
CONTRAT DE TRAVAIL à durée indéterminée CDI

Emploi d'un assistant parental en « garde simple »

Ce contrat de travail est régi par la convention collective des salariés du particulier employeur, tenue à la disposition du salarié qui pourra la consulter sur le lieu de travail, et du code du travail. (Dernière mise à jour janvier 2021)

Toute modification de ce texte lui sera notifiée dans un délai d'un mois.

Entre l'employeur :

Mr, Mme, (Nom-Prénom)
Adresse :
.....
Tel :
N° Pajemploi :

Et le salarié :

Mr, Mme (Nom-Prénom)
Adresse :
.....
Tel :
N° d'immatriculation sécurité sociale :

Le contrat est établi pour l'accueil des enfants :

Nom Prénom Né(e) le
Nom Prénom Né(e) le
Nom Prénom Né(e) le
Nom Prénom Né(e) le

Date d'entrée : / /

Le contrat de travail doit être rédigé et signé soit à l'embauche, soit à la fin de la période d'essai mais dans ce dernier cas, une lettre d'embauche doit être établie lors de l'engagement et précisé la période d'essai. (art.7 CCN)

1. Durée de la période d'essai (art. 8 CCN)¹

Une période d'essai initial d'un mois précèdera l'engagement définitif. Sa durée sera précisée par écrit à l'embauche. Elle pourra être renouvelée 1 fois, sous réserve que le salarié en ait été averti par écrit avant l'expiration de la 1ère période.

- **Durée fixée à**

✓ **Période d'essai et fin ce contrat**

Pendant la période d'essai, le contrat peut être rompu par l'une des 2 parties sans indemnité.

- Lorsque la rupture est le fait du salarié, celui-ci doit prévenir 48 heures avant son départ (24 heures si moins de jours de contrat)²
- Lorsque la rupture est le fait de l'employeur, le salarié doit être prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à ³

¹Loi n°2008-596 de modernisation du travail du 25 juin 2008 Art L1221-26

²Loi n° 2008-596 de modernisation du travail du 25 juin 2008 Art : L1221-26

³Loi n° 2008-596 de modernisation du travail du 25 juin 2008³ Art : L1221-25

- ✓ 24 heures quand le temps de présence est inférieur à 8 jours
- ✓ 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence.
- ✓ 2 semaines après 1 mois de présence

2. Période d'adaptation

La période d'adaptation s'étendra du : au

.....

Rémunération pour cette période :

3. Nature de l'emploi (art.3 CCN)

Contrat de travail à durée indéterminée pour un assistant parental en « garde simple ».

L'assistant parental est tenu à une obligation de discrétion.

Selon les directives des parents, l'assistant parental assure le travail effectif lié à la présence des enfants, notamment :

(À cocher selon les cas) :

- Assurer la sécurité ainsi que le confort physique et moral des enfants,
- Être à l'écoute permanente des enfants,
- Accompagnements divers, promenades quotidiennes sauf si le temps ou la santé des enfants ne le permet pas,
- Bains à la demande des parents,
- Activités d'éveil par des jeux et lectures adaptés à l'âge des enfants,
- Petites courses liées aux besoins de l'emploi,
- Préparation des repas des enfants, suivant les consignes des parents,
- En lien avec l'accueil de l'enfant : entretien de leur chambre, de la salle de bain et de la cuisine lors de leur utilisation, entretien des espaces de jeux et des jeux,
- Entretien du linge des enfants : mise en route, étendage et/ou repassage d'une lessive en fonction des consignes de l'employeur,

Dialogue permanent avec les parents sur les points essentiels de l'éducation de(s) l'enfant(s), en particulier les informer du contenu des repas, du comportement des enfants, des progrès réalisés et des difficultés éventuelles rencontrées,

En cas de difficulté ou d'urgence avec le ou les enfants, prévenir en priorité les parents et prendre les mesures nécessaires (appel du Samu, des pompiers, du pédiatre, se rendre à l'hôpital...).

