**ENGAGEMENT RECIPROQUE**

**Entre** :

Monsieur, Madame, Monsieur et Madame

*(Rayez la mention inutile)*

Noms(s) : …………………………………………………….. Prénom(s) :………………………………………

Adresse : ……………………………………………………………………………………………………………………..............................................................................................................................................................................................................………………………………

Téléphone : …………………………………………………………………………………………………………………… ……………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

**et**

Monsieur, Madame,

*(rayez la mention inutile)*

Nom(s) : …………………………………………………………… Prénom(s) :……………………………………

Assistant(e) maternel(le)

Adresse : …………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

Téléphone(s) : ……………………………………………………………………………………………………………………………………………………

Pour l’accueil de l’enfant : ……………………………………………………………………………………………………………

Né le ……………………………………………………………………………………………………………………………………………

Il est convenu d’une promesse d’embauche avec signature d’un contrat de travail à compter du : ……………………………………………………………………………………………………………………………………………………

Sur les bases suivantes :

-durée mensuelle de l’accueil :………………………………………………………………………………….......………………

-rémunération (mensualisation) brute : ……………………………………………………………………….………………

Si l’une des parties décide de ne pas donner suite à cet accord de principe ou si, ayant signé le contrat de travail, elle n’en commence pas l’exécution par la remise ou l’accueil de l’enfant, elle versera à l’autre une indemnité forfaitaire compensatrice calculée sur la base d’un demi-mois de salaire brut par rapport au temps de travail prévu.

Fait à ……………………………………………………………………….., le …………………………………………

 Signature du futur employeur Signature du futur salarié

 *(Précédée de : lu et approuvé) (Précédée de : lu et approuvé)*

**CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE**

**Entre le(s) parent(s) employeur(s) :**

Monsieur, Madame, Madame et Monsieur

*(rayez la mention inutile)*

Noms(s) : …………………………………………………….. Prénom(s) :………………………………………

Adresse : ……………………………………………………………………………………………………………………..............................................................................................................................................................................................................………………………………

Téléphone(s) : …………………………………………………………………………………………………………………… ……………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

Numéro d’identification de l’employeur (*si connu*) : ………………………………………………………………………

Numéro URSSAF ou Pajemploi (*si connu*) :……………………………………………………………………………………..

**Et le ou la salarié(e), assistant(e) maternel(le) agréé(e)**

Monsieur, Madame,

*(Rayez la mention inutile)*

Noms(s) : …………………………………………………….. Prénom(s) :………………………………………

Adresse : ……………………………………………………………………………………………………………………..............................................................................................................................................................................................................………………………………

Téléphone(s) : …………………………………………………………………………………………………………………… ……………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

Numéro personnel d’immatriculation à la sécurité sociale (*si connu*) :

Date et référence de délivrance de l’agrément : ……………………………………………………………………………..

Date et référence du renouvellement de l’agrément : ……………………………………………………………………..

Date de fin d’agrément : ………………………………………………………………………………………………………………..

Nombre d’enfants pouvant être accueillis simultanément : …………………………………………………………….

Nom et adresse de la compagnie d’assurance civile professionnelle : ………………………………………………………………………………………………………………………………………………….....

N° de la police : ………………………………………………………………………………………………………………………….....

Nom et adresse de la compagnie d’assurance automobile :……………………………………………………………...

N° de la police :……………………………………………………………………………………………………………………………..

Il est conclu un contrat de travail à durée indéterminée conformément aux articles L.423-1 et suivants, D.423-5 et suivants du Code de l’action sociale et des familles ainsi qu’à la convention collective nationale de travail des assistants maternels du particulier employeur du 1er juillet 2004 (la convention collective par la suite), étendue à tous les employeurs par arrêté du 17 décembre 2004. L’employeur remet un exemplaire de cette convention au salarié ou s’assure que celui ci en possède un a jour.

L’employeur s’engage, dans les huit jours de l’embauche, à déclarer l’emploi de l’assistant maternel à l’URSSAF ou fait une demande de complément de libre choix du mode de garde de la prestation d’accueil du jeune enfant (PAJE) auprès de sa caisse d ‘allocations familiales.

Ce contrat, signé et paraphé, est rédigé en deux exemplaires identiques. Un exemplaire est remis à chacune des parties.

