

## Contrat de travail à durée déterminée, CDD à terme certain ou incertain

Document à remplir, parapher, dater et signer en 2 exemplaires identiques sans correcteurs ou ratures.

### La profession d'Assistant Maternel est régie par :

- Le Code du travail et notamment l'article L. 1242-2 du code du travail  
Le contrat de travail à durée déterminée ne peut pas avoir pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à une activité normale et permanente. (Articles L.1242-1, L122-1 al 1)
- La Convention Collective Nationale des particuliers employeurs et emplois à domicile du 15 mars 2021.

Le contrat de travail ne peut pas prévoir de dispositions moins favorables aux textes ci-dessus.

### Entre le salarié :

Nom : ..... Prénom .....

Adresse : .....

.....

Tél. domicile : ..... / ..... / ..... / ..... / .....

Tél. mobile : ..... / ..... / ..... / ..... / ...

N° de Sécurité Sociale : .....

N°PAJE .....

N° d'agrément : ..... Lieu d'activité .....

Date de la délivrance : ..... / ..... / .....

Date du dernier renouvellement : ..... / ..... / .....

Assurance responsabilité civile professionnelle (nom et coordonnées de la compagnie) .....

N° de la police d'assurance .....

Assurance automobile (nom et coordonnées de la compagnie) .....

N° de la police d'assurance .....

### Et le particulier employeur (le signataire du contrat) :

Nom : ..... Prénom .....

Adresse .....

.....

N° PAJEMPLOI : .....

Numéro de sécurité sociale .....

Tél. domicile : ..... / ..... / ..... / ..... / .....

Tél. mobile : ..... / ..... / ..... / ..... / ...

Tél. travail : ..... / ..... / ..... / ..... / .....

.Autorité parentale :  oui  non

### Autre Parent :

Nom : ..... Prénom .....

Adresse .....

.....

N° PAJEMPLOI : .....

Numéro de sécurité sociale .....

Tél. domicile : ..... / ..... / ..... / ..... / .....

Tél. mobile : ..... / ..... / ..... / ..... / ...

Tél. travail : ..... / ..... / ..... / ..... / .....

Lieu du travail .....

Autorité parentale :  oui  non

Ce contrat de travail à durée déterminée à terme précis est conclu **pour le remplacement d'un salarié absent**. Il est régi par les dispositions du Code du Travail, du Code de l'Action Sociale et des Familles et les dispositions réglementaires de la convention collective nationale de particuliers employeurs et emploi à domicile (article 41-3)

### Accueil concernant l'enfant :

Nom : ..... Prénom .....

Né(e) le : ..... / ..... / .....

### Article 1 - Prise d'effet du contrat

Le présent contrat est conclu pour une durée déterminée et prend effet à compter du ..... / ..... / .....

*(Indiquer la date du premier jour d'accueil de l'enfant, période d'adaptation incluse)*

Le présent contrat peut être modifié en cours d'accueil avec l'accord des deux parties à condition de formaliser cet accord par un avenant signé.

En application des dispositions des articles L.1242-1 et L.1242-2 du Code du Travail, le salarié est engagé pour une durée déterminée pour remplacer M ....., salarié absent pour raison de :

- Maladie
- Formation
- Congés annuels
- Autres .....

Le salarié assurera les missions habituellement dévolues à M ..... l'assistant maternel remplacé.

- Le présent contrat est un contrat à durée déterminée **à terme certain**. Il débute le ..... / ..... / ..... et prendra fin le ..... / ..... / .....

Cet engagement pourra être renouvelé deux fois maximum par accord entre les parties, sans dépasser une durée maximale de 18 mois renouvellement compris. Dans ce cas, l'employeur proposera la signature d'un avenant pour fixer les conditions du renouvellement.

- Le présent contrat est un contrat à durée déterminée **à terme incertain**.  
Il débute le ..... / ..... / ..... pour une durée minimale allant jusqu'au ..... / ..... / .....  
Il se terminera au retour du salarié remplacé.

