

CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE INDÉTERMINÉE

Entre

La Ville de Mérignac représentée par Monsieur Alain ANZIANI, Maire,

d'une part,

Et

Madame Nom prénom, née le, à x , domiciliée à

d'autre part,

Vu le code de l'action sociale et des familles (CASF) et notamment les articles L421-1, L421-3, L421-4, L421-4-1, L421-6, L421-7, L421-8, L421-9, L421-11 à L421-14, L421-17, L421-17-1, L421-18, L422-1 à L422-8, L423-3 à L423-13, L423-15, L423-17 à L423-22, L423-27 à L423-28, R421-1 à R421-54, R422-1 à R422-4, D422-7 à R422-21, D423-1 à D413-12 et D423-17 à D423-20.

Vu le code général de la fonction publique, notamment les articles L215-1, L333-14, L422-21, L515-2 (2ème alinéa), L515-3 à L515-6, L556-11, L812-4,

Vu le code du travail, notamment les articles L1226-1, L1226-1-1, L1232-2 à L1232-4, L1232-6, D1226-1 à D1226-8, R1232-1 et suivants et R4624-29 à R4624-33,

Vu le code de la santé publique, notamment les articles L2111-2, L2111-3,

Vu le décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale et notamment les articles les articles 16, 19, 31, 37, 38-1 et 41,

Vu le décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale, notamment ses articles 41, 42 et 48,

Vu l'arrêté du 5 novembre 2018 relatif à la formation des assistants maternels et fixant le modèle de convention de stage prévu à l'article D421-44 du code de l'action sociale et des familles,

Vu l'arrêté N° 2020-193 du 8 juillet 2020 portant délégation de signature à Monsieur Gérard SERVIÈS, Adjoint au Maire,

Vu l'arrêté du 16 août 2021 relatif à la première demande de renouvellement de l'agrément d'un assistant maternel,

Vu le tableau des postes approuvé par la délibération n° 2023-168 du 18 décembre 2023,

Vu le contrat à durée indéterminée du ainsi que les avenants le cas échéant (viser ancien contrat)

Vu la délibération n°2025-XXX en date du XXX fixant les conditions de rémunération ainsi que les indemnités et fournitures destinées à l'entretien des enfants,

Vu l'agrément délivré par le Président du Conseil Départemental de la Gironde autorisant Madame NOM Prénom à accueillir à son domicile X mineurs, à titre non permanent,

Considérant que Madame NOM Prénom remplit les conditions générales de recrutement,

Considérant qu'il est nécessaire de modifier le contrat susvisé afin de l'adapter à la réglementation actuellement en vigueur,

Il a été convenu et décidé ce qui suit :

ARTICLE 1 - OBJET DU CONTRAT

Au 1er septembre 2025, le contrat à durée indéterminée de Madame NOM Prénom assurant les fonctions d'assistante maternelle, est modifié dans les termes suivants.

Les conditions d'exécution du contrat sont liées à l'obligation du domicile sur la commune de Mérignac. Les enfants accueillis sont strictement confiés par la crèche familiale qui détermine également le nombre d'agrément actifs pour la ville. L'assistante maternelle s'engage à accueillir à son domicile, situé à l'adresse susvisée, X enfants confiés par la collectivité qui se réserve le droit d'en fixer le nombre sur la durée du contrat sans dépasser le nombre fixé par l'agrément délivré par le conseil départemental.

Si l'assistante maternelle ne souhaite pas accueillir autant d'enfant que son agrément le lui permet, elle devra le préciser par courrier à l'autorité territoriale au moins 3 mois avant la date souhaitée. Une réponse lui sera apportée sous 3 mois.

ARTICLE 2 – PERIODE D'ESSAI

L'intéressée n'est pas soumise à une période d'essai.

ARTICLE 3 - DUREE ET HORAIRES DE TRAVAIL

L'amplitude horaire normale de l'accueil des enfants se situe entre 7h et 18h30.

L'assistante maternelle bénéficie d'un repos quotidien d'au moins 11 heures consécutives.

La répartition de la durée de travail s'établit comme suit, pour un temps complet : une journée type de 9 heures, 5 jours par semaine (du lundi au vendredi) soit 45 heures hebdomadaires. L'assistante maternelle pourra effectuer des heures au-delà de 48 heures hebdomadaires dans la limite de 2250 heures par an.

En dehors de ces horaires d'accueil des enfants mais dans le cadre du temps de travail effectif, l'assistante maternelle pourra être sollicitée afin de participer à des réunions ou à des temps festifs à la demande de la direction de la crèche familiale.

