

Contrat de Travail à Durée Indéterminée - CDI

Document à remplir, parapher, dater et signer en 2 exemplaires identiques sans corrections ou ratures. (Les cases sont à cocher selon accord)

La profession d'Assistant Maternel est régie par :

- Le Code de l'Action Sociale et des Familles (*la Loi n°2005-706 du 27 juin 2005 et notamment le décret n°2006- 627 du 29 mai 2006*). L'article L 423-2 du CASF liste les seuls articles du Code du Travail applicables aux Assistants Maternels ;
- La Convention Collective Nationale des particuliers employeurs et de l'emploi 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

Code Postal : Ville

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

N° de Sécurité Sociale : N° PAJE

Agrément : N° 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

Code Postal : Ville

N° PAJEMPLOI : Numéro de sécurité sociale

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

Tél. travail : / / / / Lieu du travail

Autorité parentale : oui non

Autre Parent :

Nom : Prénom

Adresse

Code Postal : Ville

Numéro de sécurité sociale

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

Tél. travail : / / / / Lieu du travail

Autorité parentale : oui non

Accueil concernant l'enfant :

Nom : Prénom

Né(e) le : / /

Article 1^{er} – Prise d'effet du contrat

Le présent contrat est conclu pour une durée indéterminée 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 écrit (avenant signé des 2 parties). A défaut d'accord, le contrat se poursuit en l'état, sinon il revient à la partie à l'origine de la demande de modification du contrat de prendre l'initiative de le rompre.

Article 2 – Période d'essai

Si l'accueil s'effectue sur :

- 1, 2 ou 3 jours par semaine, la période d'essai ne peut pas dépasser 3 mois ;
- 4 jours ou plus par semaine, la période d'essai ne peut pas dépasser 2 mois ;

La durée de la période d'essai de ce contrat est de : un mois deux mois trois mois

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.

Au cours de la période d'essai prévue, l'employeur ou le salarié peut rompre le contrat de travail à tout moment par lettre Recommandée avec Avis de Réception car un délai de prévenance doit être respecté :

Si la rupture est du fait de l'employeur :

- 24 heures pour une durée de contrat de moins de 8 jours ;
- 48 heures entre 8 jours et un mois de durée du contrat ;
- 2 semaines après un mois de durée de contrat.

Si la rupture est du fait du salarié :

- 24 heures pour une durée de contrat de moins de 8 jours ;
- 48 heures dans les autres cas.

Au terme de la relation de travail, l'employeur remet à l'assistant maternel: un bulletin de salaire, un certificat de travail, l'attestation Pôle Emploi et le solde de tout compte (Articles 44 et 69)

Article 3 – Période d'adaptation

En début de période d'essai, une période d'adaptation peut être prévue, au cours de laquelle les conditions et les horaires d'accueil sont fixés en fonction des besoins 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 procédant à une déduction sur mensualisation conformément à l'article 111 de la CCN.

Planning de la période d'adaptation du / / au / / :

Cochez les jours d'accueil en précisant les horaires de l'accueil :

Semaine n° 1

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

Semaine n° 2

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

Semaine n° 3

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

Semaine n° 4

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

Article 4 - Modalités d'accueil

Décompte du temps de travail (Art.99 CCN):

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

Il prend fin à l'heure prévue dans le contrat de travail ou le planning remis par le particulier employeur à l'assistant maternel, ou 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 heures de travail ne se compensent donc pas :

- ⇒ Tout temps de travail effectué en dehors des heures ou journées prévues au contrat de travail sera rémunéré en heure complémentaire ou majorée (*au-delà de 45 heures par semaine*).
- ⇒ Aucun retard d'arrivée du matin ne pourra être compensé par un retard du départ du soir. De même que tout accueil commencé plus tôt ne pourra pas être compensé par un départ plus tôt le soir.
- ⇒ Une journée prévue au contrat de travail non effectuée ne peut être remplacée par une autre journée non prévue au contrat.

Accueil à caractère régulier, l'enfant est confié au salarié aux jours et heures suivants :

- Lundi** h à h
- Mardi** h à h
- Mercredi** h à h
- Jeudi** h à h
- Vendredi** h à h
- Samedi** h à h
- Dimanche** h à h

La durée d'accueil hebdomadaire est de..... heures.