### Article 2 - Période d'essai et période d'adaptation

La durée de la période d'essai est égale à un jour par semaine. (Pour un contrat de six semaines, la période d'essai sera donc de six jours)

La période d'essai, d'une durée de ....., se terminera le .....

La durée maximale de la période d'essai est de deux semaines si la durée prévue du contrat est inférieure ou égale à six mois, et d'un mois lorsque la durée du contrat est supérieure à six mois. Toute période d'essai exprimée en jour se décompte en jours calendaires. La semaine s'entend comme semaine civile.

Toute suspension qui se produirait pendant cette période (maladie, congé ...) prolongerait d'autant la durée de l'essai qui doit correspondre à un travail effectif.

En cas de rupture du contrat pendant la période d'essai, un délai de prévenance doit être respecté.

Au terme du contrat, l'employeur remet au salarié un bulletin de salaire, un certificat de travail, l'attestation Pôle Emploi et le solde de tout compte (cf. article 18 de la CCN).

Une période d'adaptation peut être prévue en début de période d'essai, au cours de laquelle les conditions et les horaires d'accueil sont fixés en fonction des besoins d'adaptation de l'enfant.

Ce temps d'adaptation, qui ne peut pas excéder un mois, fait partie de la période d'essai et doit être rémunéré, en effectuant une déduction sur mensualisation pour déterminer la rémunération à verser à l'assistant maternel, conformément à l'article 111 de la CCN.

Planning de la période d'adaptation du (1er jour d'accueil) ..... / ..... / ..... au ..... / ..... / ..... :

**Semaine n° 1**

- Lundi de ..... h ..... à ..... h .....
- Mardi de ..... h ..... à ..... h .....
- Mercredi de ..... h ..... à ..... h .....
- Jeudi de ..... h ..... à ..... h .....
- Vendredi de ..... h ..... à ..... h .....
- Samedi de ..... h ..... à ..... h .....
- Dimanche de ..... h ..... à ..... h .....

**Semaine n° 2**

- Lundi de ..... h ..... à ..... h .....
- Mardi de ..... h ..... à ..... h .....
- Mercredi de ..... h ..... à ..... h .....
- Jeudi de ..... h ..... à ..... h .....
- Vendredi de ..... h ..... à ..... h .....
- Samedi de ..... h ..... à ..... h .....
- Dimanche de ..... h ..... à ..... h .....

**Article 3 – Durée du travail et horaires**

L'accueil journalier débute à l'heure prévue au contrat de travail ou le planning remis par le particulier employeur ou encore l'heure d'arrivée de l'enfant avec la personne habilitée à l déposer, si celle-ci est antérieure.

Il se termine à l'heure prévue au contrat de travail, ou par le planning remis par le particulier employeur , ou encore à l'heure à laquelle l'enfant quitte le lieu d'accueil avec la personne habilitée à le récupérer, si celle-ci est postérieure

La responsabilité du salarié est engagée pendant le temps de présence de l'enfant.

Les temps de travail ne se compensent pas : Toute heure ou journée effectuée en dehors des heures ou journées prévues au contrat de travail sera rémunérée en heure complémentaire ou majorée (au-delà de 45 heures par semaine). Ainsi aucun retard du matin ne pourra être compensé par un retard du soir. De même que tout accueil commencé plus tôt ne pourra être compensé par un départ plus tôt le soir et l'absence de l'enfant une journée prévue au contrat de travail ne peut être remplacée par une autre journée non prévue au contrat.

**PLANNING D'ACCUEIL HEBDOMADAIRE :**

L'enfant est confié au salarié aux jours et heures suivants :

- Lundi de ..... h ..... à ..... h .....
- Mardi de ..... h ..... à ..... h .....
- Mercredi de ..... h ..... à ..... h .....
- Jeudi de ..... h ..... à ..... h .....
- Vendredi de ..... h ..... à ..... h .....
- Samedi de ..... h ..... à ..... h .....
- Dimanche de ..... h ..... à ..... h .....

