

Contrat de Travail et d'Accueil Assistant(e) Maternel(le)

Entre l'employeur ci-dessous désigné :
<Indiquez ici l'identité de l'employeur>

Demeurant : <Indiquez ici l'adresse complète de l'employeur>

Et l'employé ci-dessous désigné :
<Indiquez ici l'identité de l'employé>

Demeurant : <Indiquez ici l'adresse complète de l'employé>
N° de Sécurité Sociale : <.....>

Pour l'accueil de <Indiquez ici le nombre d'enfants> enfant (s), ci-dessous désigné(s) :

- <Indiquez ici l'identité du premier enfant>, né(e) le <.....>
- <Indiquez ici l'identité du deuxième enfant, le cas échéant>, né(e) le <.....>
- <Indiquez ici l'identité du troisième enfant, le cas échéant >, né(e) le <.....>

Outre cette page, ce contrat est composé d'une partie appelée "Contrat de travail" et d'une partie appelée "Contrat d'accueil", chaque page de chacune de ces 2 parties étant datée et signée par l'employeur et par l'employé.

Le contrat de travail est composé des paragraphes suivants :

1. Engagements des parties
2. Rémunération
3. Gestion des absences
4. Congés payés
5. Coordonnées
6. Rappels réglementaires et juridiques

La partie "Contrat d'accueil" est constituée d'autant de contrats que d'enfants confiés, chacun étant composé des paragraphes suivants :

1. Conditions de garde
2. Fournitures
3. Fiche médicale
4. Fiche de santé
5. Autorisation d'intervention chirurgicale d'urgence
6. Autorisation de confier l'enfant
7. Autorisations diverses

Fait à <lieu d'établissement du contrat>, le <date d'établissement du contrat>

Signature de l'employeur précédé de la mention
"Lu et approuvé" :

Signature de l'employé précédé de la mention
"Lu et approuvé"

1. Engagements des parties

1.1. Nature du contrat

L'employeur s'engage à confier son (ses) enfant(s) à l'employé pour une période **<Indiquez ici la nature du contrat : durée indéterminée ou déterminée>**, du **<Indiquez ici la date de début du contrat>** au **<Indiquez ici la date de fin du contrat (uniquement si la durée est déterminée)>**.

1.2. Rupture du contrat

La rupture du présent contrat fait l'objet des contraintes suivantes :

- Elle devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception.
- Si elle intervient au-delà des 3 premiers mois de travail : les parties s'engagent à respecter un préavis de 15 jours minimum, sauf si la rupture, sur l'initiative de l'employeur, est motivée par une faute grave de l'employé.

Le non-respect du délai de préavis, par l'une comme par l'autre des parties, donnera lieu au versement d'une indemnité correspondant au salaire des journées et des congés restant à couvrir.

1.3. Déclaration d'embauche

L'employeur s'engage à déclarer l'employé auprès des services de l'URSSAF de son lieu de résidence dans un délai de 8 jours après la date d'embauche.

1.4. Agrément et assurance

L'employé certifie être agréé et assuré en responsabilité civile professionnelle au moment de l'établissement du présent contrat.

1.5. Modification des termes du contrat

Les parties s'engagent à notifier par écrit dans un avenant toute modification des termes du présent contrat (contrat de travail et / ou contrat d'accueil), en particulier en ce qui concerne les horaires d'accueil des enfants confiés, les dates de congés, la rémunération.

Fait à <lieu d'établissement du contrat>, le <date d'établissement du contrat>

Signature de l'employeur précédé de la mention
"Lu et approuvé" :

Signature de l'employé précédé de la mention
"Lu et approuvé"

2. Rémunération

L'employeur s'engage, pour chaque enfant confié, à rémunérer l'employé selon les conditions suivantes :

2.1. Salaire

Le salaire est fixé librement par les parties selon les règles suivantes :

- A. Par journée complète d'accueil (soit entre 8 et 10 heures) : **<Indiquez ici le salaire journalier>**
- B. 1/8ème de cette rémunération par heure (pour les journées de garde d'une durée d'accueil inférieure à 8 heures)
- C. Par heure supplémentaire (au delà de 10 heures d'accueil) : **<Indiquez ici le salaire par heure supplémentaire>**