ARTICLE 4 : FORMATION

L'intéressée est tenue de suivre les formations obligatoires, et notamment si cela n'a pas déjà été fait, une formation de 120 heures :

- d'acquisition des connaissances et compétences d'une durée de 80 heures à réaliser avant l'accueil des enfants
- d'approfondissement des connaissances et compétences d'une durée de 40 heures dans un délai maximum de 3 ans à compter de l'accueil du premier enfant.

Pendant les périodes de formation obligatoire après embauche, la rémunération reste due par la collectivité.

ARTICLE 5 : ASSURANCES

L'intéressée est couverte par la collectivité pour les dommages que les enfants pourraient provoquer et pour ceux dont ils pourraient être victimes.

L'assistante maternelle peut toutefois souscrire une assurance professionnelle en sus.

En cas de présence d'un animal à son domicile, l'assistante maternelle devra souscrire une assurance spécifique dans le cas où elle ne serait pas couverte par son contrat multi risques

habitation.

En cas d'utilisation de son véhicule personnel pour transporter les enfants dans le cadre de ses missions, l'assistante maternelle vérifiera auprès de son assureur que ce type de transport est bien garanti.

ARTICLE 6 : REMUNERATION

Les différentes composantes de la rémunération sont proratisées en fonction de la quotité travaillée.

I - Rémunération principale

L'assistante maternelle percevra, une rémunération brute mensuelle, congés payés inclus, calculée selon les modalités suivantes :

- **Salaire de base**, pour un temps complet et pour un enfant : $0.320 \times \text{taux horaire du SMIC en vigueur} \times (9 \text{ heures} \times 5 \text{ jours}) \times 52/12$

- **Majoration de rémunération :**

- **Majoration de rémunération liée à des sujétions exceptionnelles :**

Par application des articles L 423-13, D 423-1 et D 423-2 du Code de l'action Sociale et des Familles, l'assistante maternelle percevra, le cas échéant, une majoration qui sera égale à 0,14 fois le SMIC en vigueur par heure d'accueil pour tenir compte des sujétions exceptionnelles liées à des handicaps, maladies ou inadaptations générateurs de soins particuliers ou d'une éducation spéciale, reconnus par le médecin de la crèche, à défaut de la MDPH. Elle sera revalorisée en fonction de l'évolution du SMIC horaire.

- **Heures supplémentaires**

En application de l'article D423-10 du CASF, les heures réalisées au-delà de 45 heures par semaine et par enfant sont majorées de 25% et se calculent selon les modalités suivantes :

$0.306 \times \text{taux horaire du SMIC en vigueur} \times \text{nombre d'heures supplémentaires par enfant} \times 1.25$

- **Indemnité en cas d'absence de l'enfant :**

En cas d'absence d'un enfant pendant une période d'accueil prévue par le présent contrat, l'assistance maternelle conserve sa rémunération, sauf :

- si l'absence de l'enfant est imputable à l'assistante maternelle. Dans ce cas, la rémunération n'est pas due par la collectivité à l'assistante maternelle.
- si l'impossibilité de l'accueil est due à une maladie de l'enfant attestée par un certificat médical. Dans ce cas, une indemnité compensatrice est versée correspondante à la totalité de la rémunération de base.

L'assistante maternelle doit être cependant à la disposition de l'employeur pendant toute la journée, notamment pour replacer un enfant de façon temporaire.

- **Indemnité d'attente :**

Lorsque la structure n'est momentanément pas en mesure de confier d'enfant, l'assistante maternelle percevra pendant une durée maximum de 4 mois, une indemnité prévue aux articles L 423-28 et D 423-20 du code des familles et qui est égale à 70% du salaire de base des 6 mois précédents.

A l'issue de la période de 4 mois, l'administration peut décider :

- ⇒ - soit du maintien de l'assistante maternelle dans l'effectif sans indemnité, dans l'attente d'un nouvel accueil sur un des agréments
- ⇒ - soit de son licenciement en cas de vacance de l'ensemble des places d'accueil.

II - Autres rémunérations

- **Un complément de rémunération** est versé mensuellement conformément à la

délibération n°2025-XXX Le montant est fixé à 380€ brut (285 € valeur 2025 et sera indexé à la valeur du point+95€). Le dernier mois d'activité avant effet de la retraite de l'assistante maternelle, le complément de rémunération sera augmenté conformément à la délibération en vigueur.