En cas de changement d'horaire, le salarié est averti, dès que possible, 7 jours minimum. Le changement devra respecter la capacité d'accueil liée à l'agrément du salarié (*Multi-employeurs*).

Cas particulier de cycles de semaines avec horaires variables:

Semaine n° 1

- Lundi** h à h
- Mardi** h à h
- Mercredi** h à h
- Jeudi** h à h
- Vendredi** h à h
- Samedi** h à h
- Dimanche** h à h

Semaine n° 2

- Lundi** h à h
- Mardi** h à h
- Mercredi** h à h
- Jeudi** h à h
- Vendredi** h à h
- Samedi** h à h
- Dimanche** h à h

Semaine n° 3

- Lundi** h à h
- Mardi** h à h
- Mercredi** h à h
- Jeudi** h à h
- Vendredi** h à h
- Samedi** h à h
- Dimanche** h à h

Semaine n° 4

- Lundi** h à h
- Mardi** h à h
- Mercredi** h à h
- Jeudi** h à h
- Vendredi** h à h
- Samedi** h à h
- Dimanche** h à h

En cas de cycle de semaines avec des jours et horaires d'accueil différents, la moyenne d'heures d'accueil hebdomadaire sera retenue pour le calcul de la mensualisation :

La moyenne d'heures hebdomadaire est de..... heures.

En cas de changement d'horaire, le salarié est averti dès que possible, 7 jours minimum. Le changement devra respecter la capacité d'accueil liée à l'agrément du salarié (*multi-employeurs*).

Cas particulier d'accueil différent en période scolaire et en période de vacances scolaires :

Accueil en période scolaire :

- Lundi** h à h
- Mardi** h à h
- Mercredi** h à h
- Jeudi** h à h
- Vendredi** h à h
- Samedi** h à h
- Dimanche** h à h

Accueil en période de vacances scolaires :

- Lundi** h à h
- Mardi** h à h
- Mercredi** h à h
- Jeudi** h à h
- Vendredi** h à h
- Samedi** h à h
- Dimanche** h à h

En cas de changement d'horaire, le salarié est averti, dès que possible, 7 jours minimum. Le changement devra respecter la capacité d'accueil liée à l'agrément du salarié. (multi-employeur)

Cas spécifique d'une durée d'accueil hebdomadaire indéterminée :

En cas de durée d'accueil hebdomadaire indéterminée, il convient d'indiquer une durée hebdomadaire minimale qui sert de base de calcul pour la mensualisation. Le cas échéant, les heures complémentaires seront rémunérées en plus.

Il sera nécessaire dans ce cas de fournir un planning dans un délai de: 8 jours 15 jours
Le planning d'accueil devra respecter la capacité d'accueil liée à l'agrément du salarié (Multi-employeurs).

Attention : A défaut, de temps d'accueil défini au présent contrat de travail, ce temps d'accueil risquerait d'être requalifié en accueil à temps complet (45 heures hebdomadaires).

Jours de présence de l'enfant :

Lundi Mardi Mercredi Jeudi Vendredi Samedi Dimanche

Heure d'arrivée au plus tôt le matin : h

Heure de départ au plus tard le soir : h

Nombre maximal d'heures travaillées par jour : h

Nombre minimal d'heures travaillées par semaine : h

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

Repos hebdomadaire :

Le repos hebdomadaire d'un minimum de 35h consécutive est prévu au contrat et il est pris le même jour en cas de multi-employeurs.

Il est accordé de préférence le dimanche. Dans le cas où, exceptionnellement, l'enfant est confié au salarié le jour de repos hebdomadaire, celui-ci est rémunéré au tarif normal majoré à 25% ou récupéré, d'un commun accord, par un repos équivalent majoré dans les mêmes proportions.

Le jour habituel de repos hebdomadaire est fixé le

La durée maximale de travail et fixée à 48 heures de travail hebdomadaires calculée sur une moyenne de 4 mois. Une fiche de présence est tenue, paraphée (chaque semaine) et signée (en fin de mois) par les deux parties.

