

CONTRAT DE TRAVAIL A

DUREE INDETERMINEE



Un contrat de travail est une convention par laquelle des parties s'engagent et s'obligent à respecter certaines choses.

Le parent employeur et l'assistant(e) maternel(le) doivent obligatoirement établir un contrat écrit, conformément à l'Article 4 de la Convention Collective de travail des assistantes maternelles du particulier employeur.

Le contrat qui vous est proposé, est conforme aux usages mais peut toujours être modifié par les parties contractantes.

Les parents et l'assistant(e) maternel(le) doivent y réfléchir et le remplir ensemble, afin que dans l'avenir, il ne puisse y avoir aucun conflit entre les deux parties. Pour cela, toutes les situations possibles doivent être évoquées, ainsi, l'enfant ne se trouvera pas au milieu d'un malentendu.

Ce contrat doit être dûment établi avant l'arrivée de l'enfant chez l'assistant(e) maternel(le).

**Le contrat de travail ci-joint n'est qu'un outil de réflexion.
En aucun cas ce document n'est la propriété de la Communauté de
Communes du Provinois.
SEUL L'EMPLOYEUR ET LE SALARIE SONT HABILITES A MENTIONNER LEURS
NEGOCIATIONS ET EN SONT SIGNATAIRES.**

SOMMAIRE

Convention collective de particulier à employeur (Brochure N°3317) :
<https://www.legifrance.gouv.fr/affichIDCC.do?idConvention=KALICON T000005635807>

1 ^{ère} Partie : CONTRAT.	Page 3.
α Entre l'Employeur.	Page 3.
α Et le salarié.	Page 4.
α Article 1 : Période d'essai et Adaptation.	Page 5.
α Article 2 : Durée d'accueil et Horaires.	Page 6.
α Article 3 : Rémunération.	Page 7.
1- A°) Salaire mensuel : Année complète.	Page 8.
1- B°) Salaire mensuel : Année incomplète.	Page 8.
1- C°) Salaire mensuel : Accueil Occasionnel.	Page 9.
2- Heures complémentaires.	Page 9.
3- Majorations.	Page 9.
4- Indemnités (entretien, repas).	Page 10.
α Article 4 : Congés.	Page 11.
1- Congés payés.	Page 11.
2- Jours fériés.	Page 11.
α Article 5 : Rupture de contrat.	Page 13.
1- Préavis.	Page 13.
2- Indemnité de rupture.	Page 13.
3- Indemnité compensatrice de congés payés.	Page 14.
4- Régularisation pour une année incomplète.	Page 14.
5- Suspension ou retrait d'agrément.	Page 14.
6- Documents de fin de contrat.	Page 14.
α Article 6 : Protection Sociale.	Page 15.
2 ^{ème} Partie : CONTRAT D'ACCUEIL.	Page 16.
α Annexe 1 : Modalité d'accueil.	Page 17.
α Annexe 2 : Santé de l'enfant.	Page 18.
α Annexe 3 : Personnes mandatées.	Page 21.
α Annexe 4 : Transport et Sorties de l'enfant.	Page 22.
α Annexe 5 : Autorisation d'accueil d'urgence.	Page 23.
α Annexe 6 : Droit à l'image.	Page 24.
3 ^{ème} Partie : DOCUMENTS COMPLEMENTAIRES.	Page 25.
α Engagement réciproque.	Page 26.
α Modèle d'avenant au contrat.	Page 30.
α Certificat de travail.	Page 31.
α Solde de tout compte.	Page 32.
α Attestation pour les indemnités des repas fournis par les parents.	Page 33.
α Autorisation pour le Relais Petite Enfance.	Page 34.

1^{ère} PARTIE : CONTRAT

CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE INDÉTERMINÉE CONCLU

- En Année Complète ou En Occasionnel
 En Année Incomplète

ENTRE L'EMPLOYEUR :

Père

Nom : Prénom :

Adresse :
.....
.....

Nom et adresse du lieu de travail :

Téléphone :

Domicile : Travail : Portable :

Autorité parentale : Oui Non

Mère

Nom : Prénom :

Adresse :
.....
.....