- **Prime d'ancienneté**

Une prime d'ancienneté est attribuée aux assistantes maternelles pour les agents ayant effectué au moins 3 années d'activité consécutives versée en 2 fois, en juin et décembre :

Année d'ancienneté	Montant brut annuel	Montant brut semestriel
Inférieure à 3 ans	0 €	0 €
Entre 3 ans inclus et inférieure à 5 ans	80,00€	40,00€
Entre 5 ans inclus et inférieure à 10 ans	160,00 €	80,00 €
Entre 10 ans inclus et inférieure à 15 ans	230,00 €	115,00 €
Entre 15 ans inclus et inférieure à 20 ans	310,00 €	155,00 €
Entre 20 ans inclus et inférieure à 24 ans	380,00 €	190,00 €
Egale ou supérieure à 24 ans	460,00 €	230,00 €

- **Rémunération réunions**

L'assistante maternelle pourra percevoir un « complément de rémunération réunion » dont le versement est lié à sa présence effective aux réunions pédagogiques annuelles, aux réunions et/ou manifestations professionnelles organisées par sa directrice, soit un forfait de 32,67 euros brut (valeur au 01/11/2024) par réunion. Ce montant est indexé sur la valeur du smic.

- **Une indemnité compensatrice individuelle pourra être** versée mensuellement conformément à la délibération n°2025-XXX

ARTICLE 7 : INDEMNITES ET FOURNITURES DESTINEES A L'ENTRETIEN DE L'ENFANT

L'article D.423-6 du Code de l'Action Sociale et des Familles fixe le contenu des indemnités et fournitures destinées à l'entretien de l'enfant.

L'assistante maternelle percevra une indemnité d'entretien et une indemnité de repas, par jour de présence effective et par enfant, qui seront revalorisées tous les ans, en fonction du coût de la vie, en prenant pour référence l'indice INSEE de variation des prix à la consommation, conformément à la Délibération du Conseil Municipal 2022-146 du 12 décembre 2022.

- Les frais couverts par l'indemnité d'entretien de l'enfant sont les suivants :
 - l'achat de matériels de puériculture, de jeux et d'activités destinés à l'enfant ou les frais engagés par l'assistante maternelle à ce titre

- la part afférente aux frais généraux du logement de l'assistante maternelle

L'indemnité d'entretien est fixée à 5,23 € brut (valeur au 1^{er} février 2025) sur la base de 9 heures d'accueil et la moitié pour un accueil à temps inférieur (soit une durée inférieure ou égale à 4H30 heures).

- Les repas sont fournis par l'assistante maternelle. A ce titre, une indemnité de repas est versée par la collectivité employeur d'un montant de 5,23 € brut (valeur au 1^{er} février 2025). Cette indemnité est versée pour chaque repas effectivement pris par enfant.

ARTICLE 8 : PROTECTION SOCIALE – RETRAITE

L'intéressée est affiliée aux assurances maladie, maternité, accident du travail et vieillesse du régime général de la sécurité sociale et à l'IRCANTEC.

- **Retraite**

L'assistante maternelle doit exprimer sa demande de cessation d'activité dans le délai de 6 mois avant la date d'effet par courrier adressé au Maire. Elle devra également effectuer les démarches auprès des caisses de retraite auxquelles elle a cotisé.

- **En cas de maladie ordinaire**

Après un an d'ancienneté, la subrogation des indemnités journalières est mise en place en cas de maladie ordinaire. L'assistante maternelle perçoit de la collectivité employeur, à l'issue du délai de carence de 3 jours, des indemnités complémentaires aux indemnités journalières versées par la sécurité sociale dans les conditions prévues par les articles L. 1226-1 et D. 1226-1 à D. 1226-8 du code du travail.

- **En cas de maternité, d'accident de travail, de maladie professionnelle**

Les indemnités journalières sont directement versées par la sécurité sociale.

ARTICLE 9 : CONGES ANNUELS

L'assistante maternelle à temps complet bénéficie d'un droit aux congés annuels de 32 jours. La période de référence est l'année civile.

L'assistante maternelle bénéficiera des jours de fractionnements dans les conditions définies par la réglementation applicable aux fonctionnaires territoriaux.

Le solde des congés non pris pour des raisons de nécessité de service peut donner lieu à une indemnité compensatrice de congés annuels. Cette indemnité est due pour la fraction de congés non pris.

ARTICLE 10 : CONGES NON REMUNERES POUR RAISONS FAMILIALES OU PERSONNELLES

L'assistante maternelle peut bénéficier d'un congé maternité. En fonction de son ancienneté, elle peut prendre un congé de paternité et d'accueil de l'enfant ou un congé d'adoption. A ce titre, si elle remplit les conditions, notamment de durée de services, elle peut bénéficier des prestations du régime général de la Sécurité sociale. Le congé parental d'éducation est également possible sous réserve de remplir les conditions.

CONGE SANS REMUNERATION

Il est possible de bénéficier du congé sans rémunération pour événements familiaux sous réserve des nécessités de service (prévu à l'article 16 du Décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié) dans la limite de 15 jours maximum par an. L'assistante maternelle bénéficie également des autorisations d'absences prévues dans le règlement du temps de travail de la ville de Mérignac.

