

CONTRAT DE TRAVAIL D'ACCUEILLANT FAMILIAL A DUREE INDETERMINEE

En application :

* du Code de l'Action Sociale et des Familles

* du Code du Travail

ENTRE : Le GCSMS « L'ACCUEIL FAMILIAL DU SUD OUEST »

Personne morale de droit public Représenté par

Mme Agnès PALMIE,

LEMPLOYEUR ET:

Madame xxx

domiciliée : Villa Edeniale 3 - 82110 MONTAGUDET

Tél. : - Port : 06 xx xx xx xx

ACCUEILLANTE FAMILIALE

Titulaire d'un agrément, délivré le xx xx 2011 par le PCG du Tarn et Garonne.

IL EST CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIV : ARTICLE 1 :

Engagement de l'employeur :

La personne morale de droit public engage Madame xxx à compter du 16 mai 2011, en qualité d'agent contractuel afin d'exercer les fonctions d'Accueillant familial, pour une durée indéterminée.

Ce contrat est conclu pour l'accueil de Mr XXX

Cet engagement est conclu sous réserve d'une période d'essai de trois mois, au cours de laquelle il pourra être rompu sans préavis ni indemnité.

Cette période d'essai pourra être renouvelée pour une durée équivalente, avec l'accord de l'accueillant familial.

Cet engagement est conclu après délivrance de l'agrément, en date du 11 avril 2011 par Mr le Président du Conseil Général de Tarn et Garonne.

ARTICLE 2 : Engagement de l'Accueillant Familial :

L'accueillant familial s'engage à suivre la formation initiale, et la formation continue mise en œuvre par son employeur. Cette formation est essentielle à l'exercice des fonctions et doit être une occasion de partage des expériences et d'acquisition de nouvelles connaissances.

L'accueillant familial s'engage à accueillir dans la Villa Edeniale 3, maison située à Montagudet, Mr xxx.

L'accueillant familial s'engage à accueillir Mr xxx dans les meilleures conditions, et à exercer ses fonctions conformément aux différents textes régissant ses fonctions.

ARTICLE 3 : Exercice d'une seconde activité :

L'accueillant familial doit déclarer toute activité professionnelle qu'il ou elle exerce au moment de la signature du

contrat.

L'accueillant familial qui déciderait ultérieurement d'exercer une activité autre devra préalablement en formuler la demande auprès de son employeur.

Cette autorisation pourra être accordée, si l'exercice de cette nouvelle activité ne porte pas atteinte aux conditions d'accueil des personnes accueillies.

ARTICLE 4 : Secret professionnel

L'accueillant familial est tenu au secret professionnel. Il s'engage à taire toutes les informations concernant les personnes accueillies et leur famille, sauf si la révélation de faits lui est imposée par les textes en vigueur.

ARTICLE 5 : Rémunération et indemnités

La rémunération de l'Accueillant familial est définie par les dispositions légales et réglementaires en vigueur, et plus particulièrement par les dispositions des articles L 442-1 et L444-4 du code de l'action sociale et des familles.

5.1. Rémunération Journalière

La rémunération journalière de l'accueillant familial est fixée à la date des présentes à la somme de 22,50 Euros bruts, soit **2,5 fois le SMIC**, et ouvre droit à congés payés.

5.2. Indemnité de sujétions particulières (optionnel)

Dans le cadre du présent contrat l'accueillant familial percevra une indemnité de sujétion particulière, d'un montant de 3,36 Euros, soit 1 MG, par jour.

(le minimum garanti est égal à 3,36 € à la date signature du présent contrat)

Cette indemnité pourra être modifiée par avenant en cas de révision APA ou PCH du résident.

5.3. Indemnité d'entretien

Dans le cadre du présent contrat l'accueillant familial percevra une indemnité d'entretien d'un montant de 13,44 Euros, soit **4 MG, par jour**.

(le minimum garanti est égal à 3,36 € à la date signature du présent contrat)

ARTICLE 6 : Congés :

L'accueillant familial bénéficie de droits à congés payés, conformément aux dispositions de l'article L 3141-22 du code du travail.

Un planning des congés payés est établi, conformément aux dispositions légales.

L'accueillant familial fait part de ses souhaits, et reçoit notification par son employeur de ses dates de congés.

Pendant les périodes de congés, l'employeur assure le remplacement de l'accueillant familial.

ARTICLE 7 : Repos hebdomadaire

Le jour de repos hebdomadaire est fixé au dimanche, Il peut être modifié lors du planning hebdomadaire.

