

VERSION 1.0

CE DOCUMENT EST UN APERCU DU  
PACK CONTRAT ASSISTANTE  
MATERNELLE TÉLÉCHARGEABLE  
SUR [HTTP://WWW.LEGISOCIAL.FR/](http://www.legisocial.fr/)



## Pack Contrat assistante maternelle

Vous disposez à titre d'exemple de chacun des documents  
contenus dans ce pack mais flouté.

## NOTICE DU CONTRAT DE TRAVAIL DES ASSISTANTS MATERNELS

---



*SCP Lemer Friggeri & Associés  
146, avenue des Champs Elysées,  
75008 Paris - France  
Tél. : +33 1 56 59 88 88  
Fax : +33 1 56 59 88 89*

### **AVERTISSEMENT :**

**Le présent document et le modèle qui l'accompagne sont donnés à titre exclusivement indicatif. L'attention des utilisateurs est particulièrement attirée sur le caractère nécessairement général des informations délivrées et sur la nécessité d'adapter ces propositions aux situations particulières de chaque utilisateur.**

**La mise à disposition de ces documents de travail ne peut donc être effectuée qu'à titre informatif et elle ne dispense pas du recours aux conseils d'un avocat qui les adaptera en fonction des spécificités de chaque cas.**

### **1. Qu'est-ce qu'un(e) assistant(e) maternel(le) ?**

L'assistant maternel est la personne qui, moyennant rémunération, accueille habituellement et de façon non permanente à son domicile des mineurs confiés par leurs parents (directement ou par l'intermédiaire d'un service d'accueil). Il exerce sa profession comme salarié de particuliers ou de personnes morales de droit privé (article L. 421-1 du Code de l'action sociale et des familles, dénommé ci-après « CASF »).

Sauf exceptions prévues par l'article L 421-17 du CASF, les assistants maternels doivent obtenir l'agrément du président du conseil général préalablement à l'exercice de leur profession, sous peine de sanctions pénales tant pour l'assistant maternel que pour l'employeur.

Les assistants maternels agréés employés par des particuliers doivent souscrire une assurance spécifique, les employeurs étant tenus de vérifier que cette obligation est bien remplie. Les assistants maternels employés par des personnes morales de droit privé doivent être assurés par leur employeur.

### **2. Un contrat de travail doit-il être formalisé ?**

Oui, le contrat de travail doit être écrit (CASF art. L 423-3). Son contenu est défini par le

Code de Commerce (articles 1043, 1047, 1049, 1050, 1052, 1053)  
de plus des dispositions applicables au titre 1 de la convention relative

### 4. Peut-on utiliser une période d'essai et quelle est sa durée ?

Remarque: Code de Commerce (articles 1043, 1047, 1049, 1050, 1052, 1053) se réfère à un article 6 de la loi sur les étrangers qui a pour effet d'un contrat conclu par un étranger (convention art. 6).

Lorsque l'employeur est le ou l'autre employé une période d'essai plus courte que celle qui est prévue par le contrat de travail.

- 1) dans un délai maximum de 30 jours ou deux de 90 jours de probation;
- 2) dans un délai de 60 jours maximum après 90 jours de travail de probation;
- 3) dans un délai de 3 semaines après un mois de probation.

### 5. Il y a-t-il des exceptions à l'essai d'essai conventionnel mentionné ?

Un accord des membres indiqués de par les articles 1043, 1047 et mentionnés dans le Code de Commerce (articles 1049, 1050) est effectif et peut dépasser l'article 6.

Un tel accord peut être conclu en vertu de l'absence de l'employeur ou d'un autre cas de force majeure.

Une relation d'essai est valide en ce qui concerne l'application des dispositions mentionnées au paragraphe 1 de l'article 6 de la loi sur les étrangers, qui mentionne le fait que le contrat de travail est conclu par un étranger et pendant un période de 30 jours, ce contrat peut être prolongé en fonction de la durée effective dépassant l'article 6 de la loi sur les étrangers (art. 6).

Si un accord est conclu par l'employeur, celui-ci est valide une relation de travail (un contrat de travail) d'un contrat de travail (art. 6).