En cas d'incident ou d'accident, le salarié s'engage à en informer immédiatement les employeurs.

N° tel Mme

N° tel Mr

Autres :

.....
.....

Si l'employé(e) effectue d'autres tâches familiales ou ménagères, celles-ci sont du travail effectif à rémunérer en tant que tel.

4. Niveau de qualification (art 2 CCN):

Les emplois de garde d'enfants A ou B, sont de niveau III (avec ou sans CQP)

Le 18/03/16 l'avenant à la convention collective nationale des salariés du particulier employeur signé le 12 janvier 2014 a été rendu applicable au 1 avril 2016, suite à la publication de son extension au Journal Officiel.⁴

5. Lieu de travail

Mme, Mrest embauché en qualité d'assistant parental pour assurer la garde des enfants de Mr et Mme

6. Horaires de travail (art.15 CCN)

	lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi	samedi	dimanche
Heures d'arrivée							
Heures de départ							
Heures totales							

Modalités particulières :

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

Nombre d'heures hebdomadaires :

Nombre d'heures responsables :

Nombre d'heures effectives :

⁴ Accord du 21 mars 2014 relatif à la mise en place d'une nouvelle grille de classification

✓ **Les heures responsables**

En garde simple, il est possible de négocier des heures responsables : 1 heure de présence responsable correspond à 2/3 d'une heure de travail effectif.

Contrat basé sur heures mensuelles dont heures supplémentaires.

Si le salarié effectue des heures supplémentaires (plus de 40h par semaine) :

Les heures sont : payées et/ou, donnent lieu à récupération (au choix de l'employeur).

Si récupérées, ces périodes doivent être précisées sur le contrat.

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

En cas d'horaires irréguliers, le salarié sera informé à l'avance (prévoir au minimum 1 semaine).

7. Rémunération (art.20 CCN)

Pour les horaires réguliers, le salaire doit être annualisé :

Salaire horaire brut x nombre d'heures de travail effectif hebdomadaire x 52sem. ÷12 mois

Pour les horaires irréguliers, le salaire est calculé en fonction du nombre d'heures de travail effectif dans le mois.

Le salaire horaire brut est fixé en fonction du niveau de classification. Le salaire minimum conventionnel est un salaire brut avant déduction des charges salariales et des éventuelles prestations en nature (**Niveau 3 = 10.52 € brut, 8,18€ net au 01/01/21 référence Pajemploi**)

Le salaire minimum conventionnel est majoré de 3% pour le salarié détenteur du CQP (certificat de qualification professionnelle) ou un titre de niveau V de la branche des salariés du particulier employeur : assistant maternel/garde d'enfant, ce salaire minimum est majoré de 3% .

Ce n'est pas le cas si ce CQP ou titre de niveau V est dans un autre domaine que la garde d'enfants, ou s'il s'agit d'un autre diplôme (CAP Accompagnant éducatif Petite Enfance par exemple).

Un temps plein correspond à 40h de travail par semaine.

La durée de travail ne peut dépasser 50 heures/semaine et une moyenne de 48 heures sur 12 semaines consécutives.

✓ **Les heures supplémentaires** sont rémunérées ou récupérées en Repos Compensateurs, avec une majoration de /

- 25% jusqu'à la 48ème heure
- de 50% au-delà.

Depuis janvier 2019, les heures supplémentaires sont défiscalisées.

Salaire =

Salaire horaire brut heures de base€ X ...H.heb. X 52 s. /12 mois =€= €net
+ Éventuellement des heures au-delà de 40 heures

Salaire horaire brut + 25% :€ XH heb. X 52 s. /12 mois =€=.....€net

Salaire horaire brut + 50% :€ XH heb. X 52 s. /12 mois =€=.....€net

Le salaire de base mensualisé global sera de € net par mois

Date de versement du salaire :.....

8. Prestations en nature éventuelles (art 20-a 5 CCN)

Nourriture :€ / Repas

Logement :€/ Mois

Les prestations en nature **fournies** seront déduites de la rémunération net. Le cout d'un repas est évalué à 4.70€.