Nom et adresse du lieu de travail :

Téléphone :

Domicile : Travail : Portable :

Autorité parentale : Oui Non

Autre représentant légal (tuteur) :

Nom : Prénom :

Adresse :
.....
.....

Nom et adresse du lieu de travail :

Téléphone :

Domicile : Travail : Portable :

Autorité parentale : Oui Non

N° d'identification de l'employeur :

N° URSSAF ou PAJEMPLOI :

En cas de séparation et de divorce, les particuliers employeurs doivent produire les dispositifs des décisions de justice concernant la garde de l'enfant et l'exercice de l'autorité parentale dans l'intérêt de l'enfant accueilli. Si la séparation intervient au cours du contrat de travail, les particuliers employeurs s'obligent mutuellement à informer l'assistant(e) maternel(le) de tout changement dans leur situation familiale.

ET LE SALARIE, ASSISTANT(E) MATERNEL(LE).

Nom : Prénom :

Date et lieu de naissance :

Adresse et lieu de travail :
.....
.....

Téléphone : Portable :

Date et numéro d'agrément :
.....

Date du dernier renouvellement :
.....

N° Sécurité Sociale :
.....

Assurance Responsabilité civile professionnelle (*article L.421-13 du CASF*) :

Compagnie et N° de police :

Assurance Automobile:

Compagnie et N° de police :

Il est conclu un contrat de travail à durée indéterminée régi par les dispositions du code du travail et du code de l'action sociale et des familles, les dispositions réglementaires et les dispositions de la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur en date du 1er juillet 2004 ainsi que les dispositions du présent contrat.

LA DATE* DU DÉBUT DE L'ACCUEIL ET DU CONTRAT EST FIXÉE AU

.....
* La date indiquée correspond au premier jour de présence de l'enfant au domicile de l'assistant(e) maternel(le) comprenant le temps d'adaptation et la période d'essai.

ARTICLE 1 : PERIODE D'ESSAI ET PERIODE D'ADAPTATION

(Article L.1231-1 du Code du travail et article 5 de la CCN)

Le contrat de travail ne devient définitif qu'au terme d'une période d'essai, au sein de laquelle peut être prévue une période dite d'adaptation.

■ Période d'essai :

La période d'essai doit être spécialement prévue au contrat par les parties. Au cours de cette période, chacune des parties peut rompre le contrat conformément à l'article 5 du présent contrat de travail, point 1, a).

La période d'essai est fixée à :

- 2 mois maximum si l'accueil de l'enfant a lieu 4 jours calendaires par semaine ou plus,
- 3 mois maximum si l'accueil dure moins de 4 jours calendaires par semaine.

Les parties au contrat fixent donc la période d'essai à

■ Période d'adaptation :

Durant les premiers jours de l'essai, les parties ont décidé de prévoir une période d'adaptation de (Un mois maximum).

Ce temps d'adaptation fait partie de la période d'essai, et doit être organisé d'un commun accord.

Les employeurs fixent les conditions et horaires d'accueil suivants pour la période d'adaptation :

-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-

ARTICLE 2 : DUREE D'ACCUEIL ET HORAIRES

(Article 6 de la CCN)

L'accueil journalier débute à l'heure prévue au contrat et se termine à l'heure prévue au contrat. Les heures effectuées au-delà devront être rémunérées.

L'employeur s'engage à respecter les horaires convenus dans le présent contrat.

1- NATURE DE L'ACCUEIL :

- L'accueil de l'enfant s'effectuera sur une « année complète » (52 semaines).
- L'accueil de l'enfant s'effectuera sur une « année incomplète » (46 semaines de présence de l'enfant accueilli ou moins).
- L'accueil de l'enfant s'effectuera de manière occasionnelle.

2- PLANNING HEBDOMADAIRE (CAS GENERAL) :

Nombre d'heures de travail hebdomadaires fixées au contrat :

Les parties au contrat prévoient que l'enfant sera confié à l'assistant maternel :

LUNDIde.....à.....

MARDIde.....à.....

MERCREDIde.....à.....

JEUDIde.....à.....

VENDREDIde.....à.....

SAMEDIde.....à.....

DIMANCHEde.....à.....

Toute modification du planning hebdomadaire nécessitera la rédaction d'un nouvel avenant.