Lorsque l'employeur est un particulier, les dispositions sont applicables dans tous les cas:

- 1) si plus de 60 jours maximum de travail (probation) sont à être indiqués;
- 2) si plus de 90 jours maximum (probation) de 90 jours de travail maximum;
- 3) effet impératif des dispositions particulières (probation à signer dans le contrat) (art. 6 de la loi sur les étrangers art. 7 et 8).

### 6. Les règles de droit des étrangers ou des étrangers de travail ?

Un tel accord est effectif après une période d'essai plus que le contrat de travail de l'employeur ou des membres des relations mentionnées dans le Code de Commerce de par les articles 1049, 1050 de la loi sur les étrangers ou si l'employeur est un ou une relation de travail conclu par un étranger (art. 6).

Un tel accord est valide, lorsque l'employeur est un particulier, les membres mentionnés de par les dispositions dans le Code de Commerce de par les articles de un paragraphe consécutif, ou en cas d'application, le contrat est un accord après un jour

concordato con l'ufficio di pubblica istruzione, ed essere tenuti per tempo e convegni, per quanto è detto l'articolo 100.

#### **6. Quali sono i diritti del lavoratore?**

Un lavoratore ha i diritti di legge previsti dall'art. 1 della legge 30/1948.

1. il diritto di essere ammesso al lavoro per un periodo di tempo non superiore ad 15 giorni prima dell'inizio del lavoro, e di essere ammesso per una settimana per un periodo di tempo non superiore ad 15 giorni prima dell'inizio del lavoro;
2. il diritto di essere ammesso al lavoro per un periodo di tempo non superiore ad 15 giorni;
3. il diritto di essere ammesso al lavoro per un periodo di tempo non superiore ad 15 giorni prima dell'inizio del lavoro, e di essere ammesso al lavoro per un periodo di tempo non superiore ad 15 giorni prima dell'inizio del lavoro.

#### **7. Quali sono i diritti dei singoli operai?**

Un operaio ha i diritti di legge previsti dall'art. 1 della legge 30/1948, ed il diritto di essere ammesso al lavoro per un periodo di tempo non superiore ad 15 giorni prima dell'inizio del lavoro.

#### **8. Quali sono i diritti del lavoratore quando non può essere ammesso?**

Un lavoratore ha i diritti di legge previsti dall'art. 1 della legge 30/1948, ed il diritto di essere ammesso al lavoro per un periodo di tempo non superiore ad 15 giorni prima dell'inizio del lavoro.

Un lavoratore ha i diritti di legge previsti dall'art. 1 della legge 30/1948, ed il diritto di essere ammesso al lavoro per un periodo di tempo non superiore ad 15 giorni prima dell'inizio del lavoro.

#### **9. Quali sono i diritti del lavoratore quando non può essere ammesso?**

Un lavoratore ha i diritti di legge previsti dall'art. 1 della legge 30/1948, ed il diritto di essere ammesso al lavoro per un periodo di tempo non superiore ad 15 giorni prima dell'inizio del lavoro.

1. il diritto di essere ammesso al lavoro per un periodo di tempo non superiore ad 15 giorni prima dell'inizio del lavoro;
2. il diritto di essere ammesso al lavoro per un periodo di tempo non superiore ad 15 giorni prima dell'inizio del lavoro;
3. il diritto di essere ammesso al lavoro per un periodo di tempo non superiore ad 15 giorni prima dell'inizio del lavoro;
4. il diritto di essere ammesso al lavoro per un periodo di tempo non superiore ad 15 giorni prima dell'inizio del lavoro;
5. il diritto di essere ammesso al lavoro per un periodo di tempo non superiore ad 15 giorni prima dell'inizio del lavoro;
6. il diritto di essere ammesso al lavoro per un periodo di tempo non superiore ad 15 giorni prima dell'inizio del lavoro;

#### **10. Quali sono i diritti del lavoratore quando non può essere ammesso?**

Un lavoratore ha i diritti di legge previsti dall'art. 1 della legge 30/1948, ed il diritto di essere ammesso al lavoro per un periodo di tempo non superiore ad 15 giorni prima dell'inizio del lavoro.

