



***** *****

07/05/1991 (33 ans)

*** *****

Nurlu (80240)

*****.***.***@*****.***

L'Assistante Maternelle, Débutant

EXPERIENCES PROFESSIONNELLES

oct. 2023 /

CIC

L'accueil de l'enfant se fera au domicile de l'assistante maternelle à date du 02/10/2023.

PERIODE D'ESSAI

Aucune période d'essai n'est prévue au contrat. Les dispositions, préavis et indemnités prévus au chapitre "RUPTURE DU CONTRAT" s'appliqueront dès le premier jour du contrat.

DURÉE ET HORAIRE D'ACCUEIL DE BASE

1 ORGANISATION DES PLANNINGS

L'employeur et l'Assistante Maternelle se sont mis d'accord sur les périodes d'accueil programmées pour une année classique.

Le contrat est dit de type "Accueil de 52 semaines par période de 12 mois consécutifs" : c'est-à-dire qu'il n'est pas prévu que l'enfant soit absent en dehors des 5 semaines annuelles de repos réglementaire de l'Assistante Maternelle. La mensualisation du salaire est donc calculée sur 52 semaines.

Le jour de repos légal est le dimanche.

Les horaires des semaines d'accueil sont organisés comme suit :

41 semaines d'accueil selon un planning hebdomadaire de type «Ecole», et de 23,5 heures (23h30min) :

Jour Horaires prévus (arrivée / départ) Heures Repas fournis par l'assistante maternelle

1h30min

*LUNDI de 07h30 à 09h00, puis de 12h00 à 13h30, puis de 16h30 à 17h00 1h30min
Déjeuner, Goûter*

30min

1h30min

*MARDI de 07h30 à 09h00, puis de 12h00 à 13h30, puis de 16h30 à 17h00 1h30min
Déjeuner, Goûter*

30min

juin 2019 /

** Numéro de sécurité sociale : 2910580620235*

/

Assistante Maternelle Assistante Maternelle

CIC

*Assurance Responsabilité Civile Professionnelle : CIC (N° de police :
.....)*

OBLIGATIONS VACCINALES

Conformément à la loi du 30 décembre 2017, mise en application par le décret n° 2018-42 du 25 janvier 2018, 11 vaccins sont rendus obligatoires pour les enfants nés à partir du 1er janvier 2018. L'Employeur devra fournir :

soit un certificat médical attestant de la réalisation des vaccinations obligatoires au regard de l'âge de l'enfant, ou la photocopie des pages du carnet de santé en attestant,

soit un certificat médical de contre-indication à la vaccination.

Dans le cas où l'Employeur n'est pas en mesure de produire l'un de ces documents, il devra régulariser la situation au maximum dans les 3 mois. Passé ce délai, l'enfant ne pourra plus être accueilli, et son absence ne sera pas imputable à l'Assistante Maternelle (absence non-déductible du salaire). L'Employeur devra alors, soit se mettre en conformité des termes ci-dessus, soit procéder à la rupture du contrat dans le respect des termes indiqués au chapitre "RUPTURE DU CONTRAT".

Ces principes s'entendent tant en début d'accueil, qu'au fur et à mesure du déroulé du contrat, au regard du calendrier d'obligations vaccinales.

LIEU DE TRAVAIL

/

L'Assistante Maternelle

OBJET DU CONTRAT

ASSURANCES

L'Assistante Maternelle doit souscrire obligatoirement une assurance "Responsabilité Civile Professionnelle" (Art. L.421-13 du code de l'action sociale et des familles). Elle est obligatoire pour exercer : l'assistante maternelle est juridiquement responsable de l'enfant qui lui est confié. Si l'Assistante Maternelle est amenée à véhiculer l'enfant avec son propre véhicule, elle doit le signaler à son assureur automobile. Cette mention doit faire l'objet d'une clause dans son contrat d'assurance.

/

L'Assistante Maternelle

OBJET DU CONTRAT

GÉNÉRALITÉS

L'Assistante Maternelle est tenue de déclarer aux services de la PMI, dans les huit jours suivant l'accueil, le nom et l'âge des enfants accueillis, ainsi que les modalités d'accueil. Toute modification de l'un de ces éléments doit également être déclarée dans les huit jours. (Décret n° 92-1051 du 29.09.1992, art. 13)

Le contrat de travail peut être modifié d'un commun accord à l'aide d'un avenant. Aucune modification ne pourra être décidée sans accord réciproque des Parties. À défaut d'accord le contrat est maintenu en l'état. Chaque partie peut alors prendre l'initiative de rompre le contrat, en respectant les dispositions contractuelles de rupture qui lui sont applicables.

