Nombre de jours de congés supplémentaires payés pour l'année :**

- nombre de jours de fractionnement : 0 – 1 – 2 (les jours de fractionnement peuvent dépasser les 30 jours ouvrables acquis)

Date des jours de fractionnement :

- 
- 

- nombre de jours pour enfants de moins de 15 ans : 0 – 2 – 4 – 6 – 8

(Attention, vous ne pouvez pas dépasser 30 jours de congés payés dans l'année).

Dates des jours de congés payés supplémentaires compris dans les 30 jours ouvrables de congés :

-	-	-	-
-	-	-	-

# Calcul des congés payés au 31 mai :

## Calcul du nombre de jours de congés payés acquis :

- Nombre de semaines (complètes ou pas) travaillées entre juin de l'année dernière et mai de cette année :  
..... semaines

- Dans le Code du travail et dans la Convention collective, 4 semaines de travail représentent 1 mois de travail.

Nbre de semaines travaillées / 4 semaines = Nbre de mois travaillés (on arrondit au nombre entier inférieur)

Et l'assistante maternelle a donc travaillé l'équivalent de : ..... mois

- Le Code du travail et la Convention collective précisent également qu'on acquiert 2,5j de congés payés par mois de travail.

Nbre de mois travaillés x 2,5 jours de congés payés par mois = Nbre de jours de congés payés acquis.

Et l'assistante maternelle a donc acquis pour cette année :

.....  
.....jours de congés payés.

ATTENTION : même si l'assistante maternelle n'a pas acquis ses 30 jours (5 semaines) de congés payés, l'employeur ne peut l'empêcher de prendre ses 5 semaines de vacances. Mais elle ne sera payée que ce qu'elle a acquis.

## Méthode des 10% :

ATTENTION : les salaires bruts doivent comporter les salaires, mais aussi les indemnités de congés payés.

Mois	Salaire brut	Mois	Salaire brut
Juin		Décembre	
Juillet		Janvier	
Août		Février	
Septembre		Mars	
Octobre		Avril	
Novembre		Mai	
Total des salaires brut			
10% des salaires brut			

Et l'assistante maternelle devrait percevoir avec cette méthode : .....€ de congés payés.

**Méthode de maintien de salaire :**

ATTENTION : en cas de planning d'accueil trop variable, seule la méthode des 10% pourra être utilisée.

**- Jours et Horaires d'accueil de travail par semaine :**

**- Dates des Jours acquis de congés payés :**

*(cf les jours de congés soulignés en rouge dans la page de la 'pose des vacances')*

Si les jours de congés payés avaient été travaillés, combien d'heures auraient-ils représenté ? :

..... heures.

Montant des congés payés en Maintien de salaire = Nbre d'heures x tarif horaire

Et l'assistante maternelle devrait percevoir avec cette méthode : .....€ de congés payés.

**Comparaison des deux méthodes :**

La méthode la plus favorable à l'assistante maternelle est la méthode : des 10% - de maintien de salaire

Et l'assistante maternelle devra percevoir .....€ pour ses congés payés cette année.

**Année incomplète :**

L'assistante maternelle devra se faire payer ses congés payés en plus de son salaire de base, soit :

- en juin. Elle percevra alors mensualité + congés payés acquis :

..... euros

- le mois de ses vacances d'été. Elle percevra alors mensualité + congés payés acquis :

..... euros

- au fur et à mesure de ses vacances acquises et prises. Pour cela, il va falloir calculer à combien revient un jour ouvrable de congé payé : montant de congés payés / nombre de jours de congés payés acquis. Pour chaque jour ouvrable de congés pris, l'assistante maternelle ajoutera à sa mensualité le prix auquel il correspond.

EX : si l'assistante maternelle a acquis 18 jours de congés payés pour un montant de 300€. Un jour de congé payé représentera  $300\text{€} / 18\text{j} = 16,67\text{€}$ . Et si l'assistante maternelle prend 12 jours de congés payés en juillet, elle devra se faire payer 12 jours x 16,67€. Quand l'assistante maternelle sera en congés sans solde, elle ne se fera plus rien payer en plus.

Pour chaque jour acquis de congés pris, l'assistante maternelle devra ajouter à sa mensualité :

..... euros

- Par douzième. Elle percevra alors mensu + (montant de congés payés / 12 mois) du mois de juin de l'année en cours au mois de mai de l'année suivante.

Chaque mois, l'assistante maternelle ajoutera à sa mensualité :

..... euros

**Année complète :**

En année complète, les 5 semaines de congés payés (les 30 jours ouvrables de congés payés) sont déjà inclus dans la mensualisation. Et ils correspondent à 5sem x nbre d'heures par semaine x tarif horaire brut.