Article 5- Heures complémentaires et heures majorées

- Le salarié accepte de faire des heures complémentaires (heures effectuées au-delà des heures prévues au contrat de travail, dans la limite de 45h/semaine) : oui non. Ces heures complémentaires seront majorées : oui non
- Le salarié accepte de faire des heures, obligatoirement majorées, au-delà de 45h hebdomadaires : oui non

Article 6- Nombre de semaines d'accueil programmées sur 12 mois

- L'accueil s'effectue sur 52 semaines par période de 12 mois consécutifs, y compris les congés payés du salarié. Dans ces cas parents et assistant maternel prennent leurs congés aux mêmes dates.
- L'accueil s'effectue 46 semaines ou moins par période de 12 mois consécutifs, hors congés payés du salarié.....semaines d'accueil
Les semaines d'absence prévues de l'enfant en raison des congés du salarié et des dispositions des parents sont des semaines de non accueil retirées pour le calcul du salaire mensualisé.

Article 7 - Rémunération

Il est convenu d'un **taux horaire brut** de: €, qui correspond à un **taux horaire net** de.....€ à la signature du contrat.

Chaque année, à la date d'anniversaire du contrat, ce taux horaire bénéficiera d'une augmentation équivalente à :

2% ; 4% ; Autres montants (précisez)

Toutes clauses d'indexation du salaire sont interdites dans un contrat de travail, qu'elles soient basées sur l'augmentation des prix ou du SMIC (CASS. SOC n°05-44073 du 13 décembre 2006).

Certaines situations particulières seront rémunérées de la façon suivante :

- Taux horaire majoré au-delà de l'horaire prévu au contrat, jusqu'à 45h hebdomadaire.....%
- Taux horaire majoré à partir de la 46^{ème} heure hebdomadaire (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 d'enfant présentant des difficultés particulières temporaires ou permanentes : taux horaire majoré de
- Accueil la nuit: taux horaire normal (à préciser dans les clauses particulières, accueil avec autorisation du service agrément du Conseil Départemental)

Article 8 - Mensualisation

La mensualisation est obligatoire. Elle permet au salarié de percevoir un salaire régulier toute l'année, quel que soit le nombre d'heures de travail par semaine et le nombre de semaines de travail dans l'année, elle se calcule sur 12 mois.

Calcul de la mensualisation:

Pour accueil de 52 semaines sur 12 mois consécutifs

Nombre heures de travail hebdomadaire x 52 semaines / 12 mois = nombre lissé heures mensuelles (à déclarer à Pajemploi).

Salaire mensualisé :€ brut/h x heures mensuelles = € brut, soit..... € net

Pour accueil de 46 semaines ou moins sur 12 mois consécutifs..... semaines d'accueil

Nombre heures de travail hebdomadaire x nombre de sem d'accueil / 12 mois = Nombre lissé d'heures mensuelles (pour Pajemploi)

Salaire mensualisé :€ brut/h x heures mensuelles = € brut, soit..... € net

Article 9 - Indemnités d'entretien, repas et kilométriques

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

Indemnités d'entretien :

- Versée par heure de travail effectif, l'indemnité d'entretien varie en fonction de la durée effective de l'accueil, mais ne peut être inférieure au montant défini à l'annexe 114 de la Convention Collective Nationale : 90% du minimum garanti pour une journée de 9 h d'accueil : soit au 1^{er}/01/2024 : **3,74€** (4,15 € x 0,90)

Montant de 0,415 € par heure d'accueil au-delà de 9h et à partir de 6h24 par jour.

- Quel que soit le nombre d'heures d'accueil effectif par jour de travail, le montant journalier de cette indemnité ne peut être inférieur à 2,65€.

Il est convenu du versement d'une **indemnité d'entretien de€** par journée effective d'accueil.

Indemnités de repas :

L'assistant maternel fournit les :

- o Petits déjeuners. Il est alors convenu du versement d'une **indemnité de petit déjeuner de..... €**
- o Repas. Il est alors convenu du versement d'une **indemnité de repas €**
- o Goûters. 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.

L'employeur fournit les repas : l'indemnité n'est pas due mais cela constitue pour le salarié, un avantage en nature qu'il convient de fixer au contrat de travail et déclarer à Pajemploi pour figurer sur le bulletin de salaire.