3- REPOS HEBDOMADAIRE :

Le jour habituel de repos hebdomadaire est fixé au, et il est pris le même jour en cas de multi-employeurs. Si, exceptionnellement, le jour de repos est travaillé, il est rémunéré au tarif normal majoré de 25 % ou récupéré, d'un commun accord, par un repos équivalent majoré dans les mêmes proportions.

4- PLANNING CAS PARTICULIERS :

En cas d'organisation particulière du temps de travail, les parties ont convenu du planning suivant :

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

Si nécessaire, les parties conviennent d'un délai de prévenance de :
..... avant l'entrée en vigueur de la modification du planning initial.

ARTICLE 3 : REMUNERATION

(Articles L.3211-1 et L.3241-1 du Code du travail ; article 7 de la CCN)

Depuis le 1er janvier 2005, la mensualisation est obligatoire pour tous les accueils réguliers quelle que soit leur durée hebdomadaire prévue dans le contrat de travail.

Toutes les heures d'accueil doivent être rémunérées.

Le salaire horaire minimal de base est de 2.25 x 1/8 x SMIC horaire, soit 0.281 fois le montant du SMIC horaire par enfant et par heure d'accueil (Décret n°2006-627).

Toute heure commencée est due au prorata du temps écoulé.

**La date de paiement de la rémunération est fixée au
de chaque mois.**

Les parties au contrat conviennent :

**Que le salaire horaire brut de base est de : Euros / heure
d'accueil soit un salaire horaire net de base de : Euros / heure
d'accueil**

1- A°) SALAIRE MENSUEL DE BASE SUR UNE ANNÉE COMPLÈTE

(52 semaines y compris les congés payés)

Salaire mensuel brut =

$$\frac{\text{Salaire horaire brut de base} \times \text{nb d'heure d'accueil hebdomadaire} \times 52}{12}$$

.....xx 52	= € BRUT.
12		
		Soit€ NET

1- B°) SALAIRE MENSUEL DE BASE SUR UNE ANNÉE INCOMPLÈTE

(46 semaines ou moins de présence de l'enfant accueilli)

TOTAL des semaines programmées c'est-à-dire semaines entières de présence réelles de l'enfant au domicile de l'assistant(e) maternel(le) :
.....

Ce salaire ne prenant en compte que les semaines programmées d'accueil, doit être versé tous les mois, y compris pendant les congés de l'assistant(e) maternel(le) ou pendant les semaines d'absence programmées de l'enfant.

Salaire mensuel brut =

$$\frac{\text{Salaire horaire brut de base} \times \text{nb d'heure d'accueil hebdomadaire} \times \text{nb de semaines d'accueil programmées}}{12}$$

.....xx	= € BRUT
.....12		
		Soit€ NET

La rémunération des congés payés acquis pendant la période de référence s'ajoute à ce salaire mensuel net de base, selon les modalités convenues entre les parties à l'article 4 du présent contrat de travail conformément à l'article 12 de la CCN des assistants maternels.

1- B°) SALAIRE MENSUEL DE BASE ACCUEIL OCCASIONNEL

Salaire mensuel brut =

Salaire horaire brut de base x nb d'heure d'accueil dans le mois

.....x = € BRUT

Soit € NET

S'ajoutera à la fin de la période de l'accueil l'indemnité de congés payés de 10%.

Ou

Il est toutefois possible de calculer une « petite » mensualisation en année complète ou incomplète, sur la base d'un nombre d'heures minimal garanti par mois, même si l'enfant n'est pas confié ce nombre minimal d'heures, la rémunération est acquise.

2- HEURES COMPLÉMENTAIRES

(Article 7 de la CCN)

Au-delà des heures prévues au contrat et jusqu'à la 45ème heure, les heures complémentaires sont rémunérées au salaire horaire :

- brut de base de €,
- soit€ net.

ATTENTION : Les heures complémentaires sont exonérées de certaines charges salariales (cf. Pajemploi).

3- MAJORATIONS

α Majoration pour heure supplémentaire :

A partir de la 46ème heure hebdomadaire d'accueil, il est appliqué un taux de majoration laissé à la négociation des parties.

En conséquence, les deux parties conviennent d'un taux de majoration de% ce qui correspond à un salaire horaire majoré :

- brut de€,
- soit € net.