Ainsi, il faudra déduire de son salaire les congés non acquis en faisant le calcul suivant :

(prix des 5 semaines de congés payés) – (montant des congés payés acquis) = montant à déduire de la mensualité.

Et le montant à déduire pour cette année est de : .....

..... euros.

Ce montant à déduire correspondra au 30j de congés – Nbre de jours acquis = Nbre de jours sans solde :

.....  
.....

1 jour sans solde vaut donc : Montant à déduire / nbre de jours sans solde.

.....  
.....

Et l'assistante maternelle devra donc déduire .....euros par jours de congés sans solde pris de sa mensualité. Les jours sans soldes sont les jours non soulignés de la page de 'pose des vacances'

## **Les absences**

Toute absence doit être justifiée qu'elle soit du fait du salarié, ou de l'enfant.

### **Maladie de l'enfant accueilli**

Les absences de l'enfant, non prévues au contrat, doivent être rémunérées, à l'exception des absences dues à une maladie ou à un accident justifiés dans les 48 heures par un certificat médical daté du 1<sup>er</sup> jour de l'absence. celles-ci ne sont pas rémunérées dans la limite de 10 jours par an consécutif ou non, à 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.

Au-delà de 14 jours calendaires consécutifs d'absence, l'employeur décidera soit de rompre le contrat, soit de maintenir le salaire.

Jours justifiés d'un certificat médical et déduits dans l'année :

- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 

Au delà de ces 10 jours d'absence justifiées, le salaire restera dû.

# La formation

Le Code de l'Action Sociale et de la Famille prévoit les articles suivants :

## **Article D421-44 :**

La formation prévue à l'article L. 421-14, organisée et financée par le département, a une durée de cent vingt heures.

Les soixante premières heures sont assurées dans un délai de six mois à compter de la demande d'agrément de l'assistant maternel et avant tout accueil d'enfant par celui-ci.

La durée de formation restant à effectuer est assurée dans un délai de deux ans à compter du début de l'accueil du premier enfant par l'assistant maternel.

Toutefois, le délai prévu au deuxième alinéa est, pour les assistants maternels agréés avant le 1er janvier 2009, de neuf mois à compter de leur demande d'agrément. Pour les assistants maternels agréés à compter du 1er janvier 2009, ce délai peut être porté à huit mois pour les départements qui justifient, au cours de l'année qui précède la date de l'agrément, d'un nombre de nouveaux assistants maternels agréés au cours de cette même année inférieur à cent.

## **Article D421-45**

L'assistant maternel agréé est autorisé à accueillir un enfant dès la délivrance par l'organisme de formation ou le conseil général mentionnés à l'article D. 421-50 d'une attestation de suivi de la première partie de la formation prévue à l'article L. 421-14.

## **Article D421-46**

La formation prévue à l'article L. 421-14 permet aux assistants maternels, en s'appuyant sur leur expérience personnelle et professionnelle, notamment auprès des enfants, d'acquérir les compétences suivantes :

- 1° Identifier les besoins des enfants ;
- 2° Installer et sécuriser des espaces de vie des enfants ;
- 3° Assurer les soins d'hygiène corporelle et le confort des enfants ;
- 4° Contribuer au développement et à la socialisation des enfants ;
- 5° Organiser les activités des enfants ;
- 6° Etablir des relations professionnelles ;
- 7° S'adapter à une situation non prévue.

## **Article D421-47**

La formation prévue à l'article L. 421-14 permet en outre l'amélioration des connaissances des assistants maternels dans les domaines suivants :

- 1° Les besoins et les facteurs de développement de l'enfant ;
- 2° Les troubles et les maladies courantes de l'enfant ;
- 3° Le cadre juridique et institutionnel de l'enfant et de la famille, notamment en matière d'accueil individuel de

l'enfant ;

4° La communication appliquée au secteur professionnel ;

5° L'organisation générale du corps humain et ses fonctions ;

6° La nutrition et l'alimentation ;

7° La qualité de vie dans le logement et la prévention des accidents domestiques.

#### **Article D421-52**

L'organisme de formation ou le président du conseil général du département ayant assuré la formation adresse à l'assistant maternel l'attestation de suivi, dans les conditions fixées par la présente section, de la formation prévue à l'article L. 421-14 et, le cas échéant, l'évaluation des stages effectués dans ce cadre.

L'assistant maternel subit à l'issue de la formation une épreuve dans des conditions fixées par arrêté des ministres chargés de la famille et de l'éducation.