9. Indemnité de transport

Remboursement de 50% de la carte de transport sur présentation du titre, pour plus de 20 heures travaillées par semaine.

10. Indemnités kilométriques éventuelles (art 20-e CCN)

Si le ou la salarié(e) utilise son véhicule :€/ Km (barème kilométrique des fonctionnaires)

11. Surveillance médicale (art 16 journal officiel)

En cas d'emploi à plein temps ou temps partiel, une **surveillance médicale est obligatoire** dans les 3 mois à compter de l'embauche puis tous les 5 ans. Elle doit être prise en charge par les employeurs en s'affiliant à un organisme de médecine du travail. La visite doit avoir lieu pendant le temps de travail ou, avec accord du futur salarié, sur du temps personnel, rémunéré dans ce cas comme du temps de travail effectif. Le temps de transport et les frais sont pris en charge par les employeurs.

12. Jours fériés (art.18 CCN)

Les jours fériés ne sont pas obligatoirement chômés et payés.
Prévoir les jours fériés travaillés le cas échéant.

Jours fériés	Travaillé	Non travaillé
1 ^{er} janvier		
Lundi de Pâques		
1 mai		
8 mai		
Jeudi de l'Ascension		
Lundi de Pentecôte		
14 juillet		
15 août		
1 ^{er} novembre		
11 novembre		
25 décembre		

La journée de solidarité (7 heures)

La journée de solidarité a bien vocation à s'appliquer aux assistants parentaux, au même titre que les salariés relevant des dispositions de droit commun du code du travail.

13. Congés payés (art.16 CCN)

La durée des congés payés est de 2,5 jours par mois, soit 30 jours ouvrables par an.

L'employeur peut, avec l'accord du salarié, prévoir dans le contrat des absences supplémentaires non rémunérées ou faire bénéficier Le salarié d'une formation continue sur ces temps qui seront alors rémunérés par l'employeurs (employeurs remboursés par AGEFOS PME.)

Si rien n'est prévu au contrat initial, et si l'employeur se réserve le droit d'imposer des congés supplémentaires, il est tenu de verser au salarié une indemnité qui ne peut être inférieure au salaire dû.

La date de départ en congés est fixée par l'employeur

Date des congés été (minimum 2 semaines consécutives)

Date des congés hiver.....

Congés supplémentaires (nombre de jours/ date)

.....

.....

.....

Délai de prévenance pour fixer les congés (article 16 de la CCN prévoit 2 mois minimum):

.....

14. Autres congés de l'assistant parental (art.17 CCN)

Conges pour évènements familiaux

Le salarié bénéficiera, sur justification, à l'occasion de certains évènements, d'une autorisation d'absence exceptionnelle.

Ces jours d'absence ne modifient pas la rémunération et seront pris au moment de l'évènement.

Sans condition d'ancienneté :

- Mariage et PACS : 4 jours ouvrables
- Mariage d'un enfant : 1 jour ouvrable
- Décès du conjoint, père, mère, beau-père, belle-mère, frère ou sœur : 3 jours ouvrables⁵
- Décès d'un enfant : 5 jours ouvrables⁶
- Congés pour survenue d'un handicap d'un enfant : 2 jours⁷

Congés pour convenance personnelle et enfant malade

Toute absence doit être justifiée, signalée immédiatement à l'employeur et sera **non rémunérée**.

Le salarié bénéficie d'un congé enfant malade de 3 jours/an, 5 jours pour un enfant de moins d'un an.

En cas d'absence pour maladie, le salarié doit obligatoirement fournir un certificat médical sous 48h.

15. Clauses particulières

Le salarié s'engage à respecter les règles élémentaires d'hygiène et de sécurité, à ne pas fumer en présence des enfants, ne pas recevoir de tiers sur son lieu de travail, ne pas se rendre à son domicile ou celui d'un tiers sur son temps de travail (sans autorisation préalable des employeurs), ne pas laisser les enfants sans surveillance, ne pas passer d'appels téléphoniques personnels sauf en cas de nécessité.