**Le contrat est établi pour l’accueil de l’enfant :**

Nom(s) : ……………………………………………………………………. Prénom(s) :……………………………………………………………

Date de naissance : …………………………………………………………………………………………………………………………………….

L’assistant maternel remettra à l’employeur qui devra en vérifier la validité :

* une copie de l’arrêté d’agrément ;
* une attestation de l’assurance professionnelle et, si nécessaire, de l’assurance automobile ;
* l’attestation personnelle d’assuré social.

ARTICLE PREMIER – PERIODE D’ESSAI

Le contrat de travail prend effet à compter du premier jour de la période d’essai.

Date de début de la période d’essai : ……………………………………………………………………………………………………………

La période d’essai a une durée de (*cochez la modalité adéquate*) :

**☐** trois mois, l’accueil de l’enfant s’effectuant sur moins de quatre jours par semaine ;

**☐** deux mois, l’accueil de l’enfant étant prévu au moins quatre jours par semaine ;

**☐** ………… mois, (durée inférieure à trois mois ou deux mois selon le cas).

En cas de rupture de la période d’essai du fait de l’employeur, il sera observé, conformément à l’article L.1221-25 du Code du travail, un délai de prévenance de :

- vingt-quatre heures en deçà de huit jours de présence du salarié ;

- quarante-huit heures entre huit jours et un mois de présence ;

- deux semaines après un mois de présence.

L’assistant maternel qui mettra fin à la période d’essai respectera, conformément à l’article L.1121-26 du Code du travail, un délai de prévenance de :

- vingt-quatre heures en deçà de huit jours de présence ;

- quarante-huit heures à partir de huit jours de présence.

En cas de rupture de la période d’essai, l’employeur délivrera au salarié :

- une lettre de rupture si celle-ci est de son fait ;

- un bulletin de salaire ;

- un certificat de travail ;

- l’attestation Pôle emploi.

**Période d’adaptation**

Les parties conviennent que l’accueil commencera par une période d’adaptation :

☐ Oui  **☐** Non

***Conditions de la période d’adaptation***

- Date de début et fin de la période d’adaptation dont la durée ne peut être supérieure à un mois : ………………………………………………………………………………………………………………………….

- Jours d’accueil pendant la période d’adaptation : ………………………………………………………………………………………

- Horaires d’accueil pendant la période d’adaptation : ………………………………………………………………………………….

- Salaire pendant la période d’adaptation dont le montant ne peut être inférieur au taux horaire contractuel : ………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………….

- Autre précisions relatives à la période d’adaptation : …………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………….......................

ARTICLE 2 – DUREE ET HORAIRES D’ACCUEIL

**A. Durée annuelle de travail**

L’accueil de l’enfant se fait en année complète ou en année incomplète.

(Cochez ci-dessous le mode de garde choisi)

☐ L’accueil de l’enfant se fera sur l’année complète, soit 47 semaines d’accueil et 5 semaines de congés payés de l’assistant maternel.

☐ L’accueil de l’enfant se fera sur une année incomplète de ……..semaines, hors congés payés.

Précisez les périodes d’accueil de l’enfant :

……………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

**B. Durées quotidienne et hebdomadaire de travail**

L’assistant maternel s’engage à accueillir l’enfant selon les horaires suivants :

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Jour | Heure d’arrivée | Heure de départ | Heures effectuées |
| Lundi |  |  |  |
| Mardi |  |  |  |
| Mercredi |  |  |  |
| Jeudi |  |  |  |
| Vendredi |  |  |  |
| Samedi |  |  |  |
| Dimanche |  |  |  |
| Total hebdomadaire des heures effectuées |  |

Occasionnellement, si employeur et salarié sont d’accord, les jours et heures d’accueil peuvent être modifiés.

**C. Absences de l’enfant**

Précisez le nombre de jours d’absence de l’enfant et leurs dates quand elles sont connues :

…………………………………………………………………………………………..…………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………… ……………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………….