**Lors de la 2e session de formation, les assistantes maternelles pourront s'absenter de leur travail sans perte de salaire.**

# La rupture de contrat

## Le préavis

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'1 an d'ancienneté avec l'employeur.

\* 1 mois calendaire pour un salarié ayant plus d'1 an d'ancienneté avec l'employeur.

Cette rupture de contrat doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception. La date de réception, ou de première présentation, du courrier fixe le point de départ du délai de préavis.

Le non-respect des délais de préavis peut donner lieu à des dommages et intérêts.

## La régularisation de mensualisation :

En fin de contrat, qu'on soit en année complète ou en année incomplète, si l'assistante maternelle a travaillé plus que ce qu'elle n'a été payée en mensualités, elle percevra une régularisation de mensualisation. Au cas où l'assistante maternelle percevrait davantage en mensualités, elle garderait le surplus.

## L'indemnité de rupture

En cas de rupture du contrat, par retrait de l'enfant (entrée à l'école, déménagement de la famille ...), 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.

Il existe 2 façons différentes de calculer cette indemnité : selon la convention (les 1/120e des salaires nets) ou selon la loi (les 1/5e des salaires brut). La méthode la plus avantageuse pour le salarié sera retenue.

### Indemnité conventionnelle :

On prend tous les salaires nets perçu pendant le contrat (sans les frais d'entretien, repas et autres indemnités) et on divise par 120. Le résultat obtenu représente l'indemnité de rupture.

### Indemnité légale :

On prend les 12 avant-derniers mois en brut et on divise par 12 pour obtenir le salaire brut moyen. On divise le résultat par 5 pour obtenir l'indemnité de rupture pour 12 mois d'ancienneté. On divise l'indemnité de rupture annuelle par 12 mois et on la multiplie par le nombre de mois travaillés au total pour obtenir l'indemnité de rupture.

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. Elle s'ajoute donc au salaire net, comme les frais d'entretien ou de repas.

En cas de rupture pour suspension ou retrait d'agrément, le contrat se trouve rompu sans préavis, ni indemnité de rupture.

## **L'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. Il faut alors verser à l'assistante maternelle

- les congés payés acquis en mai, mais non encore payés,
- et les congés payés acquis de juin à la fin du contrat.

## **Les formalités**

À l'issue de l'accueil, les parents doivent établir à l'assistante maternelle :

- \* un bulletin de salaire,
- \* un certificat de travail
- \* une attestation d'employeur délivrée par les ASSEDIC.

En cas de litige, le Conseil des Prud'hommes est compétent pour résoudre les différends qui peuvent s'élever à l'occasion d'un contrat de travail entre l'assistante maternelle et le particulier-employeur.

## Calculs lors d'une rupture de contrat :

### REGULARISATION DE MENSUALISATION :

Quand on régularise une mensualisation, on ne fait pas intervenir les heures payées en plus ou en moins. Car ces heures devraient être ajoutées ou retirées du calcul du réel et du calcul de la mensualité. Et ça reviendrait au même au final.

Date anniversaire du calcul de la mensualisation :

.....

Nombre de semaines réellement travaillées depuis jusqu'au dernier mois complet :

.....

Montant du salaire que l'assistante maternelle aurait dû **réellement** percevoir pendant ces semaines travaillées :

Nbre de semaines travaillées x nbre d'heures par semaine x tarif horaire =

.....

Montant des **mensualités** perçues :

Nbre de mois travaillées x montant de la mensualité =

.....

Si calculs en mensu > calculs du réel, il n'y a pas de régularisation à percevoir. Le surplus reste acquis au salarié.

Si calculs en mensu < calculs au réel, l'employeur devra verser une régularisation à son employé de :

Calculs au réel – Calculs en mensu =

.....

### CALCUL DU DERNIER SALAIRE :

Si le contrat s'arrête en milieu de mois, il sera plus judicieux de calculer son montant au réel. Ainsi, on part du premier lundi du mois (les jours précédents ce lundi étant compris dans la régularisation de mensualisation ci-dessus) et on comptabilise le nombre d'heures prévues au contrat et les heures effectuées en plus de ces heures :

.....

Le dernier salaire se montera à : Nombre d'heures rémunérées x tarif horaire =

.....

.....

### CALCUL DES CONGES PAYES ACQUIS EN MAI ET RESTANT A PAYER :

Montant de congés payés calculés fin mai :

.....

Montant payé jusque maintenant :

.....

Montant restant à payer :

Montant de Congés total – Montant de Congés déjà payé =

.....

Ces congés payés restant à payer représentent ..... jours ouvrables de congés.