ATTENTION : Les heures supplémentaires sont exonérées de certaines charges salariales (cf. Pajemploi).

α **Majoration pour difficultés particulières :**

L'accueil d'un enfant présentant des difficultés particulières, temporaires ou permanentes, donne droit à majoration du salaire à prévoir au contrat en fonction de l'importance des difficultés suscitées par l'accueil de l'enfant.

- Tarif majoré brut de €, soit € net.

4- INDEMNITÉS

(Article 8 de la CCN)

Les indemnités d'entretien et de repas ne sont dues que les jours de présence de l'enfant chez l'assistant(e) maternel(le) et ne sont pas des éléments du salaire.

Elles ne sont donc pas soumises à cotisations et doivent être mentionnées sur le bulletin de paie.

α **Indemnité d'entretien**

Les frais d'entretien sont les investissements, matériels d'éveil et de puériculture, ainsi que l'entretien du matériel utilisé, la part de consommation d'eau, d'électricité, de chauffage, etc.

L'indemnité est due pour **chaque journée réelle d'accueil**.

L'indemnité d'entretien est fixée à €, son montant ne pouvant être inférieur au minimum légal et conventionnel.

α **Frais de repas**

Montant, si le repas est fourni par l'assistant(e) maternel(le) :
.....€/jour ou€/repas.

α **Frais de déplacement**

Si le salarié est amené à utiliser son véhicule pour transporter l'enfant, **à la demande de l'employeur**, ce dernier l'indemnise selon le nombre de kilomètres effectués.

L'indemnisation kilométrique ne peut être inférieure au barème de l'administration et supérieure au barème fiscal.

L'indemnisation est à répartir, le cas échéant, entre les employeurs demandeurs des déplacements.

Les modalités de l'indemnisation des frais de déplacement sont fixées comme suit :

- Barème :
- Nombre de kilomètres (aller/retour) indemnisés :
- Autres :

ARTICLE 4 : CONGES

(Article 12 de la CCN)

1- CONGÉS PAYÉS

L'assistant(e) maternel(le) pourra prétendre à des droits à congés payés conformément aux dispositions du code du travail et de l'article 12 de la Convention collective nationale des assistant(e)s maternel(le)s.

La date des congés est fixée par l'employeur.

En cas de multi-employeurs, ces derniers s'efforcent de fixer d'un commun accord avec l'assistant maternel, et au plus tard le 1er mars, les dates de congés de l'assistant(e) maternel(le) (article L. 423-23 et D. 423-16 du Code de l'Action Sociale et des Familles). A défaut d'accord, au 1er mars de chaque année au plus tard, c'est l'assistant(e) maternel(le) qui fixera lui-même les dates de 4 semaines en été (entre le 1er mai et le 31 octobre) et 1 semaine en hiver (entre le 1er novembre et le 30 avril).

Sous réserve de leur acquisition, les congés sont rémunérés lorsqu'ils sont pris, la rémunération due au titre des congés se substitue au salaire de base en cas d'accueil en année complète.

Dans le cadre d'un accueil sur une année incomplète, la rémunération due au titre des congés payés pour l'année de référence est exclue du montant du salaire mensualisé et devra être versée par l'employeur selon une des modalités énumérées à l'article 4 du présent contrat.

Cette rémunération est versée en accord des parties :

- α soit en une seule fois au mois de juin
- α soit lors de la prise principale des congés
- α soit au fur et à mesure de la prise des congés
- α soit par 12ème chaque mois, versé à compter du 1er juin suivant la date d'embauche.

Les parties au contrat conviennent de verser cette rémunération selon la modalité suivante :

.....

Périodes de prise de congés de l'assistante maternelle :

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

2- JOURS FÉRIÉS

(Articles L.3133-1 et suivants du C. du travail et article 11 de la CCN)

Seul le 1er mai est un jour férié chômé. L'employeur ne doit pas pouvoir imposer de travailler ce jour-là (article L.3133-5 du Code du travail).

Mais, s'il est travaillé, avec l'accord du salarié, sa rémunération doit être obligatoirement majorée de 100%.