…………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

En toute hypothèse, si la date du jour d’absence de l’enfant ne peut être déterminée à l’avance, un préavis de huit jours devra être donnée par les parents à l’assistant maternel. A défaut, le jour d’absence sera compté comme un jour de travail exception faite du régime choisi pour des absences de l’enfant pour maladie *(voir ci-dessous, article 8 paragraphe B)*

**D. Heures complémentaires ou supplémentaires majorées**

- L’assistant maternel accepte de faire des heures complémentaires (comprises entre la durée hebdomadaire convenue ci-dessus et 45 heures) :

☐ Oui ☐ Non ☐ Sans objet

*(Cochez la modalité choisie)*

Pour le montant d’éventuelles majorations, voir ci-dessous article 3 paragraphe A 3.

- L’assistant maternel accepte de faire des heures supplémentaires majorées (au delà de 45 heures hebdomadaires) :

 Dans la limite de 48 heures par semaine ☐ Oui ☐ Non

 Au delà de la limite de 48 heures par semaines ☐ Oui ☐ Non

*(Cochez la modalité choisie)*

Pour le montant des majorations, voir ci-dessous article 3 paragraphe A, 3.

**E. Repos hebdomadaire**

Le jour de repos hebdomadaire est le : ………………………………………………………………………………..

Si l’assistant maternel accepte, exceptionnellement, d’accueillir l’enfant le jour de repos hebdomadaire, la rémunération sera majorée de :

☐ 10% ☐ 25% ☐ 50% ☐ autre : ……………………………………………………………………………..

*(Cochez la modalité choisie)*

**F. Jours fériés**

**1. Le 1er Mai**

Le 1er Mai est un jour férié chômé et payé s’il tombe un jour habituellement travaillé.

S’il est travaillé, la rémunération est majorée de 100%.

**2. Les jours fériés**

Les jours fériés sont chômés et rémunérés comme un jour de travail à condition que le salarié ait trois mois d’ancienneté avec l’employeur.

Toutefois, les jours fériés suivants seront travaillés :

☐ 1er janvier ☐ 14 juillet

☐ Lundi de Pâques ☐ 15 août

☐ 8 mai ☐ 1er novembre (Toussaint)

☐ Ascension ☐ 11 novembre

☐ Lundi de pentecôte ☐ 25 décembre

*(Cochez les jours travaillés s’il y en a, sinon cochez la case ci-contre)* ☐ AUCUN

La rémunération des jours fériés travaillés est :

- le salaire habituel ☐

- majorée de ☐ 10% ☐ 25% ☐ 50% ☐ autre : …………………………………………………………………

*(Cochez la modalité choisie)*

Si l’assistant maternel accepte d’accueillir l’enfant un jour férié non prévu au contrat, la rémunération sera majorée de :

☐ 10% ☐ 25% ☐ 50% ☐ autre : ………………………………………………………………………………..

*(Cochez la modalité choisie)*

ARTICLE 3 – REMUNERATION

**A. Salaire horaire de base**

**1. Montant du salaire horaire de base**

- Le salaire horaire brut, avant déduction des cotisations salariales, est fixé à : ………………€.

- Le salaire horaire net, après déduction des cotisations salariales, est fixé, à titre indicatif, à : ………………€.

Le salaire brut horaire minimal est de 0,281 fois le montant du SMIC.

**2. Majoration pour sujétion exceptionnelle**

L’enfant présentant les difficultés particulières d’accueil suivantes :

…………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………….

Le salaire de base est majoré de : ………………%, soit un salaire brut de : …………………….€

**3. Heures complémentaires et heures supplémentaires majorées**

Les heures complémentaires seront :

- rémunérées au taux normal ☐

- majorées de ☐ 10% ☐ 25% ☐ 50% ☐ autre : ………………………………………………………………..

*(Cochez la modalité choisie)*

Les heures supplémentaires jusqu’à 48 heures seront majorées de :

☐ 10% ☐ 25% ☐ 50% ☐ autre : ………………………………………………………………………………..

*(Cochez la modalité choisie)*

Les heures supplémentaires au-delà de 48 heures seront majorées de :

☐ 10% ☐ 25% ☐ 50% ☐ autre : ………………………………………………………………………………..

*(Cochez la modalité choisie)*

- récupérées ☐ :

…………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

Si toutes les heures n’auront pas pu être récupérées par l’assistant maternel, elles lui seront payées sur la base du taux horaire net de : ……………..€

**B. Salaire mensuel de base**

Le salaire des assistants maternels est obligatoirement mensualisé conformément à la loi et à la convention collective.