2.2. Indemnités et charges particulières

Au salaire, s'ajoutent, au prorata du nombre d'heures de garde journalières, et compte tenu de la répartition des charges prévues au paragraphe Fournitures du présent contrat, les indemnités journalières suivantes, librement fixées d'un commun accord :

- A. Pour l'entretien : **<indiquez ici le montant de l'indemnité d'entretien, le cas échéant>**
- B. Pour la nourriture : **<indiquez ici le montant de l'indemnité de nourriture, le cas échéant>**
- C. Pour <Indiquez ici la nature de l'indemnité supplémentaire, le cas échéant> : **<indiquez ici le montant de l'indemnité supplémentaire, le cas échéant>**

2.3. Modalités de versement

Un bulletin de paie sera remis par l'employeur à la fin de chaque mois, accompagné du versement des sommes dues correspondantes.

Ce bulletin fera apparaître les cotisations sociales salariales prélevées sur le montant brut de la rémunération.

Fait à <lieu d'établissement du contrat>, le <date d'établissement du contrat>

Signature de l'employeur précédé de la mention "Lu et approuvé" :	Signature de l'employé précédé de la mention "Lu et approuvé"
---	---

3. Gestion des absences

3.1. Procédure d'avertissement

L'employeur s'engage à prévenir l'employé le plus rapidement possible de toute absence, pour chaque enfant confié.

Réciproquement, l'employé s'engage à prévenir l'employeur le plus rapidement possible de toute incapacité à accueillir l'enfant (les enfants).

3.2. Absences Indemnisées

A. Si l'enfant (les enfants) n'est (ne sont) pas confié(s) alors qu'il(s) aurai(en)t dû l'être, une indemnité d'absence est due par l'employeur.

B. Son montant, qui ne peut être inférieur à la moitié du salaire journalier minimum (soit $2,25/2 = 1,125$ fois le montant du SMIC horaire en vigueur), par journée entière d'absence et par enfant, est fixé d'un commun accord à : **<Indiquez ici le montant de l'indemnité d'absence>**

C. En cas d'arrêt maladie, de congés annuels supérieurs aux 5 semaines légales ou de chômage de l'employeur ou de son conjoint pouvant avoir des incidences sur le volume de garde, **<indiquez ici si un accord est passé dans cette éventualité>**

Les conditions de cet accord sont les suivantes :

<Indiquez ici les modalités de cet accord, le cas échéant>

3.3. Absences non Indemnisées

Aucune indemnité ne sera due de la part de l'employeur lorsque l'absence de l'enfant (des enfants) :

- est imputable à une indisponibilité de l'employé ;
- est due à une maladie de l'enfant (des enfants) accueilli(s) ;
- est due à une circonstance contraignante pour l'employeur.

Fait à <lieu d'établissement du contrat>, le <date d'établissement du contrat>

Signature de l'employeur précédé de la mention
"Lu et approuvé" :

Signature de l'employé précédé de la mention
"Lu et approuvé"

4. Congés payés

4.1. Durée

L'employé a droit à 5 semaines de congés par an, soit 2 jours et demi ouvrables par mois travaillé, en proportion du temps de travail effectué. Les congés ne peuvent être pris que s'ils ont été acquis au cours de l'année de référence écoulée (du 1er juin de l'année civile précédente au 31 mai de l'année civile en cours).

4.2. Période

La (les) période(s) pour la prise des congés est fixée d'un commun accord :

<Indiquez ici la (les) période(s) prévues pour les congés de l'assistant(e) maternel(le)>

En dernier recours, les dates de congés sont fixées par l'employeur.

4.3. Indemnisation

L'employé a droit à une indemnité représentative du congé payé annuel égale au dixième du salaire annuel perçu, y compris l'indemnité de congé payé de l'année précédente, mais hors indemnités de nourriture, d'entretien et autres charges non soumises aux cotisations sociales.

L'employeur s'engage à payer les congés <Indiquez ici la périodicité du versement des indemnités de congés payés : soit mensuellement (11% du salaire versé), soit annuellement (par exemple lors des congés de l'assistant(e) maternel(le))>

4.4. Évènements familiaux et jours fériés

L'employé a droit au bénéfice des congés pour évènements familiaux (mariage, décès, naissance).