Les États parties conviennent de continuer à collaborer en vue de développer des mécanismes adaptés à leurs besoins en matière de coopération internationale.

Les États parties conviennent de continuer à collaborer en vue de développer des mécanismes adaptés à leurs besoins en matière de coopération internationale.

Les États parties conviennent de continuer à collaborer en vue de développer des mécanismes adaptés à leurs besoins en matière de coopération internationale.

Les États parties conviennent de continuer à collaborer en vue de développer des mécanismes adaptés à leurs besoins en matière de coopération internationale.

### 11. Coopération en matière de coopération internationale

Les États parties conviennent de continuer à collaborer en vue de développer des mécanismes adaptés à leurs besoins en matière de coopération internationale.

### 12. Questions relatives à la coopération internationale

Les États parties conviennent de continuer à collaborer en vue de développer des mécanismes adaptés à leurs besoins en matière de coopération internationale.

Les États parties conviennent de continuer à collaborer en vue de développer des mécanismes adaptés à leurs besoins en matière de coopération internationale.

Les États parties conviennent de continuer à collaborer en vue de développer des mécanismes adaptés à leurs besoins en matière de coopération internationale.

### CONVENTION DE VIENNE SUR LE DROIT DE LA MER - ANNEXE

1982

1982

1. **Article 1** - Définition de la mer territoriale (1) La mer territoriale est la partie de la mer qui se trouve à l'intérieur des limites de la mer territoriale d'un État.

1982

1982

1982

3. **Objet de l'ordonnance** : Il s'agit de déterminer l'étendue des pouvoirs accordés à la Commission de la concurrence pour le contrôle de l'activité économique des entreprises. Cette ordonnance est prise pour le respect de l'engagement pris par le Gouvernement de la France lors de sa signature de l'accord de partenariat de la concurrence avec le secteur de la télévision par câble et de manière à ce que :

#### LE TEXTE MÊME

L'Etat exerce un contrôle de l'activité des opérateurs de la concurrence collective relative à l'activité des entreprises membres de certaines structures. L'ordonnance prévoit la nomination de cette commission de contrôle de l'activité par celle-ci et par ses membres à l'égale.

La présente ordonnance est prise pour l'exécution de la loi.

Fait à Paris, le \_\_\_\_\_ 2004.

Le chef de la commission : \_\_\_\_\_

#### ARTICLE 1. - **Dispositions**

La Commission de la concurrence est chargée de contrôler l'activité des entreprises membres de certaines structures. Elle est composée de membres nommés par le Gouvernement et de membres désignés par les entreprises membres de certaines structures. Les pouvoirs de la Commission de la concurrence sont définis par l'article 2 de la présente ordonnance.

#### ARTICLE 2. - **COMPÉTENCE**

La Commission de la concurrence a pour mission de contrôler l'activité économique

de celles qu'elle a pour mandat de contrôler (selon les modalités prévues).

Les entreprises membres de certaines structures, à l'exception de celles désignées par la loi, sont soumises au contrôle de l'activité de la Commission de la concurrence.

#### ARTICLE 3. - **DES MODALITÉS DE TRAVAIL**

La Commission de la concurrence est composée de membres à l'égale

#### ARTICLE 4. - **LES MODALITÉS DE TRAVAIL**

La Commission de la concurrence est chargée de contrôler l'activité économique des entreprises membres de certaines structures. Elle est composée de membres nommés par le Gouvernement et de membres désignés par les entreprises membres de certaines structures.

Les membres de la Commission de la concurrence sont nommés pour une durée de quatre ans.

Le contrôle de l'activité économique des entreprises membres de certaines structures est exercé par la Commission de la concurrence. Cette commission est composée de membres nommés par le Gouvernement et de membres désignés par les entreprises membres de certaines structures. Les modalités de son fonctionnement sont définies par l'article 2 de la présente ordonnance.

### **ARTICLE 26 – JOURNAL DE TRAVAIL**

Le présent article vise à établir le cadre de travail des membres du conseil, conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables.

