



Association des Assistantes Maternelles Villeneuvoises et des Parents et ses Environs

50 rue Anne Josèphe du Bourg 59650 VILLENEUVE D'ASCQ

<http://www.assistante-maternelle.net> ou <http://www.aamv.net>

Email : nounounathaamv@gmail.com



CDD (*contrat à durée déterminée*)

Conforme à la Convention Collective nationale de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile Code IDCC 3239 du 1^{er} janvier 2022

On fait un CDD seulement pour le remplacement d'un autre assistant maternel (arrêt maladie, congés maternités, etc.) ou dans l'attente de l'embauche en CDI d'un assistant maternel (exemple : l'employeur a signé un engagement réciproque avec un autre assistant maternel qui ne sera disponible qu'à une date précise).

La durée maximale d'un CDD est de 18 mois, renouvellement inclus et dans la limite de 2 renouvellements.

I. – CE CONTRAT EST PASSÉ ENTRE :

LES PARENTS

Parent employeur (parent allocataire de Pajemploi :

Nom : _____ Nom de jeune fille : _____

Adresse : _____

Code postal : _____ Ville : _____

Portable : _____ Téléphone travail : _____

Mail : _____

Numéro de sécurité sociale : _____

Coordonnées de l'autre parent :

Nom : _____ Nom de jeune fille : _____

Adresse : _____

Code postal : _____ Ville : _____

Portable : _____ Téléphone travail : _____

Mail : _____

Numéro de sécurité sociale : _____

Le parent employeur s'engage dans les 8 jours de l'embauche à déposer une demande de CMG auprès de la CAF. Il devra fournir à l'assistant maternel une copie de la notification d'immatriculation.

Nom et numéro de PAJEMPLOI ou URSSAF du parent employeur (numéro donné au parent après son inscription à Pajemploi) : _____

Son assistant maternel

Joindre obligatoirement aux parents votre attestation d'agrément. Ils seront tenus d'en vérifier la validité.

Nom : _____ Nom de jeune fille : _____

Prénom : _____

Date de naissance : _____ Lieu de naissance : _____

Adresse : _____

Code Postal : _____ Ville : _____

Téléphone domicile : _____ Portable : _____

Mail : _____
N° de sécurité sociale : _____
Numéro d'agrément : _____
Date d'agrément : _____
Date du dernier renouvellement : _____
Nombre d'enfants autorisés : _____
Valable jusqu'au _____ (validité 5 ans)
N° PAJE : _____
N° Sécurité Sociale : _____
Assurance Responsabilité civile professionnelle (article L.421-13 du Code de l'Action Sociale et des Familles) :
Compagnie et N° de police : _____
Assurance Automobile : *Compagnie et N° de police* : _____

L'enfant

Nom : _____ Prénom : _____
Date de naissance : _____ Lieu : _____

Ses frères et sœurs

Prénoms et âge : _____

Lieu d'exercice de l'activité d'assistant maternel

L'assistant maternel peut exercer soit à son domicile, soit en Maison d'Assistants Maternels (l'agrément doit préciser en quel lieu l'assistant maternel peut exercer).

Lieu d'exercice de l'activité : _____

Qui prévenir en cas d'urgence ? _____

En aucun cas, l'assistant maternel ne doit confier l'enfant à des personnes non mentionnées au contrat.

II. – ENGAGEMENT

Le présent contrat est conclu pour le remplacement de Mme (M.) _____
Assistant maternel, demeurant à : _____
Motif de remplacement : _____

a) CDD à terme précis

Le présent contrat a été conclu pour une durée de : _____
☞ Il commencera le : _____ et prendra fin le : _____

Clause de renouvellement : _____

b) CDD sans terme précis

Le contrat débutera le _____
Et s'achèvera au retour du salarié mentionné.

L'assistant maternel accepte-t-il les conditions d'un CDD sans terme précis (si vous voulez opter pour un CDD à **terme imprécis**, vous devez porter **2 précisions** au contrat : **l'événement** qui fera prendre fin au contrat (par exemple : « le retour de madame Dupont absente pour congé de maternité ») mais aussi la **période minimum d'emploi**, garantie au salarié (par exemple dans ce cas : « période minimum d'engagement d'un mois »).

