



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



Contrat de travail occasionnel

Du _____ au _____

La convention collective définit ainsi cet accueil particulier : « L'accueil est occasionnel quand il est de courte durée et n'a pas de caractère régulier. »

S'agissant de la rémunération de l'accueil occasionnel, il est précisé : « Le salaire mensuel brut est égal au salaire horaire brut de base x nombre d'heures d'accueil dans le mois. » La mensualisation du salaire n'est donc pas mise en œuvre, puisque l'accueil occasionnel excède rarement quelques heures, voire exceptionnellement plusieurs journées.

À la fin de l'accueil occasionnel de l'enfant, la procédure de retrait n'est pas utilisée. L'assistant maternel ne bénéficie pas de préavis. En pratique, employeurs et assistants maternels agissent contractuellement comme s'il s'agissait d'un contrat de travail à durée déterminée de courte durée, mais sans versement d'indemnité de fin de contrat et sans que l'un des cas de recours à ce type de contrat, limitativement énumérés à l'article L.1242-2 du code du travail, soit invoqué.

1. CE CONTRAT EST PASSÉ ENTRE :

Ses parents

Parent employeur (parent allocataire de Pajemploi) :

Nom : _____ Nom de jeune fille : _____
Adresse : _____
Code postal : _____ Ville : _____
Portable : _____ Téléphone travail : _____
Mail : _____
Numéro de sécurité sociale : _____
Numéro de Pajemploi : _____

Coordonnées de l'autre parent :

Nom : _____ Nom de jeune fille : _____
Adresse : _____
Code postal : _____ Ville : _____
Portable : _____ Téléphone travail : _____
Mail : _____
Numéro de sécurité sociale : _____

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 : _____
N° de son agrément : _____
Nombre et âge des enfants pour lesquels l'agrément est donné : _____
Dérogation : _____

Date du 1^{er} agrément _____ du dernier renouvellement : _____ (validité 5 ans)
donc du prochain renouvellement : _____

Numéro d'affiliation de l'assistant maternel à la PAJE : _____

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.

2. DURÉE D'ACCUEIL ET HORAIRES (Art. 54, 96.4, 110-1 et 110-2 de la Convention Collective)

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

– Lundi :	à	*	– Vendredi :	à	*
– Mardi :	à	*	– Samedi :	à	*
– Mercredi :	à	*	– Dimanche :	à	*
– Jeudi :	à	*			

Nombre d'heures dans la semaine : _____ heures. Nombre de jours de travail par semaine : _____ jours.

* *Heure du départ de l'enfant de chez l'assistant maternel et non l'heure d'arrivée du parent chez l'assistant maternel.*

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.

3. RÉMUNÉRATION (Art. 51 à 56 et 107 à 112 de la Convention Collective)

Toutes les heures d'accueil et journées prévues au contrat sont rémunérées au réel y compris les absences imprévues de l'enfant quelle qu'en soit la cause.

Un bulletin de paie sera délivré à la fin du contrat où apparaissent le nombre d'heures effectuées et le montant des cotisations salariales.

Les parties au contrat conviennent d'une rémunération brute de l'heure de : _____ €, soit _____ € net.

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.

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 10,65 % seulement de cotisations salariales sur les heures supplémentaires au 1^{er} janvier 2022)

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 : _____ % (attention 10,65 % seulement de cotisations salariales sur les heures supplémentaires au 1^{er} janvier 2022)**. 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.

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.

4. LES 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.

5. INDEMNITÉS D'ENTRETIEN ET FRAIS DE REPAS (Art. 114.1 et 114.2 de la Convention collective)

Les parties au contrat conviennent d'une indemnité d'entretien de _____ €/jour € (voir les minimums sur le site de l'association).

Les parties au contrat conviennent d'une indemnité de repas de _____ €/jour.

Les parties au contrat conviennent d'une indemnité de goûter de _____ €/jour.

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.

6. CONGÉS PAYÉS (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.

À la fin du contrat, le parent doit donner à l'assistant maternel un certificat de travail, le solde de tout compte et l'attestation Pôle Emploi.

Fait en double exemplaire,

À, le

(Signatures précédées de la mention manuscrite « lu et approuvé »)

Parents

Assistante Maternelle