Les deux parties conviennent que le 1er mai serait :

- travaillé
- non travaillé

Les autres jours fériés ne sont pas obligatoirement chômés ni payés. Ainsi donc, si l'enfant est accueilli un jour férié prévu au contrat, il est rémunéré sans majoration sauf accord contraire des parties. Et s'il n'est pas prévu au contrat, l'assistant(e) maternel(le) peut refuser d'accueillir l'enfant.

Les parties au contrat conviennent en cas de travail un jour férié autre que le 1er mai du taux horaire net de €, soit € brut.

Par ailleurs, si l'employeur décide le chômage des jours fériés ordinaires tombant un jour habituellement travaillé, il ne peut y avoir aucune perte de salaire. Le maintien de la rémunération est garanti si les conditions suivantes sont réunies :

- avoir 3 mois d'ancienneté avec le même employeur,
- avoir travaillé le dernier jour habituel d'accueil qui précède et le jour d'accueil suivant le jour férié, (sauf autorisation, préalablement accordée (*article L.3133-3 du code du travail*)),
- si le salarié travaille 40 heures ou plus par semaine, avoir accompli 200 heures de travail au moins au cours des 2 mois précédent le jour férié,
- s'il travaille moins de 40 heures, avoir accompli un nombre d'heures réduit proportionnellement par rapport à un horaire hebdomadaire de 40 heures.

Les parties ont décidé que les jours fériés suivants seront travaillés et ouvriront donc droit à la rémunération convenue :

JOURS FERIES	TRAVAILLE	NON TRAVAILLE
1er janvier		
Lundi de Pâques		
8 mai		
Ascension		
Lundi de Pentecôte		
14 juillet		
15 août		
1er novembre		
11 novembre		
25 décembre		

En cas de changements dans les jours fériés travaillés l'année suivante, les parties devront les préciser par écrit par la signature d'un avenant au contrat de travail.

ARTICLE 5 : RUPTURE DU CONTRAT

Le contrat pourra notamment être rompu à l'initiative de l'employeur par le retrait de l'enfant ou par la démission du salarié. Quel qu'en soit le motif, le retrait de l'enfant ou la démission doit être notifié par lettre recommandée avec accusé de réception. C'est la date de 1^{ère} présentation de la lettre qui fixe le point de départ du préavis.

1- PRÉAVIS

a) Rupture au cours de la période d'essai

Pendant la période d'essai, l'employeur et le salarié pourront mettre fin au contrat sans procédure particulière et sans avoir à verser pour l'employeur, l'indemnité de rupture prévue à l'article 18.f de la convention collective nationale des assistants maternels.

Toute suspension qui se produirait pendant la période d'essai (maladie, congés ...) prolongerait d'autant la durée de cette période, qui doit correspondre à un travail effectif.

En dehors de la période d'essai, la convention collective s'applique.

b) Rupture après la période d'essai

Sauf faute lourde ou grave ou suspension ou retrait d'agrément (pas de préavis dans ces hypothèses), la durée du préavis réciproque est fixée à :

Ancienneté	Préavis de démission	Préavis de retrait
< 3 mois	15 jours	15 jours
≥ 3 mois et < à 1 an	15 jours minimum (article 18 de la CCN) et jusqu'à 1 mois en cas d'accord des parties (article L.423-26 du CASF)	15 jours
ancienneté ≥ 1 an	1 mois	1 mois

En cas d'inexécution, la partie responsable de l'inexécution du préavis doit verser à l'autre une indemnité égale au montant de la rémunération qu'aurait perçu le salarié s'il avait travaillé.

2- INDEMNITÉ DE RUPTURE

Sauf en cas de faute grave, lourde, de retrait ou de suspension de l'agrément, la rupture du contrat à l'initiative de l'employeur se traduit par le versement, au salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté ininterrompue avec lui, d'une indemnité de rupture dont le montant minimum sera égal à 1/120^{ème} du total des salaires net perçus pendant la durée du contrat.

Cette indemnité n'a pas le caractère de salaire. Elle est exonérée de cotisations et d'impôt sur le revenu dans les limites fixées par la loi.