L'utilisation des écrans (télévision, DVD, tablettes) est reconnue nocive pour le développement de l'enfant.

Ne pas administrer de médicaments sans ordonnance du médecin traitant et autorisation parentale.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

⁵ REF : loi travail n° 20-16-1088 du 8/8/2016, Art L 3141-8 et L 3142-1

⁶ REF : loi travail n° 20-16-1088 du 8/8/2016, Art L 3141-8 et L 3142-1

⁷ REF : loi travail n° 20-16-1088 du 8/8/2016, Art L 3141-8 et L 3142-1

16. Modification du contrat

Toute modification durable du contrat (arrivée d'un nouvel enfant, horaires ...) donne lieu à l'établissement d'un avenant à signer par les 2 parties.

17. Rupture de contrat (art.11 et 12 CCN)

Démission du salarié :

Le contrat peut être rompu par démission du salarié, à condition de respecter la durée de préavis fixée (art. 11CCN). La démission doit résulter d'une volonté sérieuse et non équivoque.

Préavis :

- 1 semaine pour moins de 6 mois d'ancienneté chez le même employeur ;
- 2 semaines de 6 mois à moins de 2 ans d'ancienneté chez le même employeur ;
- 1 mois pour le salarié ayant 2 ans ou plus d'ancienneté chez le même employeur.

Licenciement à l'initiative de l'employeur :

Le contrat peut être rompu à l'initiative de l'employeur avec un motif réel et sérieux, dans le respect de la procédure de licenciement (art. 12 CCN) ou par rupture conventionnelle.

Préavis :

- 1 semaine pour moins de 6 mois d'ancienneté ;
- 1 mois de 6 mois à 2 ans d'ancienneté ;
- 2 mois pour plus de 2 ans d'ancienneté.

18. Procédure de licenciement (article 12 CCN)

1. Convocation à un entretien préalable, par lettre recommandée
2. Respect d'un délai de 5 jours minimum
3. Tenue entretien avec la salariée
4. Respect délai d'1 jour minimum
5. Notification du licenciement par lettre recommandée avec AR. Un motif réel et sérieux doit être notifié.
6. Le préavis commence à la date de la 1^{ère} présentation du courrier de licenciement
7. Octroi d'heures d'absence pour la recherche d'un nouvel emploi
8. Remise du solde de tout compte et des documents de fin de contrat au dernier jour du préavis.

19. Indemnité de licenciement (service public.fr)

L'indemnité n'étant pas soumise à charges sociales, elle est à **calculer et à rémunérer en brut**. Elle est due **dès 8 mois de contrat**, et ne peut être inférieure à ¼ du salaire de référence, à multiplier par année d'ancienneté.

L'ancienneté est à calculer à la fin du préavis, même s'il n'est pas effectué.

20. Retraite et prévoyance

Les institutions compétentes en matière de retraite et prévoyance sont :

IRCEM Retraite - 261, avenue des Nations Unies - 59 672 ROUBAIX Cedex 1 - Tél. 0980 980 990
(appel non surtaxé)

IRCEM Prévoyance - 261, avenue des Nations Unies - 59 672 ROUBAIX Cedex 1 - Tél. 0980 980 990
(appel non surtaxé).

SIGNATURES

Pour être reconnu sur le plan juridique, tout contrat doit être un acte original. Les noms, date, paraphes et signatures doivent être portés manuscrits sur les 2 exemplaires.

Chacune des parties conserve un exemplaire du contrat.

Chaque page doit être paraphée par les 2 parties.

Les soussignés s'engagent à respecter les clauses du présent contrat.