**1. Accueil en année complète**

Accueil de l’enfant sur l’année complète, soit 47 semaines d’accueil et 5 semaines de congés payés de l’assistant maternel.

Le salaire mensuel de base se calcule selon la formule suivante :

 (Salaire horaire brut de base x nombre d’heures d’accueil par semaine x 52 semaines) /12 mois, soit :

 (………….. x ………………. Heures d’accueil par semaine x 52 semaines) / 12 mois = …………….€.

Salaire mensuel net, après déduction des cotisations salariales (à titre indicatif) : …………………..€.

Ce salaire est versé tous les mois y compris pendant les congés payés de l’assistante maternelle sous réserve de ses droits acquis.

Il peut être majoré (heures complémentaires, heures supplémentaires, jours/heures de récupérations non récupérés) ou minoré (absence de l’enfant pour maladie, maladie de l’assistante maternelle, absence de l’assistante maternelle pour convenance personnelle).

**2. Accueil en année incomplète**

Accueil de l’enfant sur une année incomplète de ……………….. semaines hors congés payés (se reporter à la durée arrêtée à l’article 2 paragraphe A ci-dessus).

(Salaire horaire brut de base x nombre d’heures d’accueil par semaine x nombre de semaines d’accueil programmées) / 12 mois

(…………… € x …………… heures d’accueil par semaine x …………. Semaines) / 12 mois = ……….…….€

Salaire mensuel net, après déduction des cotisations salariales (à titre indicatif) : ……………€

Ce salaire est versé tous les mois y compris pendant les congés de l’assistant maternel.

Il peut être majoré (heures complémentaires, heures supplémentaires) ou minoré (absence de l’enfant pour maladie, maladie de l’assistante maternelle, absence de l’assistante maternelle pour convenance personnelle).

Les congés payés seront versés, en plus, selon l’une des formules retenues par la convention collective *(voir ci-après, article 5 paragraphe C, 2).*

**C. Régularisation**

Si l’accueil s’effectue en année incomplète ou en année complète avec des période de garde irrégulières, pour tenir compte de la mensualisation, en cas de rupture du contrat de travail avant une échéance de douze mois à compter de la date d’effet du contrat, les parties procèderont à une régularisation pour s’assurer que les heures d’accueil réellement effectuées correspondent à la rémunération versée.

S’il y a lieu, l’employeur procèdera à une régularisation en versant un complément de salaire à l’assistant maternel.

**D. Date de paiement**

☐ La rémunération sera payée le : ……………….. de chaque mois.

☐ La rémunération sera payée au plus tard le dernier jour de chaque mois.

*(Cochez la modalité choisie)*

**E. Bulletin de salaire**

En plus de l’attestation d’emploi délivrée par le Centre Pajemploi, l’employeur remettra, au moment du paiement de salaire, un bulletin de paie conforme au Code du travail et à la convention collective :

☐ Oui ☐ Non

L’employeur remettra, chaque mois, à l’assistant maternel un relevé précisant les heures et jours d’accueil réellement effectuées dans le mois :

☐ Oui ☐ Non

ARTICLE 4 – FRAIS PROFESSIONNELS

**A. Indemnité d’entretien**

Le montant de l’indemnité d’entretien est fixé à : ……………….. €

L’indemnité d’entretien ne peut être inférieure à des montants fixés par la convention collective et le Code de l’action sociale et des familles.

Elle sera due dans sa totalité à l’assistant maternel même si l’enfant est accueilli moins de temps que prévu dans la journée.

Elle ne sera pas due les jours où l’enfant n’est pas présent au domicile de l’assistant maternel.

L’assistant maternel fournit le matériel nécessaire à l’accueil de l’enfant (lit, matériel de puériculture, jeux, siège-auto, etc.). Si les parents lui remettent tout ou partie de ce matériel (si l’assistant maternel ne possède pas ce matériel nécessaire), ils sont néanmoins tenus de lui verser l’indemnité d’entretien minimale conventionnelle ou légale.

Les couches n’entrent pas dans les fournitures couvertes par l’indemnité d’entretien. Elles seront :

☐ Fournies par les parents ;

☐ Fournies par l’assistant maternel et remboursées par les parents au titre de frais professionnels ;

☐ Sans objet.