3- INDEMNITÉ COMPENSATRICE DE CONGÉS PAYÉS

(Article 18 de la CCN)

Lors de la rupture du contrat de travail, qu'elle soit à l'initiative du salarié ou de l'employeur, le salarié a droit, sauf en cas de faute lourde, à une indemnité compensatrice correspondant à la rémunération des congés payés dus et non pris au titre de l'année de référence et de l'année en cours.

4- RÉGULARISATION POUR UNE ANNEE INCOMPLETE

(Article 18 de la CCN)

Dans le cas d'un accueil qui s'effectue sur une année incomplète, compte tenu de la mensualisation du salaire, il sera nécessaire de comparer les heures d'accueil réellement effectuées, sans remettre en cause les conditions définies à la signature du contrat, avec celles rémunérées tel que prévu dans le cadre de la mensualisation. La rémunération versée par l'employeur au titre de cette régularisation est un élément du salaire.

S'il a lieu, le montant de la régularisation due au salarié devra être pris en compte dans la base de calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés.

5- SUSPENSION OU RETRAIT D'AGRÉMENT

(Article D.423-24 du CASF)

La rupture du contrat qui en découle s'impose tant à l'employeur qu'au salarié. Ce dernier doit alors en aviser l'employeur.

L'employeur signifie le retrait forcé de l'enfant par lettre recommandée avec avis de réception, à la date de la notification de la suspension ou du retrait de l'agrément par le Conseil Départemental.

Le contrat est alors rompu, sans préavis ni indemnité de rupture, à la date de notification de la suspension ou du retrait de l'agrément par le Conseil Départemental.

6- DOCUMENTS DE FIN DE CONTRAT

Dans tous les cas, l'employeur doit remettre obligatoirement au salarié :

- α un bulletin de salaire,
- α un certificat de travail, mentionnant la date de début et la date de fin du contrat ainsi que la nature de l'emploi,
- α l'attestation POLE EMPLOI pour lui permettre de faire valoir ses droits au chômage,
- α un reçu pour solde de tout compte (*article L.1234-20 alinéa 1 du code du travail*), non obligatoire mais fortement conseillé.

ARTICLE 6 : PROTECTION SOCIALE

L'institution compétente en matière de retraite et de prévoyance est :
IRCEM Retraite et IRCEM Prévoyance, 261 avenue des Nations Unies, BP 593,
59060 ROUBAIX Cedex

A ce titre, le salarié contribuera à hauteur de sa participation au
financement de ces régimes par le précompte sur son salaire des cotisations y
afférentes.

Ce contrat est conclu pour une durée indéterminée.

Fait en deux exemplaires à

Le

Lu et approuvé

Lu et approuvé

**Signature de l'employeur
(Père, mère ou du représentant légal)**

Signature de l'assistant maternel

2ème PARTIE : CONTRAT D'ACCUEIL



POUR L'ENFANT :

.....

Né (e) le :

.....

ANNEXE 1 : MODALITES D'ACCUEIL

Ce paragraphe permet de définir les prestations de l'assistant(e) maternel(le).

En cas d'heures supplémentaires, l'assistante maternelle accepte-t-elle :

- De donner le bain
- De mettre l'enfant en pyjama
- De le faire dîner

Accueil de l'enfant fébrile	Oui	Non
L'Assistant(e) maternel(le) accepte-t-elle d'accueillir l'enfant malade	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Accepte-t-elle d'accueillir l'enfant avec une faible fièvre le matin	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Accepte-t-elle l'enfant avec une forte fièvre le matin (+ 38,5)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Fournit par	L'Assistant(e) maternel(le)	Le/les parent(s)
Siège auto homologué	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jouets	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Biberons	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Petit déjeuner	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Déjeuner	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gouter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Diner	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lait infantile	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Couches	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lingettes ou lait de toilette	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Thermomètre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Médicaments contre fièvre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Crème contre l'érythème fessier	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Change complet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Repas de l'enfant en cas de régime alimentaire	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Autres dispositions :

.....

ANNEXE 2 : SANTE DE L'ENFANT

L'employeur fait part à l'assistant(e) maternel(le) des recommandations particulières concernant la santé de l'enfant.

En cas d'accident ou de maladie subite de celui-ci, l'assistant(e) maternel(le) appellera immédiatement l'employeur qui prendra les décisions nécessaires.