Les jours fériés seront indemnisés, s'ils correspondent à des jours habituels de garde mentionnés à la page 1 du contrat d'accueil, selon les règles suivantes :

Dates	Montant de l'indemnité
Jour de l'An	<.....>
Lundi de Pâques	<.....>
1er mai	Jour obligatoirement payé (montant du salaire)
8 mai	<.....>
Jeudi de l'Ascension	<.....>
Lundi de Pentecôte	<.....>
14 juillet	<.....>
15 août	<.....>
1 ^{er} novembre	<.....>
11 novembre	<.....>
Noël	<.....>

Fait à <lieu d'établissement du contrat>, le <date d'établissement du contrat>

Signature de l'employeur précédé de la mention "Lu et approuvé" :	Signature de l'employé précédé de la mention "Lu et approuvé"
---	---

5. Coordonnées

5.1. Agrément de l'assistant(e) maternel(le)

L'employé a présenté son attestation d'agrément en cours de validité, sur laquelle figure :

- La date de son agrément : <.....>
- Le nombre d'enfants autorisés : <.....>

5.2. Assurance professionnelle

L'employé a présenté son attestation d'assurance en responsabilité civile professionnelle, sur laquelle figure :

- Le nom de la compagnie d'assurance : <.....>
- Son adresse : <.....>
- Le numéro du contrat : <.....>
- Sa date : <.....>

5.3. Coordonnées téléphoniques

Les coordonnées téléphoniques de l'employeur sont :

- A son domicile : <.....>
- Au travail de l'employeur : <.....>
- Au travail de son conjoint : <.....>
- <Autre> : <.....>

Les coordonnées téléphoniques de l'employé sont :

- A son domicile : <.....>
- < Autre > : <.....>

Fait à <lieu d'établissement du contrat>, le <date d'établissement du contrat>

Signature de l'employeur précédé de la mention "Lu et approuvé" :	Signature de l'employé précédé de la mention "Lu et approuvé"
---	---

6. Rappels réglementaires

6.1. *Obligation d'agrément et d'assurance*

Le Code de la famille (articles 123-1 à 123-4) stipule expressément que l'assistant(e) maternel(le) doit être agréé(e) et assuré(e) pour son activité professionnelle, à la charge de l'employeur de le vérifier avant de confier l'enfant.

6.2. *Rémunération*

Le Code du travail (articles L. 773-1 à L. 773-9) fixe notamment :

- Le salaire minimum (hors indemnités de nourritures et d'entretien) des assistant(e)s maternel(le)s :
 - 2,25 fois le montant du SMIC horaire par enfant et par jour, pour une durée d'accueil égale ou supérieure à huit heures ;
 - 1/8ème de cette rémunération minimale par heure pour une durée inférieure ;
 - 1/8ème de cette rémunération minimale pour chaque heure effectuée au-delà d'une durée de dix heures dans une même journée d'accueil, au titre des heures supplémentaires ;
- L'obligation de maintenir la rémunération de l'assistant(e) maternel(le) pendant ses périodes de formation ;
- Les conditions de versements des indemnités et fournitures pour l'entretien de l'enfant : elles ne sont dues que pour les journées où l'enfant est à la charge de l'assistant(e) maternel(le) ;
- Le montant minimal de l'indemnité d'absence à la moitié du salaire minimum (soit 1,125 SMIC horaire pour une journée complète) ;
- Le montant de l'indemnité de congé payé au dixième du total formé par la rémunération reçue et par l'indemnité de congé payé de l'année précédente.

6.3. *Congés payés*

Dans le Code du travail :

- Les articles L. 222-5, 6 et 7 stipulent que le 1er Mai est le seul jour férié, à la fois chômé et payé s'il correspond à un jour de garde habituel. Si de plus il est travaillé, une majoration de 100 % de la rémunération est due par l'employeur ;
- L'article L. 226-1 fixe les congés pour événements familiaux :
 - 4 jours pour le mariage du salarié ;
 - 2 jours pour le décès du conjoint ou d'un enfant ;
 - 1 jour pour le mariage d'un enfant ;
 - 1 jour pour le décès d'un ascendant.

Fait à <lieu d'établissement du contrat>, le <date d'établissement du contrat>

Signature de l'employeur précédé de la mention
"Lu et approuvé" :

Signature de l'employé précédé de la mention
"Lu et approuvé"