OUI NON

La durée minimale (Art. L. 1242-7 du Code du Travail), pour les contrats à terme imprécis : _____

Les assistants maternels doivent faire attention lors de l'acceptation du CDD sans terme précis de ne pas dépasser leur agrément.

Conformément à l'article 99 de la Convention Collective des assistants maternels, l'accueil journalier débute à l'heure prévue au contrat et se termine à l'heure de départ du parent avec l'enfant (et non à l'arrivée du parent chez l'assistant maternel).

Les horaires et accords sont priés d'être respectés. Une heure imprévue faite en plus, ne sera pas récupérée sur une heure faite en moins un autre jour.

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

Jour d'accueil	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
Heure d'arrivéeh.....h.....h.....h.....h.....h.....h.....
Heure de départh.....h.....h.....h.....h.....h.....h.....

III. – RÉMUNÉRATION

Attention : le salaire horaire de l'assistant maternel remplaçant ne peut être inférieur à celui du salarié absent (rien n'empêche que celui-ci soit supérieur).

Le montant du salaire horaire sera de _____ € brut/heure soit _____ € net /heure

Le salaire sera payé selon les heures programmées sur ledit contrat (dans le cadre d'un accueil de 1 mois ou moins).

Salaire de base horaire brut X nombre d'heures d'accueil dans la semaine ou le mois

Donc : _____ € brut X _____ d'heures d'accueil dans la semaine ou le mois

Le salaire sera mensualisé (il est obligatoire, dès que la prestation de travail n'est plus occasionnelle, de mensualiser la rémunération de l'assistant maternel).

A. Accueil régulier

**Salaire de base horaire brut X nombre d'heures d'accueil par semaine X le nombre de semaines programmées
par an
12 mois**

Salaire mensuel brut de base _____ €.

Salaire mensuel net de base _____ €.

B. Accueil irrégulier

Si le CDD est **avec terme précis**, l'assistant maternel accueille l'enfant de manière discontinue, la mensualisation est par conséquent calculée au prorata des 52 semaines. On doit comptabiliser de date à date le nombre de semaines calendaires et déterminer le nombre de semaines d'accueil pour procéder au calcul suivant :

**Nombre d'heures d'accueil par semaine X le nombre de semaines réelles d'accueil x 52 semaines
Nombre de semaines sur la durée du contrat / 12 mois**

= nombre d'heures mensualisées x taux horaire brut = salaire mensuel brut

Si le CDD est **sans terme précis**, l'assistant maternel accueille l'enfant de manière discontinue, la mensualisation est par conséquent calculée en accueil de l'enfant 46 semaines ou moins par période de 12 mois consécutifs en fixant un nombre de semaines programmées sur 12 mois selon le calcul défini par la convention collective.

Salaire de base horaire brut X nombre d'heures d'accueil par semaine X le nombre de semaines programmées
par an
12 mois

Salaire mensuel brut de base _____ €.
Salaire mensuel net de base _____ €.

Vous avez sur le site de l'association des tableaux pour calculer la mensualisation.

Les heures complémentaires supplémentaires (Art. 54, 96.4 et 110.1 et 110.2 de la Convention Collective)

L'employeur ne peut pas imposer au salarié d'effectuer des heures complémentaires ou supplémentaires. Le salarié ne pourra subir aucun préjudice du fait d'un éventuel refus.

Si des heures complémentaires ou supplémentaires sont effectuées régulièrement, il sera nécessaire de revoir ensemble les bases horaires contractuelles par un avenant. Cependant, l'assistant maternel a le droit de ne pas accepter un changement d'horaires si cela ne lui convient pas (par exemple, si cela devait avoir un impact sur son organisation professionnelle et privée).

L'assistant maternel accepte-t-il de faire des heures complémentaires et /ou supplémentaires :

OUI NON À titre exceptionnel et si disponible

En cas de dépassement d'horaire dans une même journée d'accueil, les **heures complémentaires** sont ajoutées à la rémunération de base, **jusqu'à la 45^e heure travaillée par semaine**. Elles peuvent donner lieu à une majoration de salaire. Le pourcentage de majoration demandé sera de : _____ %.