**CALCUL DES CONGES PAYES ACQUIS DE JUIN A LA FIN DU CONTRAT :**

- Nombre de semaines (complètes ou pas) travaillées entre juin de l'année dernière et la fin du contrat :  
..... semaines

- Dans le Code du travail et dans la Convention collective, 4 semaines de travail représentent 1 mois de travail.

Nbre de semaines travaillées / 4 semaines = Nbre de mois travaillés (on arrondit au nombre entier inférieur)

Et l'assistante maternelle a donc travaillé l'équivalent de : ..... mois

- Le Code du travail et la Convention collective précisent également qu'on acquiert 2,5j de congés payés par mois de travail.

Nbre de mois travaillés x 2,5 jours de congés payés par mois = Nbre de jours de congés payés acquis.

Et l'assistante maternelle a donc acquis pour cette année :

.....  
.....jours de congés payés.

**Méthode des 10% :**

ATTENTION : les salaires bruts doivent comporter les salaires, mais aussi les indemnités de congés payés et la régularisation de mensualisation.

Mois	Salaire brut	Mois	Salaire brut
Juin		Décembre	
Juillet		Janvier	
Août		Février	
Septembre		Mars	
Octobre		Avril	
Novembre		Mai	
Total des salaires brut			
10% des salaires brut			

Et l'assistante maternelle devrait percevoir avec cette méthode : .....€ de congés payés.

**Méthode de maintien de salaire :**

ATTENTION : en cas de planning d'accueil trop variable, seule la méthode des 10% pourra être utilisée.

- Jours et Horaires d'accueil de travail par semaine :

- Dates des Jours acquis de congés payés :

*(cf les jours de congés soulignés en rouge dans la page de la 'pose des vacances')*

Si les jours de congés payés avaient été travaillés, combien d'heures auraient-ils représenté ? :  
..... heures.

Montant des congés payés en Maintien de salaire = Nbre d'heures x tarif horaire

Et l'assistante maternelle devrait percevoir avec cette méthode : .....€ de congés payés.

**Comparaison des deux méthodes :**

La méthode la plus favorable à l'assistante maternelle est la méthode : des 10% - de maintien de salaire

Et l'assistante maternelle devra percevoir .....€ pour ses congés payés en fin de contrat.

**INDEMNITE DE RUPTURE :**

**Indemnité de rupture conventionnelle :**

Elle est égale à :

Total des salaires NET (sans les frais d'entretien) perçus sur l'ensemble du contrat / 120

L'indemnité de rupture conventionnelle est égale à :

.....  
.....

.....  
.....  
**Indemnité de rupture légale :**

Total des 12 avant derniers mois de salaire BRUT / 12 mois / 5 x nbre de mois travaillés au total

L'indemnité de rupture légale est donc égale à :

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

L'indemnité de rupture la plus favorable pour le salarié est l'indemnité de rupture :

- conventionnelle
- légale

Elle se monte à ..... euros et sera ajoutée au salaire net de la dernière fiche de paie.

Résumé :

L'assistante maternelle, pour son dernier salaire, devra percevoir (en brut et en net):

- montant du dernier salaire : .....
- montant de la régularisation de mensualisation : .....
- montant des congés payés acquis en mai et restant à payer : .....
- montant des congés payés acquis de juin à la fin du contrat : .....

Ce qui fait un total de : .....

A cela s'ajoutera (au même niveau que les frais d'entretien) l'indemnité de rupture qui se monte à :

.....

# Signature du contrat

L'accueil de l'enfant débutera le

Contrat établi en double exemplaire le

Signature de l'employeur \*

Signature de l'assistante maternelle \*

- Faire précéder la signature de la mention "Lu et approuvé"

# Annexe I

## Engagement réciproque

Les futurs employeurs et salariée peuvent se mettre d'accord sur le principe de la conclusion à un moment donnée, d'un contrat de travail relatif à l'accueil d'un enfant.

Modèle d'accord :

Suite au contact pris ce jour :

Pour l'accueil de l'enfant :

### Entre

Monsieur ou Madame :

Adresse :

Téléphone(s) :

Télécopie :

Courriel :

### Et

Madame, assistante maternelle :

Adresse :

Téléphone :

Télécopie :

Courriel :

Il est convenu d'un engagement réciproque avec signature de contrat à compter du :

Sur les bases suivantes :

\* tarif horaire brut :

\* jours d'accueil :

\* durée hebdomadaire de l'accueil :

\* rémunération minimale mensuelle 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 par rapport au temps d'accueil prévu.