/

OBJET DU CONTRAT

Le contrat est établi pour l'accueil de Alice MONIEZ, née le 12/07/2018. Il prend effet le 02/10/2023. Il s'agit d'un contrat à durée indéterminée (CDI).

Les clauses du contrat sont issues d'une négociation exclusive entre l'Assistante Maternelle et l'Employeur. Chaque partie déclare avoir pris connaissance du cadre général prévu par la convention collective nationale des particuliers employeurs et de l'emploi à

domicile, avoir analysé les différentes possibilités de clauses contractuelles (proposées notamment au sein de l'éditeur top-assmat.com) et avoir convenu librement des termes ci-dessous.

/

L'Assistante Maternelle et l'Employeur

Fête Nationale / Lundi de pentecôte / Toussaint

pour leur faciliter tout ces aspects comptables et administratifs. Les conditions générales d'utilisation et de vente de ce service sont consultables sur top-assmat.com. Les Parties pourront opter pour une utilisation du service exclusivement par l'Employeur ou pour une gestion conjointe (saisie de la présence par l'Assistante Maternelle, consultation et signature par l'Employeur par exemple).

Quelle que soit l'organisation retenue, l'Employeur s'engage à prendre en charge les frais de gestion du contrat (3,99 €/mois, tarif indicatif Top-Assmat au 10 novembre 2023). Chaque Partie pourra également choisir sa propre formule individuelle d'abonnement, lui donnant ainsi accès à son interface en ligne ainsi qu'à des services supplémentaires. Chaque partie concernée prend alors à sa charge sa cotisation éventuelle correspondante.

/

L'Assistante Maternelle

Fête Nationale / Lundi de pentecôte / Toussaint

L'Assistante Maternelle bénéficie également, à l'occasion de certains événements et sur justification, d'une autorisation d'absence exceptionnelle accordée dans les conditions suivantes en vigueur au 21 juillet 2023 :

mariage ou pacs de l'Assistante Maternelle : 4 jours ouvrables

mariage ou pacs d'un enfant : 1 jour ouvrable

décès d'un enfant : 12 jours ouvrables (porté à 14 jours pour un enfant de moins de 25 ans)

décès du conjoint ou du partenaire d'un PACS : 3 jours ouvrables

/

L'Assistante Maternelle

Fête Nationale / Lundi de pentecôte / Toussaint

congés de maternité et d'adoption, congés de paternité, congés pour enfant malade, congés parental d'éducation, congés de présence parentale, congés d'accompagnement d'une personne en fin de vie ainsi que les congés liés à la formation professionnelle, à la maladie, aux accidents du travail et à la maladie professionnelle.

/

Fête Nationale / Lundi de pentecôte / Toussaint

JOURS FERIES

Conformément à la convention collective, les heures d'absence de l'enfant correspondant à un jour férié chômé ne seront par défaut pas déduites du salaire, et ce dès le premier jour du contrat. Le jour férié pourra cependant être déduit, si le jour prévu travaillé précédent ou suivant fait l'objet d'une absence de l'Assistante Maternelle, sauf si cette absence a été préalablement accordée par l'Employeur.

Les jours fériés suivants sont prévus chômés : Jeudi de l'Ascension / Assomption / Noël / Lundi de Pâques / Armistice / Nouvel an / 1er mai / 8 mai / Fête Nationale / Lundi de pentecôte / Toussaint.

Si finalement l'un jours ci-dessus est travaillé, alors les heures correspondantes seront majorées de 10%. (sauf le premier mai qui sera majoré de 100%)

La journée de solidarité ne sera pas applicable à l'Assistante Maternelle.

/

L'Assistante Maternelle

CIC

Néanmoins cet accord de principe ne vaut pas pour obligation, et elle garde toute liberté de refuser l'accueil, dès lors que les heures demandées se situent en dehors des plages horaires contractuelles.

Les heures d'accueil effectuées dans ce contexte sont appelées des heures additionnelles au sein du présent contrat.