Fait à

Le

**Signature des parents
Précédées de la mention
« Lu et approuvé »**

**Signature de l'assistant parental
Précédées de la mention
« Lu et approuvé »**

ANNEXE 1

AUTORISATION D'ADMINISTRER DES MEDICAMENTS

Nous soussignés, Monsieur et Madame, père et mère de l'enfant, autorisons Mme, Mr Assistant parental à donner à notre enfant, des antipyrétiques en cas de fièvre ou un traitement médical en cas de maladie (uniquement sur ordonnance).

L'ordonnance du médecin traitant devra être remise à l'assistante parentale en même temps que le médicament.

Le

Signature des parents

ANNEXE 2

AUTORISATION DE TRANSFERT ET D'INTERVENTION
MEDICALE D'URGENCE

Nous, soussignés, Monsieur et Madame.....père et mère de l'enfant

Autorisons le transfert à l'hôpital, ainsi que toute intervention médicale en cas d'urgence.

L'assistant parental fera appel au 15 en cas d'urgence.

Le

Signature des parents

ANNEXE 3

AUTORISATION DE TRANSPORT EN VOITURE

Nous, soussignés, père et mère de l'enfant
Autorisons Mme, Mr Assistant parental à transporter
notre enfant dans son véhicule selon la législation en vigueur (siège homologué obligatoire).

- sur la commune
- sur les communes limitrophes

Le

Signature des parents

ANNEXE 4

AUTORITE PARENTALE

(À compléter en cas de séparation des parents)

L'autorité parentale est exercée par : Mme et/ou Mr
Les parents devront fournir une copie de la notification de droit de garde délivrée par le juge.

Le

Signature des parents

FICHE DE SANTE

Cette fiche est destinée à apporter les éléments indispensables au médecin qui serait appelé par l'assistant parental, en cas d'urgence.
Elle peut être mise dans une enveloppe cachetée si les parents le désirent.

Nom Prénom
Né(e) le

ANTECEDENTS

Médicaux
.....
.....

Chirurgicaux
.....
.....

Allergies connues
.....

Régime spécifique
.....
.....

Médicaments interdits
.....

Soins particuliers
.....

Traitement en cours
.....

Renseignements complémentaires :
.....
.....

Nom du médecin référent :
Tel :

Consignes en cas d'urgence :
.....
.....

AVENANT AU CONTRAT DE TRAVAIL

Entre Mme, MrAssistant parental
Et Monsieur et Madame Employeurs

Objet de la modification :.....

Page n° du présent contrat :

Contenu de la modification :.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Date d'exécution :

A
Le

Signatures précédées de la mention « lu et approuvé »

Les parents

L'assistant parental

CERTIFICAT DE TRAVAIL

Nous soussignés, Monsieur et Madame

Domiciliés :

N° employeur :

Certifions avoir employé pour notre/nos enfants :

Mme, Mr

Domicilié :

N° de sécurité sociale :

En qualité d'assistant parental du au

Validité prévoyance : jusqu'au

(La salariée peut en demander la prolongation pour 1 année auprès de l'IRCEM)

Fait à

Le

Certificat établi pour valoir ce que de droit.

Signature de l'employeur

RECU POUR SOLDE DE TOUT COMPTE

Je soussigné(e) :

Madame, Monsieur :

.....

Assistant parental demeurant :

.....

Reconnaît avoir reçu de Madame, Monsieur :

.....

Demeurant :

.....

.....

- Un certificat de travail
- L'attestation Assédic
- Et, pour solde de tout compte, la somme de.....€, par chèque, en paiement :
 - Des salaires d'un montant de..... €
 - De l'indemnité de licenciement d'un montant de..... €
 - Des congés payés d'un montant de€
 - De l'indemnité de préavis de€

Qui m'étaient dus au titre de la cessation de mon contrat de travail intervenue le :

Le présent reçu a été établi en deux exemplaires dont l'un m'a été remis. Conformément à l'article L.1234-20 du code du travail, il peut être dénoncé pendant six mois. A l'issue de cette période, il devient libératoire pour les sommes qui y sont mentionnées.

Fait à.....

Le

Signature précédée de la mention manuscrite
"Reçu pour solde de tout compte"