Le présent article est issu de l'art. 26 de la loi relative à l'organisation administrative de la commune.

Le présent article vise à établir le cadre de travail des membres du conseil de la commune.

### **ARTICLE 27 – RÉGIME DES DÉPENSES**

Le présent article est issu de l'art. 27 de la loi relative à l'organisation administrative de la commune.

### **ARTICLE 28 – RÉGIME DES DÉPENSES**

Le présent article vise à établir le cadre de travail des membres du conseil de la commune.

### **ARTICLE 29 – RÉGIME DES DÉPENSES**

Le présent article vise à établir le cadre de travail des membres du conseil de la commune, conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables.

Le présent article est issu de l'art. 29 de la loi relative à l'organisation administrative de la commune.

Le présent article vise à établir le cadre de travail des membres du conseil de la commune.

Le présent article vise à établir le cadre de travail des membres du conseil de la commune.

- 1. Le présent article est issu de l'art. 29 de la loi relative à l'organisation administrative de la commune.
- 2. Le présent article est issu de l'art. 29 de la loi relative à l'organisation administrative de la commune.
- 3. Le présent article est issu de l'art. 29 de la loi relative à l'organisation administrative de la commune.
- 4. Le présent article est issu de l'art. 29 de la loi relative à l'organisation administrative de la commune.

### **ARTICLE 30 – RÉGIME DES DÉPENSES**

Le présent article vise à établir le cadre de travail des membres du conseil de la commune.

Le présent article vise à établir le cadre de travail des membres du conseil de la commune.

### **ARTICLE 31 – RÉGIME DES DÉPENSES**

Le présent article vise à établir le cadre de travail des membres du conseil de la commune.

- Définir précisément les différents participants (1/2)
- Expliquer le rôle de la profession d'architecte d'intérieur dans le monde (10/10)
- Définir les conditions de travail des architectes d'intérieur et définir le domaine de travail (1/2/10)

**ARTICLE 2 - LE BUREAU D'ARCHITECTURE D'INTERIEUR**

Les architectes exercent leur métier de manière individuelle ou collective.

- Bureau : 40000 Boulevard - 201, Avenue des Nations Unies - 97 - 980 - 98800 Nouméa  
Télé : 76 42 42 42 42

- Travaux : 40000 Travaux - 201, Avenue des Nations Unies - 97 - 980 - 98800 Nouméa  
Télé : 76 42 42 42 42

**ARTICLE 3 - NATURE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

Le Travail de la présente Convention des architectes d'intérieur est de nature contractuelle à tout moment de son exécution et relève donc du statut de salarié des architectes d'intérieur et contractuellement en regard.

Chaque des parties devra respecter tout ce qui est prévu dans le présent article en matière de protection sociale et de conditions de travail.

**ARTICLE 4 - DURÉE DU TRAVAIL CONTRACTUEL**

Les parties conviennent à respecter les dispositions légales, réglementaires et contractuelles en matière de durée de travail et de repos ainsi que les conventions de la profession collective applicable et de l'agence concernée.

Le présent contrat à durée contractuelle sera en plus soumis à des conditions de renouvellement dans la mesure du possible.

Article 1.10 (1/2)

En deux exemplaires signés, datés de la page 1 à 4, un original étant remis à chacune des parties.

Pour le salarié :

Pour l'employeur :

Nom et prénom :

Nom et prénom :

Signature 

Signature 

Annexe au contrat de travail :

- Règlement interne de la maison de placement de travail
- Statuts de la commune de Nouméa
- Règlement applicable à la ville de Nouméa



- Soins de secours
- Soins de premiers secours (PSP)
- Information et protection de l'environnement - rôle et contribution des citoyens
- Soins de secours des blessés
- L'Etat et les citoyens des personnes vulnérables à des risques graves de santé
- L'Etat des personnes à risque de mal-être et de l'absence de soins
- L'obligation de soins d'urgence et de soins
- Soins

---

**1.** Pourquoi nous en occupons de nous et de nos proches en ce qui concerne la santé ?