Signature du futur employeur \*

Signature du futur salarié\*

faire précéder la signature de la mention "Lu et approuvé"

## **Annexe II**

### **Autorité parentale**

L'autorité parentale est exercée par **Madame\*** :

Et/ou **Monsieur\*** :

Si l'autorité n'est pas conjointe :

**Madame/Monsieur\*** :

autorise **Monsieur/Madame\*** :

à reprendre **l'enfant** :

au domicile de l'assistante maternelle **tels jours** :

à **telles heures** :

L'assistante maternelle devra être informé de toute modification.

**Fait à :**

**Le :**

**Signature du père**

et/ou

**Signature de la mère**

- **Rayer la mention inutile**

## **Annexe III**

### **DROIT A L'IMAGE**

Nous, soussignés .....

Père et mère de l'enfant .....

Autorisons  N'autorisons pas

que notre enfant soit pris en photo au domicile ou à l'extérieur du domicile de l'assistante maternelle.

Fait à ..... Le .....

Signature du Père Signature de la Mère

## Annexe IV

### Autorisation de transport

L'assistante maternelle doit déclarer à sa compagnie d'assurance automobile de son véhicule dans le cadre de sa profession. L'enfant devra être attaché avec un dispositif de retenue adapté à son âge et à sa morphologie. Ce dispositif de retenu devra être homologué pour répondre aux normes en vigueur.

Les parents autorisent l'assistante maternelle à circuler dans son véhicule personnel avec l'enfant :  OUI  NON

Et pour tout déplacement :  OUI  NON

Si non, pour les déplacements suivants :

.....

Trajets scolaires sont :

Sous la responsabilité des parents et hors du temps d'accueil :  
 OUI  NON

.....

Sous la responsabilité de l'assistante maternelle :  
 OUI  NON

.....

Si OUI : en voiture par l'assistante maternelle :  
 OUI  NON

à pied :  OUI  NON

.....

Assurance contractée par l'assistante maternelle pour le transport de l'enfant :

Cette assurance est obligatoire et ses références doivent figurer dans les renseignements relatifs à l'assistante maternelle.

Je soussigné(e) **Monsieur ou Madame** :

**autorise\*** :

**N'autorise pas\*** :

**Madame** :

à transporter **mon enfant** :

dans son véhicule personnel en respectant les normes de sécurité en vigueur (le contrat d'assurance de l'assistante maternelle doit prévoir cette clause).

**Si le transport est nécessaire pour une raison médicale, il ne doit être effectué que par les services de secours 15 ou 18.**

**Fait à :**

**Le :**

**Signature de l'employeur :**

**\* Rayer la mention inutile**

## **Annexe V**

### **Autorisations diverses**

Je soussigné(e) **Monsieur ou Madame :**

**Domicilié(e) à :**

autorise **Madame :**

à participer avec **mon fils, ma fille :**

aux activités d'éveil enfants/assistantes maternelles (bibliothèque, ludothèque, animations des RAM, ateliers assistantes maternelles).

**Fait à :**

**Le :**

**Signature de l'employeur :**

## **Annexe VI**

### **Personnes autorisées à venir chercher l'enfant chez l'assistante maternelle**

Sur présentation d'une carte d'identité (à la demande des parents ou en cas d'impossibilité de ces derniers)

**Nom :**

**Adresse :**

**Téléphone :**

**Nom :**

**Adresse :**

**Téléphone :**

**Nom :**

**Adresse :**

**Téléphone :**

**Nom :**

**Adresse :**

**Téléphone :**

**Nom :**

**Adresse :**

**Téléphone :**

**Fait à**

**Le**

**Signature de l'employeur :**

## **Annexe VII**

### **Certificat de travail**

Je soussigné(e) **Madame et/ou Monsieur\*** :

**Domicilié(es) à :**

Déclare(nt) avoir employé **Madame :**

**Domiciliée à :**

**N° d'immatriculation à la Sécurité sociale :**

en qualité d'assistante maternelle

**du :**

**au :**

Elle me quitte libre de tout engagement.

**Fait à :**

**Le :**

**Signature de l'employeur :**

**\* Rayer la mention inutile**

## **Annexe VIII**

### **Solde de tout compte** (exemplaire de l'employé)

Madame (assistante maternelle) : .....

Domiciliée à : .....

nous quitte libre de tout engagement.

Montant du dernier salaire : .....

Montant des congés payés restant : .....

Montant de l'indemnité de rupture : .....

Signature de l'assistante maternelle

Signature de l'employeur

## **Annexe IX**

### **Solde de tout compte** (exemplaire de l'employeur)

Madame (assistante maternelle) : .....

Domiciliée à : .....

nous quitte libre de tout engagement.

Montant du dernier salaire : .....

Montant des congés payés restant : .....

Montant de l'indemnité de rupture : .....

Signature de l'assistante maternelle

Signature de l'employeur