Durant cette journée, l'employeur assure le remplacement de l'accueillant familial. **ARTICLE 8 :**

Jours fériés

L'accueillant familial bénéficie des jours fériés légaux. **Si le planning de travail le conduit à travailler sur lesdits jours,**

un jour de remplacement lui est octroyé.

L'Employeur assure le remplacement sur lesdits jours fériés ou sur les jours accordés en remplacement.

ARTICLE 9 : Planning hebdomadaire

Le planning hebdomadaire de l'accueillant familial est annexé au présent contrat.

Le dit planning pourra être modifié, moyennant un délai de prévenance de 7 jours, sauf circonstances exceptionnelles. Les modifications de planning pourront intervenir notamment en cas d'absence d'une personne accueillie, ou pour des raisons d'organisation, tenant notamment à des absences.

ARTICLE 10 : Absences diverses

En cas d'absences de l'accueillant familial, quelle qu'en soit la cause, l'Employeur veille à assurer le remplacement. L'accueillant familial veillera à prévenir de toute absence prévisible avec un préavis suffisant afin que son remplacement soit assuré.

En cas d'absence imprévisible l'accueillant adressera les pièces justificatives dans les meilleurs délais, et sans excéder un délai de 48 heures.

ARTICLE 11 : Rupture du contrat : 11.1.

Démission :

L'accueillant familial désirant rompre le contrat de travail doit en informer son employeur par lettre recommandée avec demande d'acté de réception. Il doit respecter un délai de préavis. L'inobservation du préavis constitue une rupture abusive ouvrant droit au profit de l'employeur à des dommages et intérêts.

Le préavis est d'une durée de :

- 15 jours si son ancienneté est comprise entre 3 et 6 mois,
- 1 mois si son ancienneté est comprise entre 6 mois et moins de 2 ans.
- 2 mois pour une ancienneté d'au moins deux ans.

11.2. Licenciement :

Si l'employeur envisage, pour un motif réel et sérieux, de licencier l'accueillant familial, il le convoque à un entretien préalable en vue du licenciement. A l'issue, il notifie sa décision par lettre recommandée avec accusé de réception.

Sauf lorsque le licenciement a pour motif une faute grave ou lourde, le préavis est d'une durée de :

- 15 jours si son ancienneté est comprise entre 3 et 6 mois,
- 1 mois si son ancienneté est comprise entre 6 mois et moins de 2 ans,
- 2 mois si son ancienneté est supérieure à 2 ans.

Si l'employeur n'a pas de résident à confier à l'accueillant familial pendant une durée de quatre mois consécutifs, il peut procéder à son licenciement fondé sur cette absence de résident à lui confier.

La dispense de l'exécution du préavis ou l'inobservation du préavis par l'employeur donne lieu au versement d'une indemnité compensatrice.

ARTICLE 12 : Formation

La participation à la formation continue revêt un caractère strictement obligatoire.

ARTICLE 13 : Retrait de l'Agrément.

L'accueillant familial exerce ses fonctions dans le cadre d'un agrément délivré par le conseil général.
En cas de retrait du dit agrément un licenciement sera mis en œuvre, dans le respect des dispositions légales.

ARTICLE 14 : Litige

Le tribunal compétent pour trancher un litige entre l'accueillant familial et l'employeur est le Tribunal Administratif de Bordeaux.

ARTICLE 15: Droits sociaux

L'accueillant familial en tant que salarié est obligatoirement affiliée à la Caisse Primaire d'Assurance Maladie des salariés, ainsi qu'à l'I.R.C.A.N.T.E.C., organisme de retraite complémentaire des agents non titulaires des collectivités territoriales.

ARTICLE 16: Assurance

Le groupement a souscrit un contrat d'assurance garantissant les conséquences pécuniaires résultant de l'engagement de la responsabilité civile, à raison des dommages subis par la personne accueillie.

ARTICLE 17: Mise à disposition d'un logement

Un logement est mis à disposition dans le cadre des présentes fonctions d'accueillant familial.

Une convention détaillant les conditions d'occupation et de libération du dit logement est annexée aux présentes.

ARTICLE 18: Suspension de l'accueil

En cas de suspension de l'accueil, pour les cas prévus à l'article L 444-5 du Code de l'Action Sociale et des Familles, l'accueillant familial perçoit la rémunération de substitution, dans les conditions et pour les montants fixés par décret.

Fait à

Le