Le coût des repas fournis par l'employeur est de€ par journée d'accueil.

Indemnités de déplacements :

Si le salarié est amené à utiliser son véhicule pour transporter l'enfant, il est convenu du versement d'une **indemnisation 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 et également le salarié s'il utilise en même temps la voiture pour les besoins de ses enfants.

Article 10 - 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 des poursuites.

L'Employeur s'engage à demander l'affiliation du salarié au plus tard le 1^{er} jour travaillé et à verser les cotisations à l'URSSAF (les charges sociales sont actuellement prises en charge par la CAF au titre de la PAJE).

La déclaration de la rémunération auprès de l'URSSAF (Pajemploi) est obligatoire. Cet organisme émet un bulletin de salaire mis à la disposition du salarié.

Article 11 - Absences de l'enfant accueilli

Prévenir le salarié dès que possible. **Les absences de l'enfant, lors des périodes d'accueil prévues au contrat de travail, ne peuvent entraîner 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 :

- **Courtes absences de l'enfant pour maladie ou accident :**

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.

Le salarié accepte d'accueillir l'enfant malade : (cocher selon le cas)

- Le salaire du salarié 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 sur présentation du certificat médical au plus tard au retour de l'enfant. A défaut, le salaire est intégralement versé.

- **Absences de l'enfant 14 jours consécutifs ou pour hospitalisation :**

Le salaire du salarié est maintenu avec ou sans présentation d'un certificat médical ;

Le salarié accepte de ne pas être rémunéré dans la limite de 14 jours consécutifs sur présentation du certificat médical et/ou du bulletin d'hospitalisation dès que celui-ci lui sera remis (clinique/hôpital). A défaut, le salaire est intégralement versé.

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

En cas de mesures pandémiques imposées, le salaire est maintenu à 100% : Si l'employeur procède à un paiement via le chômage partiel, il devra compléter pour maintenir la totalité du salaire.

Article 12 - Congés

Prévision des périodes de congés : A la signature du contrat, l'employeur et le salarié définissent les dates des congés annuels. (elles ont un impact sur la mensualisation)

La date des congés est fixée par l'employeur. Cependant, dans le cadre du multi-employeur, compte tenu des contraintes professionnelles du salarié, pour lui permettre de prendre effectivement des jours de repos (sans enfant), les différents employeurs et le salarié s'efforceront de fixer la date des congés d'un commun accord, à compter du 1er janvier et au plus tard le 1er mars de chaque année.

- **La première année :**

Préciser les dates probables des congés (sur une période de 12 mois):

Pour un contrat de 46 semaines d'accueil ou moins : indiquez les numéros des semaines de congés.

Pour un contrat de 52 semaines précisez les dates de la prise des congés :

Le salarié

L'employeur

- **Les années suivantes :**

Les différents employeurs et le salarié s'efforceront de fixer la date des congés d'un commun accord, à compter du 1er janvier et au plus tard le 1er mars de chaque année.

Si un accord n'est pas trouvé, le salarié pourra fixer lui-même les dates de 5 semaines de congés, que ces congés soient payés ou sans solde. Il en avertira les employeurs dans les mêmes délais.

En effet dans le cadre du multi-employeur, le salarié qui n'a pas acquis 30 jours ouvrables de congé a droit à un congé complémentaire non rémunéré afin de lui permettre de bénéficier de 30 jours de repos sans enfant par an. (Article 102-2)

Article 13 - Prise des congés

Accueil de l'enfant sur 52 semaines par période de 12 mois:

Les congés payés acquis au cours de l'année de référence qui court du 1^{er} juin Année N au 31 mai Année N+1, peuvent être pris à partir du 1^{er} mai Année N+1.

En début de contrat les congés pris par le salarié entre la date d'effet et le 1^{er} mai suivant feront l'objet d'une déduction d'absence pour déterminer le salaire du mois considéré conformément à l'article 111 de la CCN.

Un congé payé de 2 semaines continues (12 jours ouvrables) doit être attribué au cours de la période du 1^{er} mai au 31 octobre, sauf accord entre les parties.

Lorsque les droits acquis sont inférieurs à 12 jours ouvrables, les congés payés doivent être pris en totalité et en continu.