Le montant de l'heure complémentaire sera de _____ € brut, soit _____ € net (attention _____ %* seulement de cotisations salariales sur les heures supplémentaires au 1^{er} _____*)

Pour chaque heure effectuée **au-delà de la 45^e heure** dans une même semaine d'accueil (**heures supplémentaires**), une rémunération supplémentaire est versée obligatoirement. Le taux de majoration est laissé à la négociation des parties (minimum 10 % mais souvent c'est 25 %). **Taux de majoration demandé : _____ %**. Cette majoration peut être mensualisée. Toutes les heures au-delà de 45 heures non prévues au contrat seront majorées et ajoutées à la rémunération mensuelle de base.

Clause contractuelle :

Contractuellement et d'un commun accord entre le parent et l'assistant maternel, la majoration pour les heures supplémentaires contractuelles sera mensualisée et non rajoutée en fonction de leur réalisation.

Date : _____ Signature des parents : _____

Une retenue sur salaire s'opère si le mois est incomplet mais également en cas de prise de congés non acquis de l'assistant maternel en appliquant le calcul de déduction (art. 111 de la Convention Collective) = salaire mensuel brut / (divisé par) le nombre d'heures que l'assistant maternel aurait dû faire si le mois avait été complet x nombre d'heures non dues.

À l'issue de la période d'accueil, une régularisation de salaire, prévue au contrat, vérifiera si le nombre d'heures effectuées correspond au nombre d'heures rémunérées.

À ce salaire, il faut ajouter :

– les indemnités d'entretien _____ € (voir les minimums sur le site de l'association)
– les indemnités de nourriture _____ € le repas
_____ € le goûter
Total = _____ €

Repas fourni par :

- Parents,
 Assistant maternel.

Si l'employeur fournit les repas, l'indemnité n'est pas due. Le repas amené par les parents doit arriver dans un sac isotherme prêt à réchauffer, l'assistant maternel ne fera pas cuire le repas. L'employeur s'engage à faire une déclaration sur l'honneur sur le prix moyen du repas fourni pour la déclaration d'impôts.

L'entretien et la nourriture sont calculés sur les jours effectifs de présence de l'enfant.

IV. – JOURS FÉRIÉS (Art. 47 à 47.2 et 101 de la Convention Collective)

Nouveau : les jours fériés ordinaires, tombant un jour habituellement travaillé, ne pourront être la cause d'une diminution de la rémunération **si l'assistant maternel a travaillé pour le particulier employeur, le dernier jour de travail qui précède le jour férié et le premier jour de travail qui lui fait suite, sauf autorisation d'absence préalablement accordée.** Ces jours fériés sont assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination de ses droits à congés payés et au titre de l'ancienneté.

V. – PRIME DE PRÉCARITÉ (Article L. 122-3-4 du Code du travail)

À l'issue du CDD, l'assistant maternel bénéficie d'une **prime de précarité égale de 10 % du montant total des salaires bruts versés pendant toute la durée du contrat.** Cette indemnité n'est pas due si le contrat débouche sur un CDI ou en cas de rupture anticipée sur l'initiative du salarié. La prime de précarité se calcule toujours avant l'indemnité compensatrice de congés payés.

VI. – LE CDD ET LES CONGÉS PAYÉS

(Attention, il est tout à fait illégal de se faire rémunérer les congés payés dès le début du contrat.)

Le Code du travail indique désormais la règle suivante : **le salarié a droit à un congé de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif (ou 2,5 jours ouvrables par période de 4 semaines consécutives ou non) chez le même employeur.**

La durée totale de congé exigible ne peut excéder 30 jours ouvrables.