**B. Frais de repas**

☐ Les repas de l’enfant sont fournis par les parents.

☐ Les repas de l’enfant sont fournis par l’assistant maternel.

(Cochez la modalité choisie)

Dans ce dernier cas, ils donnent lieu au paiement d’une indemnité dont le montant est fixé à :

- par journée d’accueil : ………………………………………….€ ;

ou

- pour chaque petit-déjeuner ou goûter : …………………………..€ ;

- pour chaque repas de midi ou du soir : ……………………………€.

**C. Frais de déplacement**

Si l’assistant maternel utilise son véhicule, à la demande des parents, pour transporter l’enfant, l’employeur doit l’indemniser selon le nombre de kilomètres parcourus.

Le montant de cette indemnité est fixé à : ……………………….€ par km.

Si les enfants de plusieurs employeurs sont transportés ensemble, l’indemnité est répartie entre eux, à condition qu’ils aient tous demandé à ce que leur enfant soit transporté en voiture.

La convention collective fixe un montant minimal et un montant maximal de l’indemnité de déplacement.

**D. Autres frais professionnels**

……………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………….

ARTICLE 5 – CONGES PAYES

**A. Droits**

Les droits à congés payés s’acquièrent, à raison de deux jours et demi ouvrables par mois (ou période de quatre semaines) de travail, durant l’année dite « de référence », soit du 1er juin de l’année précédente au 31 mai de l’année en cours. Les congés payés seront donc de trente jours ouvrables pour une année complète, soit 5 semaines.

**B. Prise**

Les congés sont pris du 1er mai au 30 avril de l’année suivante. Un congé principal, pris entre le 1er mai et le 31 octobre, durera au moins douze jours ouvrables sans pouvoir excéder vingt-quatre jours ouvrables.

Au 31 mai de chaque année, les parties feront le point sur le nombre de jours de congés payés acquis et le salaire versé au cours de l’année de référence.

La date des congés payés est fixée par l’employeur. Cependant, dans les conditions posées par les articles L.423-23 et D.423-16 du Code de l’action sociale et des familles, l’assistant maternel qui a plusieurs employeurs pourra fixer lui-même, au plus tard le 1er mars de l’année considérée, les dates de ses congés à défaut d’accord avec ses employeurs.

Dates des congés payés fixée par l’employeur ou d’un commun accord :

……………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………….

……………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………….

…………………………………………………………………………………………………………………………

Ces dates ne pourront être modifiées que d’un commun accord.

L’employeur peut fractionner les congés payés avec l’accord du salarié.

**C. Paiement**

L’indemnité de congés annuels, selon la solution la plus favorable au salarié, sera égale :

- soit à la rémunération que le salarié aurait perçue pour une durée d’accueil égale à celle du congé payé (hors indemnité d’entretien et de nourriture) ;

- soit au dixième du total formé par la rémunération de la période de référence et l’indemnité de congés payés de l’année précédente.

**1. Accueil en année complète**

Les congés sont rémunérés lorsqu’ils sont pris, dans la limite des droits acquis, dans le cadre de la mensualisation (voir ci-dessus article 3, paragraphe B,1).

**2. Accueil en année incomplète**

Les congés payés sont versés en plus du salaire mensualisé (voir ci-dessus article 3, paragraphe B, 2) selon la modalité suivante :

☐ en une seule fois au mois de juin ;

☐ lors de la prise du congé principal ;

☐ au fur et à mesure de la prise des congés ;

☐ par douzième chaque mois à compter du mois de juin prochain.

(Cochez la modalité choisie)

**D. Congés complémentaires**

S’il le souhaite, l’assistant maternel qui n’a pas acquis trente jours de congés payés peut compléter ces jours par des congés sans solde dans la limite totale de trente jours ouvrables.

L’assistant maternel qui n’a pas acquis trente jours de congés payés et à des enfants à charge à droit à deux jours de congés payés supplémentaires par enfant âgé de moins de quinze ans au 30 avril de l’année en cours.