Accueil de l'enfant sur 46 semaines ou moins par période de 12 mois: Les congés du salarié sont pris pendant les périodes de non accueil de l'enfant prévues au contrat et déjà retirées pour le calcul du salaire mensualisé.

En cas d'arrêt de travail débutant avant ou pendant les congés payés, les jours de congés payés qui coïncident avec la période d'arrêt de travail ne sont pas décomptés, l'absence est traitée comme une absence pour maladie (sans indemnisation) les jours de congé seront posés à un autre moment.

Congés supplémentaires :

Congés pour charge de famille :

Le salarié âgé de vingt et un ans et plus au 30 avril de l'année précédente bénéficie de deux jours ouvrables de congé supplémentaires par enfant à charge, sans que le cumul du nombre des jours de congé supplémentaires et des jours de congé annuel puisse excéder la durée maximale du congé annuel, soit 30 jours ouvrables.

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 et tout enfant sans condition d'âge dès lors qu'il vit au foyer et qu'il est en situation de handicap (article 48-1-3-3)

Congés pour 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.

Ce droit est déterminé et acquis à l'issue de chaque année de référence, soit au 31 mai de chaque année.

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 5^{ème} semaine ne peut en aucun cas donner droit à des jours supplémentaires de congé pour fractionnement.

Article 14 - Paiement des congés

Rémunération des congés payés :

A la date du 31 mai de chaque année, fin de la période de référence, il est fait le point sur le nombre de jours de congés payés acquis au cours de la période de référence.

La rémunération des congés payés doit être calculée selon la solution la plus favorable :

- soit la rémunération que le salarié aurait perçue pour une durée d'accueil égale à celle du congé payé (méthode du maintien de salaire) ;
- soit le dixième (1/10^{ème}) de la totalité des salaires bruts perçus pendant l'année de référence y compris ceux perçus au titre des congés payés.

Modalités du paiement :

Accueil de 52 semaines sur 12 mois : Les congés acquis sont rémunérés lorsqu'ils sont pris. La rémunération due au titre des congés payés acquis se substitue au salaire de base.

Accueil sur 46 semaines ou moins sur 12 mois : L'indemnité de congés payés est calculée au 31 mai de chaque année et s'ajoute au salaire mensualisé à l'issue de la période de référence selon l'une des modalités conventionnelles suivantes :

- En une seule fois au mois de juin ;
- Lors de la prise principale des congés ;
- Au fur et à mesure de la prise des congés ;

Tout accord sur une autre modalité d'indemnisation des congés payés est proscrit.

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.

Article 15 - Autres congés :

Jours fériés : Le 1^{er} mai est un jour férié non travaillé et payé.

Les jours fériés suivants ne sont pas travaillés :

- | | | |
|--|---|---|
| <input type="checkbox"/> Noël | <input type="checkbox"/> Ascension | |
| <input type="checkbox"/> 1 ^{er} janvier | <input type="checkbox"/> Lundi de Pentecôte | <input type="checkbox"/> 1 ^{er} novembre |
| <input type="checkbox"/> Lundi de Pâques | <input type="checkbox"/> 14 juillet | <input type="checkbox"/> 11 novembre |
| <input type="checkbox"/> 8 mai | <input type="checkbox"/> 15 août | |

La rémunération est maintenue les jours fériés chômés tombant un jour habituellement travaillé 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.

Article 16 – Congés pour évènements familiaux ou pacs

Sur justificatif, et **quelle que soit son ancienneté**, le salarié bénéficie de congés exceptionnels **rémunérés** en cas de :

- | | |
|--|---|
| ▪ mariage du salarié ou conclusion d'un pacte civil de solidarité (PACS) : | 4 jours ouvrables ; |
| ▪ naissance ou adoption : | 3 jours ouvrables ; |
| ▪ mariage ou PACS d'un enfant : | 1 jour ouvrable ; |
| ▪ annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : | 5 jours ouvrables ; |
| ▪ décès d'un enfant : | 12 ou 14 jours ouvrables selon la situation ; |
| ▪ décès du conjoint ou du partenaire du PACS, du concubin : | 3 jours ouvrables ; |
| ▪ décès du père, de la mère, du beau-père ou de la belle-mère : | 3 jours ouvrables. |
| ▪ décès d'un frère ou d'une sœur : | 3 jours ouvrables. |
| ▪ décès d'un grand parent, arrière grand parent, | 1 jour ouvrable |
| ▪ d'un petit enfant ou arrière petit enfant: | 1 jour ouvrable ; |

Ces congés doivent être pris au moment de l'évènement ou, en accord avec l'employeur, dans les jours qui l'entourent.