↳ **LES JOURS DE CONGÉS SUPPLÉMENTAIRES POUR ENFANT À CHARGE DE MOINS DE 15 ANS (y compris pour les pères de famille)**

L'article L. 423-2 du code de l'action sociale et des familles inclut l'article 3141-9 du code du travail. L'assistant maternel a droit à deux jours de congés supplémentaires par enfant à charge de moins de 15 ans au 30 avril, dès lors que fin mai il n'a pas acquis 30 jours ouvrables et dans la limite de ces 30 jours de congés par an.

Les jours de congés supplémentaires pour enfant de moins de 15 ans doivent être posés sur des jours habituels de travail ou ajoutés aux congés payés acquis. Si l'employeur se trouve dans l'impossibilité de vous accorder ces jours ou si le contrat s'achève, il les doit au même titre que l'indemnité compensatrice de congés payés.

Période de congés de l'assistant
maternel

Période de congés des parents

Été :	Nombre de semaines : _____	Été :	Nombre de semaines : _____
Hiver :	Nombre de semaines : _____	Hiver :	Nombre de semaines : _____
Autres :	Nombre de semaines : _____	Autres :	Nombre de semaines : _____

↳ **L'INDEMNITÉ COMPENSATRICE DE CONGÉS PAYÉS SE RÈGLE À LA FIN DU CDD** (Art. 48 et 102 de la Convention Collective)

Les assistants maternels sont soumis aux mêmes règles que le CDI, et peuvent donc pratiquer :

↳ **1^{re} méthode** : soit la rémunération que le salarié aurait perçue pendant la durée de son congé, on dit que le salaire se substitue à la rémunération des congés payés acquis = maintien de salaire.

↳ **2^e méthode** : soit au 1/10^e de la rémunération totale = 10 % de tous les salaires bruts **y compris le montant de la prime de précarité.**

On doit obligatoirement faire les deux calculs et prendre le plus avantageux pour l'assistant maternel.

VII. – PÉRIODE D'ESSAI (Article 44.1, Art. 94 et 95 de la Convention Collective)

Une période d'essai peut être prévue. Elle ne peut dépasser :

- **1 jour par semaine** dans la limite de 2 semaines pour les contrats d'une durée maximale de 6 mois,
- **1 mois** pour les contrats de plus de 6 mois.

Au cours de cette période, chaque partie peut rompre librement le contrat sans procédure particulière.

Période d'essai définie au contrat : _____

(À défaut de notifier la durée, il n'y aura aucune période d'essai.)

VIII. – RUPTURE

Le CDD peut être rompu avant son échéance uniquement dans les cas suivants :

- à l'initiative de l'assistant maternel qui justifie d'une embauche par un autre employeur en contrat à durée indéterminée ;
- en cas d'accord conclu entre l'employeur et le salarié ;
- en raison d'une situation de force majeure, c'est-à-dire un évènement exceptionnel, imprévisible et insurmontable qui rend impossible l'exécution du contrat de travail (des difficultés économiques ne constituent pas, pour l'employeur, un cas de force majeure) ;
- inaptitude constatée par le médecin,
- par suite d'une faute grave de l'employeur ou de l'assistant maternel.

En dehors de ces cinq situations, la rupture prématurée du contrat est sanctionnée, **selon qu'elle est le fait de l'employeur ou du salarié :**

- l'employeur doit verser au salarié des dommages-intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations que le salarié aurait perçues jusqu'au terme du contrat,
- le salarié peut être condamné à verser à l'employeur des dommages-intérêts correspondant au préjudice réellement subi.

À l'expiration du contrat, le parent-employeur doit délivrer à l'assistant maternel : le bulletin de salaire, le certificat de travail, le solde de tout compte, l'attestation employeur Pôle emploi et une lettre de rupture si celle-ci n'est pas du fait de l'assistant maternel.

* Merci d'aller consulter le taux sur le site de l'association dans le document concerné.

Fait à _____ Le _____

Lu et approuvé pour tout le contrat
Signature des parents

Lu et approuvé pour tout le contrat
Signature de l'assistant maternel

Le contrat de l'assistant maternel doit être **signé dans les 48 h** suivant le premier jour d'accueil, à défaut le contrat est réputé être un CDI.

N.B. : Vous pouvez utiliser les annexes du contrat du CDI de l'association si vous en avez besoin.