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

**Cas particulier de cycles de semaines à horaires variables :**

**Semaine n° 1**

- Lundi de ..... h ..... à ..... h .....
- Mardi de ..... h ..... à ..... h .....
- Mercredi de ..... h ..... à ..... h .....
- Jeudi de ..... h ..... à ..... h .....
- Vendredi de ..... h ..... à ..... h .....
- Samedi de ..... h ..... à ..... h .....
- Dimanche de ..... h ..... à ..... h .....

**Semaine n° 2**

- Lundi de ..... h ..... à ..... h .....
- Mardi de ..... h ..... à ..... h .....
- Mercredi de ..... h ..... à ..... h .....
- Jeudi de ..... h ..... à ..... h .....
- Vendredi de ..... h ..... à ..... h .....
- Samedi de ..... h ..... à ..... h .....
- Dimanche de ..... h ..... à ..... h .....

**Semaine n° 3**

- Lundi de ..... h ..... à ..... h .....
- Mardi de ..... h ..... à ..... h .....
- Mercredi de ..... h ..... à ..... h .....
- Jeudi de ..... h ..... à ..... h .....
- Vendredi de ..... h ..... à ..... h .....
- Samedi de ..... h ..... à ..... h .....
- Dimanche de ..... h ..... à ..... h .....

**Semaine n° 4**

- Lundi de ..... h ..... à ..... h .....
- Mardi de ..... h ..... à ..... h .....
- Mercredi de ..... h ..... à ..... h .....
- Jeudi de ..... h ..... à ..... h .....
- Vendredi de ..... h ..... à ..... h .....
- Samedi de ..... h ..... à ..... h .....
- Dimanche de ..... h ..... à ..... h .....

Dans ce cas la mensualisation est calculée en prenant en compte la durée moyenne d'accueil hebdomadaire de..... heures.

Toute modification du planning hebdomadaire nécessitera la rédaction d'un nouvel avenant.

En cas de changement d'horaire, le salarié est averti, dès que possible, 7 jours minimum, ce changement sera possible sous condition que la capacité d'accueil liée à l'agrément le permette (*multi - employeurs*).

**REPOS HEBDOMADAIRE :**

Le jour habituel de repos hebdomadaire est fixé au .....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.

**Article 4 - Rémunération**

Il est convenu d'un salaire horaire : ..... € brut, qui correspond à un salaire horaire Net de ..... € à la signature de ce contrat.

**Certaines situations particulières sont rémunérées de la façon suivante :**

- Taux horaire majoré au-delà de l'horaire de travail prévu au contrat jusqu'à 45h hebdomadaires..... %
- Taux horaire majoré à partir de la 46<sup>ème</sup> heure ..... % (minimum 10%)
- Accueil le samedi : taux horaire majoré de ..... %
- Accueil le jour de repos hebdomadaire : taux horaire majoré (minimum de 25%) .....
- Accueil les jours fériés travaillés : taux horaire majoré de ..... %
- Accueil spécifique (*enfant demandant une plus grande attention*), taux horaire majoré de : ..... %
- Accueil la nuit : taux horaire normal (*à préciser dans les clauses particulières et accueil seulement avec autorisation du service agrément du Conseil Départemental*)

**Mensualisation (Art.107,108,109 CCN)**

**La mensualisation est obligatoire.** Elle se calcule obligatoirement sur 12 mois à compter de la date d'embauche quelle que soit la durée du contrat.

**La mensualisation est calculée sur 52 semaines par période de 12 mois consécutifs**

Formule : (*salaire horaire brut de base x nombre d'heures d'accueil hebdomadaire*) x 52sem / divisé par 12 mois

Votre calcul : (..... x .....) x 52 ÷ 12 = ..... € Brut, Soit..... € Net

Les semaines d'absence prévues (par l'employeur ou le salarié) feront l'objet d'une déduction sur salaire le mois concerné (voir Art.111 CCN).