En cas de congé pris à l'occasion de la naissance ou de l'adoption, non cumulables avec le congé maternité, les trois jours ouvrables peuvent être pris dans la période de quinze jours qui entourent l'évènement.

Ces jours d'absence n'entraînent pas de retenue sur le salaire de base mensuel. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée des congés annuels.

Si l'évènement oblige le salarié à un déplacement de plus de 600 Kms (aller-retour), il peut demander à l'employeur un jour de congé supplémentaire non rémunéré (congés pour convenance personnelle).

Lorsqu'un évènement familial intervient pendant les congés payés, le salarié ne peut prétendre bénéficier ni d'un report de ce congé, ni d'une indemnisation supplémentaire, ni d'une prolongation de ses congés payés.

Article 17 - Congés pour enfant malade

Tout salarié a droit à 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 ouvrables par an. Elle est portée à 5 jours si l'enfant est âgé de moins de 1 an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus de moins de 16 ans.

Article 18 - Congés pour convenance personnelle

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

Article 19 - Congé de solidarité familial et de soutien familial

Le congé de solidarité permet à tout salarié de s'absenter pour assister un proche souffrant d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital. Ce congé est non rémunéré.

Le congé de soutien familial, permet à tout salarié d'accompagner un proche, qui présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité. Ce congé est non rémunéré.

Article 20 - Suspension du contrat de travail

Arrêt maladie En cas d'absence pour maladie ou accident, le salarié prévient le particulier employeur par tout moyen dès que possible et communique le justificatif de l'arrêt dans un délai de 48h.

L'employeur doit fournir au salarié, une attestation de salaire pour le paiement des indemnités journalières.

Accident de travail (Art. R412-12 à R 412-15 et L 311-2 et -3 du Code de la Sécurité Sociale) : Le salarié est couvert en cas d'accident du travail ayant un lien direct avec l'accueil ou l'entretien du ou des enfants confiés. L'employeur a l'obligation de déclarer l'accident à la CPAM dont relève le salarié, dans un délai de 24 heures (dimanches et jours fériés non compris) par lettre recommandée avec avis de réception. Le jour de l'accident doit être rémunéré normalement par l'employeur.

Dès lors que le salarié est victime d'un accident lié avec l'accueil ou l'entretien du ou des enfants confiés, le salarié doit informer ou faire informer le (ou les) employeur (s), par écrit ou par oral, de l'accident de travail dans la journée où il se produit ou, à défaut, au plus tard dans les **24 heures**.

Si la notification ne peut pas être faite sur le lieu de l'accident, elle doit être adressée par lettre recommandée.

Article 21 - Maternité de la salariée

Loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, Art. L1225-1 et suivants et R 1225-4-1 et suivants du Code du Travail et Art. 48 de la Convention Collective.

L'employeur ne peut rompre le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté, pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit au titre du congé de maternité,

qu'elle use ou non de ce droit, et au titre des congés payés pris immédiatement après le congé de maternité ainsi que pendant les dix semaines suivant l'expiration de ces périodes.

L'employeur ne peut rompre le contrat de travail d'un salarié pendant les dix semaines suivant la naissance de son enfant, sauf faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à l'arrivée de l'enfant.

Article 22 - Journée de solidarité

En l'absence d'accord de la branche, le salarié n'est pas concerné par cette journée de solidarité.

Article 23 – Rupture de contrat

La rupture du contrat de travail qu'elle soit à l'initiative du salarié ou de l'employeur, doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception. La date de 1^{ère} présentation de la lettre fixe le départ du préavis.

