

Contrat de Travail à Durée Déterminée

Document à remplir (en cochant les cases concernées), parapher, dater et signer en 2 exemplaires identiques sans correcteurs ou rayures.

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. (Article L. 1242-1, L 122-1 al 1)
- La Convention Collective Nationale des Assistants Maternels du Particulier Employeur du 1er juillet 2004.

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 :

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 l'Employeur (le parent bénéficiaire de la PAJE) :

Nom : Prénom :

Adresse :

Code Postal : Ville :

N° PAJEMPLOI : Numéro de sécurité sociale :

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

Tél. travail : / / / / Lieu du travail :

Autorité parental : oui non

Autre parent :

Nom : Prénom :

Adresse :

Code postal:..... Ville.....

Numéro de sécurité sociale :

Tél. domicile : / / / /

Tél. mobile : / / / /

Tél. travail : / / / /

Lieu du travail.....

Autorité parental : 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 et du Code de l'Action Sociale et des Familles, les dispositions réglementaires et les dispositions de la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur en date du 1er juillet 2004 ainsi que les dispositions de ce contrat.

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 écrit.

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 période d'essai d'une durée de se terminera le

La durée de la période d'essai ne peut excéder un jour par semaine. (Exemple: Pour un contrat de six semaines, la période d'essai sera de six jours maximum)

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 jours 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 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 fait partie de la période d'essai et doit être rémunéré.

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

Semaine n° 1

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

- 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 et se termine au départ de l'enfant avec son parent, **sans préjudice des heures prévues au contrat de travail.**

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

Les heures 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.

Une journée prévue au contrat de travail non effectuée ne peut être remplacée par une autre journée non prévue au contrat.

PLANNING HEBDOMADAIRE :

Nombre d'heures de travail hebdomadaires fixées au contrat :

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

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 le permette.

Cas particulier de cycles de semaines à horaires variables :

Semaine n° 1

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

- 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

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

- 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

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

En cas de cycles 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.

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

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 son agrément le lui 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

Taux horaire :

Il est convenu d'un **taux horaire brut de** : €, qui correspond à un taux horaire net de €

Heures complémentaires (article 7 de la CCN)

Au-delà des heures prévues au contrat et jusqu'à la 45^{ème} heure, les heures complémentaires sont rémunérées au taux horaire de base contractuel.

Le salarié accepte de faire des heures complémentaires : oui non

Certaines situations particulières sont rémunérées de la façon suivante :

- Taux horaire majoré à partir de la 46^{ème} heure %
- Accueil le samedi : taux horaire majoré de %
- Accueil le jour de repos hebdomadaire : taux horaire majoré minimum de 25% ou plus %
- 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 avec autorisation du service agrément du Conseil Départemental)

Mensualisation

La mensualisation est obligatoire. Elle se calcule sur 12 mois à compter de la date d'embauche.

Cette mensualisation se calcule en année complète

Salaire mensuel brut de base pour une mensualisation en année complète :
 (Salaire horaire net de base x nb d'heures d'accueil hebdomadaire) x 52 divisé par 12

.....€ brut x (.....h x 52 ÷ 12) = € brut Soit€ net

Les semaines d'absence prévues au contrat feront l'objet d'une retenue sur salaire le mois concerné.

Article 5 - Indemnités d'entretien, de repas et de déplacement (Art.8 de la CCN)

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.

Indemnités de repas :

- Le salarié fournit les :
- Petits déjeuners. Il est alors convenu du versement d'une **indemnité de petit déjeuner de €**
 - Repas. 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.

- L'employeur fournit les repas : l'indemnité n'est pas due, mais cela constitue pour le salarié un avantage en nature qu'il convient d'estimer au contrat de travail. **L'estimation est de € par journée d'accueil.**

Indemnités de déplacement :

Si le salarié est amené à utiliser son véhicule pour transporter l'enfant à la demande de l'employeur, 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.

Article 6- 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 judiciaires et saisine du tribunal compétent.

L'Employeur s'engage à délivrer chaque mois au salarié un bulletin de paie conforme aux dispositions de la Convention Collective Nationale des Assistants Maternels du Particulier Employeur.

Le versement des cotisations sociales est OBLIGATOIRE.

L'Employeur s'engage à demander l'affiliation du salarié et à verser les cotisations à l'URSSAF (les charges sociales sont actuellement prises en charge par la CAF au titre de la PAJE).

Article 7 - Absences de l'enfant accueilli

Prévenir le salarié dès que possible.

Les absences de l'enfant, non 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 :

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 dans les 48 heures.

le salarié accepte d'accueillir l'enfant malade.

- 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 10 jours par an sur présentation du certificat médical dans les 48 heures. A défaut, le salaire est intégralement versé.

Absences de l'enfant 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 de l'attestation et/ou certificat d'hospitalisation dès que celui-ci lui sera remis (clinique/hôpital). A défaut, le salaire est intégralement versé.

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.

Après 14 jours calendaires consécutifs d'absence, l'Employeur décide soit de rompre le contrat, soit de maintenir le salaire.

Article 7 - Congés (Art. 12 de la CCN)

Congés payés :

L'assistant maternel pourra prétendre à des droits à congés payés conformément aux dispositions du code du travail et de l'article 12 de la Convention Collective Nationale des assistants maternels du particulier employeur.

Sous réserve de leur acquisition, les congés sont rémunérés lorsqu'ils sont pris ou le cas échéant à la fin du contrat de travail sous la forme d'une indemnité compensatrice de congés payés.

Jours fériés : (articles L.3133-1 et suivants du Code du travail et article 11 de la CCN)

- **Le 1^{er} mai :**

Le 1er mai est un jour férié chômé et payé.

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 1er mai sera : travaillé non travaillé

- **Les autres jours fériés :**

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 non travaillés sont rémunérés : Dès la signature du contrat

Après 3 mois d'ancienneté

- **Journée de solidarité**

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 le Groupe IRCM :

IRCEM Retraite et Prévoyance,
261 avenue des Nations Unies,
BP 593,
59060 ROUBAIX Cedex
0 980 980 990

Article 9 – Fin de contrat

Etant fixé pour une durée déterminée, l'engagement prendra fin automatiquement sans formalités 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.

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
- Eventuellement un reçu pour solde de tout compte détaillant les rémunérations versées

Fait en deux exemplaires àLe (date du premier jour de travail)

Lu et approuvé

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

Lu et approuvé

Signature de l'assistant maternel (Représentant(s))