ARTICLE 6 – CONGES POUR EVENEMENTS FAMILIAUX

Conformément au Code du travail et à la convention collective, l’assistant maternel a droit à des congés pour évènements familiaux qui sont rémunérés dans le cadre de la mensualisation :

- quatre jours pour son mariage ;

- un jour pour le mariage d’un enfant ;

deux jours pour le décès du conjoint, du partenaire de PACS ou d’un enfant ;

- un jour pour le décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d’un frère ou d’une sœur ou le décès d’un grand parent ;

- trois jours pour la naissance ou l’adoption d’un enfant, non cumulable avec le congé maternité.

ARTICLE 7 – AUTRES CONGES

L’assistant maternel bénéficie de tous les congés prévus par la loi pour les salariés : congé de maternité et d’adoption, congé de paternité, congé pour enfant malade, congé parental d’éducation, congé de présence parentale, congé de solidarité familiale ainsi que les congés liés à la formation professionnelle, à la maladie, aux accidents du travail et maladies professionnelles.

Au-delà des trente jours annuels de congés rémunérés ou non (voir ci-dessus article 4 paragraphe D), l’assistant maternel peut prendre des congés sans solde non rémunérés :

☐ oui, dans la limite de ………………. jours par an ☐ non

Dans l’affirmative, l’assistant maternel préviendra l’employeur avec un délai de :

☐ huit jours ☐ un mois ☐ trois mois

*(Cochez la modalité choisie)*

ARTICLE 8 – ABSENCE DE L’ENFANT

**A. Absences hors maladie**

Les absences de l’enfant prévues au contrat de travail ont été prises en comptes dans la mensualisation et ne sont pas rémunérées (voir ci-dessus article 2 paragraphe C).

Les absences de l’enfant non prévues au contrat sont rémunérées comme du temps de travail y compris les retards lors de la dépose de l’enfant ou lors des reprises anticipées.

**B. Absences pour maladie**

En cas d’absence de l’enfant pour maladie ou accident, les parties choisissent la modalité d’indemnisation suivante *(Cochez la clause choisie)*:

☐ Application de la convention collective

- L’assistant maternel n’est pas rémunéré pendant les courtes absences pour maladie ou accident de l’enfant, à condition que le total de ses absences ne dépasse pas dix jours d’accueil dans l’année, pas nécessairement consécutifs, à compter de la date d’effet du contrat ; au-delà de dix jours, l’assistant maternel retrouve sa rémunération normale.

- Dans le cas d’une maladie qui dure quatorze jours consécutifs ou en cas d’hospitalisation, le salarié n’est pas rémunéré ; au-delà de quatorze jours d’absence, les parents doivent reprendre la pleine rémunération ou rompre le contrat de travail dans les formes légales.

☐ Amélioration de l’indemnisation conventionnelle

- En cas d’absence de l’enfant pour maladie ou accident, l’assistant maternel touchera par heures d’absence une indemnité égale à la moitié de son salaire horaire contractuel.

- Au-delà de dix jours d’absence dans l’année, pas nécessairement consécutifs, à compter de la date d’effet du contrat, les parents doivent reprendre la pleine rémunération pour les courtes absences à venir.

- Au-delà de quatorze jours d’absence consécutifs, les parents doivent reprendre la pleine rémunération ou rompre le contrat de travail dans les formes légales.

☐ Maintient du salaire

En cas d’absence de l’enfant pour maladie ou accident, quelle qu’en soit la durée, l’assistant maternel conserve son plein salaire.

Les parents pourront rompre le contrat de travail dans les formes légales au-delà de quatorze jours d’absence consécutifs.

☐ Autre amélioration du régime conventionnel

……………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………….

……………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………….

En toute hypothèse, les parents doivent faire parvenir à l’assistant maternel, dans les quarante-huit heures, un certificat médical daté du premier jour de l’absence. A défaut, les parents devront lui payer la totalité de son salaire et l’éventuelle rupture du contrat de travail sera abusive.

ARTICLE 9 – ABSENCE DE L’ASSISTANT MATERNEL

**A. Absences pour convenance personnelle**

Les absences pour convenance personnelle de l’assistant maternel accordées par l’employeur ou justifiées par des cas de force majeure ne sont pas rémunérées.

**B. Absences pour maladie**

Les absences pour maladie de l’assistant maternel sont indemnisées dans le cadre de la législation de l’assurance maladie et de l’accord de prévoyance prévu en annexe n°2 de la convention collective.