Préavis : La durée minimum du préavis, que la rupture soit à l'initiative de l'employeur ou du salarié, est de :

- 8 jours calendaires pour un accueil depuis moins de 3 mois
- 15 jours calendaires pour un accueil depuis 3 mois et jusqu'à moins de 1 an
- 1 mois (de date à date) pour un accueil depuis un an et plus

La période de préavis ne se confond pas avec une période de congés payés :

⇒ Tout préavis notifié pendant les congés annuels du salarié ne débute qu'à la fin de cette période de congés.

⇒ Tout préavis débuté avant une période de congés payés programmée, est suspendu pendant la prise de ce congé.

Dans ce cas le préavis reprend au retour de congés

Même avec présentation d'un certificat médical, les absences de l'enfant pour cause de maladie ou d'accident pendant le préavis ne peuvent faire l'objet de réduction de l'indemnité de préavis.

Régularisation du salaire :

- **Accueil de 52 semaines par période de 12 mois :** il n'y a pas de régularisation de salaire.
- **Accueil de 46 semaines ou moins par période de 12 mois :** il faut vérifier à chaque échéance anniversaire si le salarié n'a pas travaillé plus d'heures que prévu dans le cadre de sa mensualisation.

Pour cela, comparer à chaque échéance anniversaire : Le nombre d'heures rémunérées par les salaires mensuels de base versés avec le nombre d'heures réellement effectuées, **sans remettre en cause les heures et jours d'accueil prévus au contrat.**

Le résultat fera l'objet d'un écrit signé en double exemplaire par les 2 parties.

Au cours du contrat : Les régularisations se compensent entre elles et n'entraînent pas de règlement.

En fin de contrat : l'employeur procédera à une liquidation définitive des régularisations annuelles, les sommes restant dues feront l'objet d'un règlement financier au profit de l'assistant maternel.

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.

Indemnité de rupture :

En cas de rupture du contrat à l'initiative de l'employeur, celui-ci verse, sauf en cas de faute grave, une indemnité de rupture au salarié qui accueille l'enfant depuis **au moins 9 mois.**

Selon la Convention Collective, cette indemnité est **au moins égale à 1/80^{ème} du total des salaires bruts** perçus pendant la durée du contrat. (hors indemnités)

Cette indemnité est exonérée de cotisations et d'impôts sur le revenu dans les limites fixées par la loi.

Article 24 - Documents à remettre

A l'expiration du contrat, **quel que soit le motif de la rupture**, et même au cours de la période d'essai, l'employeur doit obligatoirement délivrer au salarié :

- le bulletin de salaire ;
- un certificat mentionnant la date de début et la date de fin du contrat ainsi que la nature de l'emploi ;
- l'attestation Pôle Emploi pour lui permettre de faire valoir ses droits.

Article 25 - Formation

Formation obligatoire dispensée par le Conseil Départemental : Les journées de formation, mentionnées dans le statut (article L.421-14 du Code de l'action sociale et des familles), sont rémunérées par l'employeur si elles ont lieu lors d'une journée habituellement travaillée. Le Département finance la formation et attribue à l'employeur, une indemnité forfaitaire s'il confie son enfant à un autre salarié ou à une structure d'accueil collective.

Formation continue : L'accord collectif du 7 juin 2016 relatif à la formation professionnelle continue de la branche permet aux salariés du particulier employeur de suivre tout au long de leur activité professionnelle une formation professionnelle.

Cette formation est mise en œuvre par un employeur facilitateur en accord avec le salarié. Le salarié peut demander cette formation, soit sur le temps de travail, soit hors temps de travail.

Article 26 - Couverture sociale

Retraite : Retraite sécurité sociale : **CRAM Assurance Retraite**

Retraite complémentaire : **IRCEM – AGIRC ARRCO** - 261, avenue des Nations Unies - B.P. 593 - 59060 ROUBAIX Cedex - 0980 980 990

Prévoyance : **IRCEM – PREVOYANCE** - 261, avenue des Nations Unies - B.P. 593 - 59060 ROUBAIX Cedex - 0980 980 990

Article 27 - Clauses particulières

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

L'ENFANT RESTE LE CENTRE D'INTERET DE CHACUN

Fait à

Le / /

Signature de l'employeur (Précédée de: Lu et approuvé)

Signature du salarié (Précédée de: Lu et approuvé)