**HEURES COMPLÉMENTAIRES** (Article 110 CCN)

Au-delà des heures prévues au contrat et jusqu'à la 45<sup>ème</sup> heure, les heures complémentaires sont rémunérées :

- au salaire horaire net de base contractuel.
- Au salaire horaire majoré de ..... %

## **HEURES MAJOREES**

Le taux de majoration à partir de la 46ème heure d'accueil hebdomadaire est fixé à 25%.

### **Article 4 - Indemnités d'entretien, repas et kilométriques (art.114)**

S'ajoutent au salaire mensuel de base les indemnités suivantes :

#### **Indemnité d'entretien**

L'indemnité d'entretien est fixée à ..... €. Ce montant est dû pour chaque journée réelle d'accueil.

Cette indemnité ne peut être inférieure à 90% du minimum garanti par journée de 9h d'accueil ou à 90% du minimum garanti /9 par heure d'accueil sans pouvoir aboutir à moins de 2,65€ quel que soit le nombre d'heures d'accueil par jour.

#### **Indemnité de nourriture :**

- Le salarié fournit les repas, soit: ..... € par journée d'accueil , qui peut être décomposé ainsi :
- Petits déjeuners. Il est alors convenu du versement d'une indemnité de petit déjeuner de .....€
  - Déjeuner ou dîner. Il est alors convenu du versement d'une indemnité de repas .....€
  - Goûter. Il est alors convenu du versement d'une indemnité de goûter..... €

Cette indemnité est majorée de .....% en cas de régime spécifique à la demande de l'employeur. À titre indicatif, les montants peuvent évoluer selon les besoins de l'enfant.

- Le particulier employeur fournit les repas (Art.114-2 CCN) ceux - ci constituent pour le salarié un avantage en nature qu'il convient de fixer au contrat de travail et communiquer à Pajemploi pour figurer sur le bulletin de salaire qu'il établit.  
Le coût du repas fourni est de .....€ par jour.

#### **Indemnité de transport :**

Si le salarié est amené à utiliser son véhicule pour transporter l'enfant à la demande du particulier employeur, il est convenu d'une indemnisation de transport de ..... € par kilomètre effectué.

L'indemnisation ne peut être inférieure au barème de l'administration, ni supérieure au barème fiscal. Elle est à répartir sur l'ensemble des Employeurs demandeurs.

### **Article 5 - Versement du salaire et cotisations sociales**

Le salaire est versé à date fixe :

- le ..... du mois concerné ;  le dernier jour du mois travaillé ;  le ..... du mois suivant

Tout retard constitue un non-respect du contrat de travail qui peut entraîner une rupture du contrat de travail, des poursuites et une saisine du tribunal compétent.

L'Employeur s'engage à demander son immatriculation auprès de l'URSSAF(CAF) ou la MSA et procéder à l'enregistrement du salarié dès que la décision de l'embauche est connue et au plus tard le 1<sup>er</sup> jour travaillé.

### **Article 6 - Absences de l'enfant accueilli**

#### **Prévenir le salarié dès que possible.**

Les absences de l'enfant, non prévues au contrat de travail, ne peuvent entrainer une retenue sur salaire.

Les absences de l'enfant pour maladie ou hospitalisation peuvent avoir un impact sur la rémunération du salarié, selon les modalités définies ci-dessous :

**Le salarié n'accepte pas d'accueillir l'enfant malade :**

Dans ce cas, les absences de l'enfant malade entraîneront une retenue sur le salaire mensuel de base pour le mois concerné, sur présentation du certificat médical au plus tard à son retour.

Après 14 jours calendaires consécutifs d'absence, l'employeur doit reprendre le paiement du salaire, ou rompre le contrat.

**Le salarié accepte d'accueillir l'enfant malade**

**-Absences courtes de l'enfant pour maladie ou accident :**

Le salaire de l'assistant maternel est maintenu avec ou sans présentation d'un certificat médical ;

Le salarié accepte de ne pas être rémunéré dans la limite de 5 jours par an, pas forcément consécutifs, sur présentation du certificat médical au plus tard au retour de l'enfant.