**C. Absences pour formation**

**1. Formation initiale**

Pendant la formation initiale en cours d’emploi, l’assistant maternel reste rémunéré par l’employeur. En contrepartie, le département organise et finance l’accueil du ou des enfants confiés à l’assistant maternel.

**2. Formation continue**

La formation continue de l’assistant maternel s’exerce dans le cadre de l’accord de branche du 21 septembre 2006.

L’allocation de formation est versée par l’employeur avec la paie du mois suivant celui au cours duquel les heures de formation ont été suivies.

L’organisme paritaire collecteur agrée AGEFOS-PME, s’il a pris en charge la formation, rembourse l’allocation à l’employeur.

ARTICLE 10 – RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

**A. Démission de l’assistant maternel**

**1. Procédure**

Une fois la période d’essai achevée, l’assistant maternel qui souhaite rompre le contrat de travail doit donner, aux parents employeurs, un préavis de :

- quinze jours si son ancienneté, avec l’employeur, est inférieure à un an ;

- un mois si elle est égale ou supérieure à un an.

La démission doit être signifiée par lettre recommandée avec avis de réception.

Le préavis part de la date de la première présentation, par la Poste, de la lettre recommandée.

**2. Documents à remettre à l’assistant maternel**

A la suite de la démission de l’assistant maternel, l’employeur lui remettra :

- un bulletin de salaire incluant le préavis travaillé ou non et l’indemnité compensatrice de congés payés correspondant aux congés non pris ;

- un certificat de travail mentionnant la date du début et la date de fin du contrat ainsi que la nature de l’emploi ;

- l’attestation Pôle emploi.

**B. Retrait d’enfant par l’employeur**

**1. Procédure**

Une fois la période d’essai achevée, le particulier employeur qui souhaite rompre le contrat de travail, doit, sauf faute grave de l’assistant maternel, lui donner un préavis de :

- quinze jours si l’ancienneté de l’assistant maternel, avec l’employeur, est inférieur à un an ;

- un mois lorsque l’ancienneté de l’assistant maternel, avec l’employeur, est d’un an ou plus.

Le retrait d’enfant doit être signifié par lettre recommandée avec avis de réception.

Le préavis part de la date de la première présentation, par la Poste, de la lettre recommandée.

**2. Indemnité de rupture**

Sauf quand l’enfant est retiré pour faute grave, l’assistant maternel, ayant au moins un an d’ancienneté avec l’employeur à la date d’envoi de la lettre de rupture, a droit à une indemnité de rupture conventionnelle égale à 1/120ième de la totalité des salaires nets perçus pendant la durée du contrat.

Les parties décident que l’indemnité de rupture sera égale à (Cochez la clause choisie) :

V l’indemnité conventionnelle (1/120ième des salaires nets versés pendant toute la durée du contrat) ;

V 1,5 fois le montant de l’indemnité conventionnelle en vigueur à la date de signature du présent contrat, soit une indemnité de rupture égale a 1/90ième des salaires nets versés pendant toute la durée du contrat ;

V 2 fois le montant de l’indemnité conventionnelle en vigueur à la date de la signature du présent contrat, soit une indemnité de rupture égale à 1/60ième des salaires nets versés pendant toute la durée du contrat.

Cette indemnité de rupture est due en cas de rupture du contrat de travail à la suite d’une suspension de l’agrément de l’assistant maternel.

**3. Documents à remettre à l’assistant maternel**

A la fin du contrat de travail, l’employeur doit remettre à l’assistant maternel :

- un bulletin de salaire incluant le préavis travaillé ou non et l’indemnité compensatrice de congés payés correspondant aux congés non pris ;

- un certificat de travail mentionnant la date du début et la date de fin du contrat ainsi que la nature de l’emploi ;

- l’attestation Pôle emploi.

ARTICLE 11 – DISPOSITIONS PARTICULIERES

……………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………….

……………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………….……………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………….

……………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………….

……………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………….

……………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………….……………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………….

……………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………….……………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………….

……………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………….……………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………….

……………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………….……………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………….

……………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………….……………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………….

……………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………….

Fait à : ………………………………………………., le ……………………………………………………

Signature de l’employeur Signature du salarié

(Précédée de : « lu et approuvé ») (Précédée de : « lu et approuvé »)

Sur chaque page les parties apposeront leurs initiales.