PERIODE D'ADAPTATION

Aucune période d'adaptation n'est prévue au contrat.

SALAIRE

1 TAUX HORAIRE

Le salaire horaire contractuel de base est de 3,58 € brut, (soit un net estimé et indicatif de 2,7967 € avec les cotisations sociales applicables au 02/10/2023). Il est entendu qu'en cas de fluctuations des cotisations salariales, le salaire brut étant la référence fixe et le salaire net pourra évoluer en conséquence.

Les heures supplémentaires (c'est à dire les heures au-delà de 45 heures de travail hebdomadaire) seront payées au taux horaire brut majoré de 10% . On notera que les heures supplémentaires sont exonérées partiellement de charge sociales (11.31%), ce qui donne après majoration et exonération un taux horaire net d'environ 3,5218 €.

Les heures éventuellement travaillées lors du jour de repos légal (le dimanche) seront quant-à elles majorées de 25%.

2 MENSUALISATION

Heures normales Heures supplémentaires

planning Ecole 41 semaines x 23,5 heures (23h30min) -

planning Vac 11 semaines x 45 heures 11 semaines x 2,5 heures (2h30min)

Total des heures 1458,5 heures (1458h30min) 27,5 heures (27h30min)

Calcul $3,58 \text{ €} \times 1458,5 \text{ heures} / 12 = 435,12 \text{ €}$ (brut) $3,58 \text{ €} \times 27,5 \text{ heures} / 12 = 8,20 \text{ €}$ (brut)

Notez bien : Cette mensualisation n'inclue pas la majoration des heures supplémentaires. La majoration sera payée chaque mois en sus du salaire mensualisé, en fonction des heures supplémentaires réellement effectuées sur le mois.

Résultat 443,320 € (brut)

Compte tenu des plannings prévus au contrat, la mensualisation des heures s'établit à 123,833 heures. Sur ces bases, la mensualisation contractuelle du salaire s'établit à 443,32 € brut, (soit un net estimé et indicatif de 347,25 € avec les cotisations sociales applicables au 02/10/2023). La majoration appliquée aux heures supplémentaires n'est pas incluse dans ce montant et sera payée en sus mensuellement.

On notera que depuis le 1er janvier 2019, les heures supplémentaires et complémentaires sont partiellement exonérées de cotisations sociales . Leur taux horaire net équivalent au brut de référence est donc plus important que celui des heures normales : 3,2016 € au lieu de 2,7967 €.

3 HEURES ADDITIONNELLES

On entend par "heures additionnelles", les heures d'accueil effectuées et qui n'étaient pas prévues au planning contractuel.

Légalement, les heures additionnelles sont appelées "heures complémentaires" en dessous du plafond hebdomadaire de 45 heures et sont appelées "heures majorées" (ou "heures supplémentaires") au delà.

Ces heures seront payées au taux horaire brut habituel. On notera cependant que leur équivalent net diffère du taux horaire net habituel en raison de l'exonération partielle de cotisations sociales qui s'applique sur ce type d'heures (environ 3,2016 € net après exonération au 2/10/2023).

4 MAJORATION POUR DIFFICULTÉ PARTICULIÈRE

L'accueil d'un enfant présentant des difficultés particulières, temporaires ou permanentes, peut donner droit à une majoration du salaire.

/
CIC
SAMEDI - - -
DIMANCHE - - -

/
Assistante maternelle assistante maternelle
CIC
1h30min
JEUDI de 07h30 à 09h00, puis de 12h00 à 13h30, puis de 16h30 à 17h00
1h30min Déjeuner, Goûter
30min
1h30min
VENDREDI de 07h30 à 09h00, puis de 12h00 à 13h30, puis de 16h30 à 17h00
1h30min Déjeuner, Goûter
30min
SAMEDI - - -
DIMANCHE - - -

11 semaines d'accueil selon un planning hebdomadaire de type «Vac», et de 47,5 heures (47h30min) :

Jour Horaires prévus (arrivée / départ) Heures Repas fournis par l'assistante maternelle

LUNDI de 07h30 à 17h00 9h30min Déjeuner, Goûter
MARDI de 07h30 à 17h00 9h30min Déjeuner, Goûter

COMPETENCES LINGUISTIQUES

Français