ARTICLE 11 : SITUATION DE REEMPLOI A L'ISSUE D'UN CONGE

Une demande de réemploi doit être adressée à la crèche familiale par le cocontractant à l'issue d'un congé de maladie, de maternité ou d'adoption. Elle doit être formulée :

- 8 jours au moins avant l'expiration du congé si sa durée est supérieure ou égale à 4 mois et inférieure à 1 an.
- 1 mois au moins avant l'expiration du congé si sa durée est supérieure ou égale à 1 an.

En cas d'irrespect de ces délais, le contrat de travail pourra être rompu par l'employeur, après respect de la procédure afférente.

ARTICLE 12 : INAPTITUDE PHYSIQUE

En cas d'inaptitude physique temporaire à reprendre son activité, l'assistante maternelle est placée en congé sans rémunération pour une durée maximale de 1 an.

En cas d'avis médical du médecin du travail stipulant qu'à l'issue de l'arrêt, l'intéressée serait apte à reprendre, une période complémentaire de 6 mois est possible.

Si l'intéressée est reconnue en inaptitude physique définitive, le licenciement est prononcé à l'issue du congé.

ARTICLE 13 : DROITS ET OBLIGATIONS

L'intéressée bénéficie des droits définis par les dispositions légales et réglementaires visées ci-dessus.

L'intéressée s'engage à respecter les dispositions du règlement intérieur de la crèche familiale municipale annexé au présent contrat.

Par ailleurs, l'assistante maternelle est soumise à l'obligation d'obéissance hiérarchique, de discrétion professionnelle incluant les éléments relatifs à la vie privée des enfants dont elle a la garde et de leur famille, de neutralité, de respect du principe de laïcité et de réserve.

Tout manquement au respect des obligations dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions est constitutif d'une faute exposant le cocontractant à une sanction disciplinaire, sans préjudice, le cas échéant, des peines prévues par le code pénal. Le pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité territoriale. Les sanctions susceptibles d'être prononcées sont l'avertissement, le blâme et le licenciement.

ARTICLE 14 : RUPTURE DU CONTRAT

Le caractère indéterminé du présent contrat n'autorise pas le maintien de l'assistante maternelle au-delà de la suspension ou du non-renouvellement de l'agrément prévue à l'article L.421 du code de l'action sociale et des familles.

- **Licenciement**

L'intéressée peut faire l'objet d'un licenciement, notamment pour motif réel et sérieux, pour absence d'enfants à confier, en conséquence d'un retrait d'agrément sur décision du Président du Conseil départemental ou suite à inaptitude physique.

En cas de licenciement, le cocontractant a droit, selon le motif du licenciement, à un préavis d'une durée de :

- 15 jours si son ancienneté de services est supérieure à 3 mois
- 1 mois si l'ancienneté de service est comprise entre 6 mois et 2 ans
- 2 mois si l'ancienneté de service est d'au moins 2 ans

En cas de licenciement n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire, une indemnité de licenciement est versée à l'agent dans les conditions prévues par le code de l'action sociale et des familles, sous réserve de justifier d'au moins 2 années d'ancienneté.

- **Démission :**

En cas de démission l'intéressée est tenue de respecter un préavis qui est de :

- 15 jours si son ancienneté de services est inférieure à 6 mois, après la période d'essai
- 1 mois si son ancienneté de services est égale ou supérieure à 6 mois.

La démission est présentée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Le lieu d'habitation sur Mérignac est un élément substantiel dans la fonction d'accueil des enfants et tout déménagement devra être indiqué à la crèche familiale au moins 1 mois avant. En cas de déménagement hors de Mérignac, la condition d'habitation essentielle au présent contrat ne sera plus remplie et l'assistante maternelle sera tenue de démissionner en respectant le préavis ci-dessus.

ARTICLE 15 : CONTENTIEUX

Les litiges nés de l'exécution du présent contrat peuvent faire l'objet d'un recours devant le Tribunal

Administratif de Bordeaux dans un délai de 2 mois (9 rue Tastet CS 21490 33063 Bordeaux cedex ou (www.telerecours.fr) à compter de la présente notification et sa réception par le représentant de l'Etat.

ARTICLE 16 :

Madame la Directrice Générale des Services et Monsieur le Trésorier sont chargés chacun en ce qui les concerne de l'exécution du présent contrat.

Fait à Mérignac, le ...,
en 2 exemplaires,

Daté et signé le :
(précédé de la mention « lu et approuvé »)

L'Agent Contractuel,
Prénom NOM



Gérard SERVIÈS
Adjoint au Maire,
Délégué aux Ressources humaines,
à l'Administration générale,
Adjoint de quartier,