A défaut et au-delà le salaire est maintenu.

**-Absences longues de l'enfant ou hospitalisation :**

Le salaire de l'assistant maternel est maintenu avec ou sans présentation d'un certificat médical;

Le salarié accepte de ne pas être rémunéré dans la limite de 14 jours calendaires consécutifs sur présentation du certificat médical ou bulletin d'hospitalisation, au plus tard à son retour. A défaut, le salaire est intégralement versé.

Au-delà des 14 jours calendaires consécutifs d'absence, l'employeur doit reprendre le paiement du salaire ou rompre le contrat.

Si l'absence de l'enfant, pour cause de maladie ou d'hospitalisation, intervient pendant le préavis, les jours d'absence sont rémunérés avec ou sans présentation du certificat médical.

## Article 7 - Congés

### **CONGÉS PAYÉS**

L'assistant maternel pourra prétendre à des droits à congés payés conformément aux dispositions du code du travail et de l'article 102 de la Convention Collective Nationale.

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, ou le cas échéant, lorsqu'ils sont pris.

### **JOURS FÉRIÉS** (articles L.3133-1 et suivants du Code du travail et article 47 de la CCN)

#### **Le 1<sup>er</sup> MAI :**

Le 1er mai est un jour férié chômé s'il correspond à un jour habituellement travaillé. L'employeur ne doit pas imposer au salarié de travailler ce jour- là (article L.3133-5 du Code du travail). Mais, s'il est travaillé, avec l'accord du salarié, sa rémunération doit être obligatoirement majorée de 100%.

Les deux parties conviennent que le 1<sup>er</sup> mai sera :  travaillé  non travaillé

### **LES AUTRES JOURS FERIES**

Si le travail d'un jour férié n'est pas prévu au contrat, l'assistant maternel peut refuser d'accueillir l'enfant.

Les jours fériés ordinaires tombant un jour habituellement travaillé sont rémunérés si le salarié a travaillé le dernier jour d'accueil qui précède le jour férié et le premier jour d'accueil qui lui fait suite.

En cas de durée d'accueil hebdomadaire indéterminée ou irrégulière ou à temps partiel, la moyenne journalière servira de base pour comptabiliser celui-ci dans l'amplitude horaire afin qu'il soit payé.

### **JOURNEE DE SOLIDARITE**

En l'absence d'accord de branche, l'assistant maternel n'est pas concerné par cette journée de solidarité.

## Article 8 – Couverture sociale

L'institution compétente en matière de retraite et de prévoyance est l'IRCEM :

IRECEM Retraite et Prévoyance,  
261 avenue des Nations Unies,  
BP 593,  
59060 ROUBAIX Cedex

## Article 9 – Fin de contrat

Ce contrat étant fixé pour une durée déterminée, l'engagement prendra fin automatiquement sans formalité au terme du contrat prévu.

A cette date, conformément aux dispositions légales en vigueur, l'assistant maternel percevra une indemnité de fin de contrat dont le montant est égal à 10 % de la rémunération brute perçue.

Cette indemnité n'est pas due notamment en cas de transformation du CDD en Contrat à Durée Indéterminée, de rupture à l'initiative du salarié ou de rupture pour faute grave ou force majeure ou en raison de modification, suspension, retrait d'agrément.

L'employeur remettra à l'assistant maternel :

- Le bulletin de salaire
- Un certificat de travail
- L'attestation Pôle Emploi qu'il devra également envoyer directement à Pôle Emploi
- Une attestation indiquant le solde des congés payés non pris
- Un reçu pour solde de tout compte détaillant les rémunérations versées

Fait en deux exemplaires à .....

Le ..... (date au plus tard le premier jour de travail)

Lu et approuvé

Signature de l'employeur  
(Représentant(s) légal (aux) de l'enfant)

Lu et approuvé

Signature de l'assistant maternel