Administration de médicaments

L'aide à la prise de médicaments engage la responsabilité civile et pénale de l'assistant(e) maternel(le).

Si l'assistant(e) maternel(le) accepte d'aider à la prise de médicaments, l'employeur devra lui avoir donné son autorisation écrite et lui remettre l'ordonnance prescrivant le traitement.

Il est autorisé à administrer des médicaments si la prescription du médecin ne mentionne pas la nécessité d'un professionnel infirmier ; cela est alors considéré comme un acte de vie courante, l'assistant(e) maternel(le) étant un tiers aidant l'employeur à accomplir de tels actes (*Réponse Ministérielle n° 41686 de janvier 2001*).

L'employeur fournira alors le traitement prescrit accompagné de l'ordonnance médicale au nom de l'enfant. L'assistant maternel vérifiera avec l'employeur le contenu de cette prescription.

Par ailleurs, l'employeur fournira une ordonnance prévoyant le protocole de soins en cas de fièvre, ordonnance qui devra être régulièrement actualisée par le médecin de l'enfant.

Autorisation de donner des médicaments

Je soussigné, Madame, Monsieur, employeur, autorise Mme, assistant(e) maternel(le) à administrer des médicaments à notre enfant sur prescription médicale établie au nom de l'enfant accueilli.

Autorisation d'intervention chirurgicale

Je soussigné, Madame, Monsieur employeur, autorise le médecin compétent à pratiquer une intervention chirurgicale en cas d'urgence sur notre enfant

Médecin traitant

Au cas où l'assistant(e) maternel(le) ne parvient pas à joindre l'employeur et/ou s'il estime indispensable de faire appel à un médecin, l'employeur donne le nom, l'adresse et le numéro de téléphone du médecin choisi :

NOM :

ADRESSE :

TELEPHONE :

En cas d'urgence

Contact PMI/Conseil Général
SAMU	15
POMPIER	18
Numéro d'urgence	112
Centre antipoison	05 61 49 33 33

En cas de prise en charge particulière, l'assistant(e) maternel(le) accepte à son domicile des visites de médecins, d'infirmiers, kinésithérapeutes...

OUI NON

RENSEIGNEMENTS MÉDICAUX CONCERNANT L'ENFANT

Cette feuille est à remplir si le carnet de santé n'accompagne pas l'enfant.

Elle est destinée à apporter les éléments indispensables au médecin qui serait appelé par l'assistant maternel, en cas d'urgence.

Nom :

Prénom :

Né(e) le

Adresse de l'enfant :

.....
.....

Confié (e) à Madame, Monsieur.....assistant(e) maternel(le).

Numéro de Sécurité Sociale de l'employeur qui assure la couverture sociale de l'enfant :

Antécédents d'intervention chirurgicale :

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

Allergies connues :

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

Médicaments interdits :

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

Groupe sanguin :

Renseignements complémentaires :

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

VACCINATIONS :

Le bulletin de vaccination doit être joint au contrat de travail.

Les assistant(e)s maternel(le)s, devront à partir du 1^{er} juin 2018, contrôler (cf. Article L. 421-3 du CASF qui prévoit que l'agrément est accordé à l'assistant(e) maternel(le) si ses conditions d'accueil garantissent la sécurité, la santé, et l'épanouissement des mineurs accueillis) que les enfants nés depuis le 1^{er} janvier 2018 et dont ils assurent l'accueil, ont bien été vaccinés contre les 11 maladies.

En vertu de l'Article L. 3111.8 du code de la Santé Publique, le respect du calendrier vaccinal est une condition impérative de l'accueil de l'enfant par l'assistant(e) maternel(le). Le non-respect de cette obligation entrainera une rupture du contrat de travail à la charge du/des parent(s).

Un délai de 3 mois est accordé au(x) parent(s) pour mettre à jour ce calendrier, l'accueil sera maintenu pendant ce délai.

AUTRES

SECURITE DE L'ENFANT ACCUEILLI : il peut être ici mentionné la présence d'animaux au domicile de l'assistant(e) maternel(le).

L'insertion d'une telle clause permet d'assurer l'information effective des parents sur la présence d'animaux sur le lieu d'accueil tel que prévue par la Section 2, Sous-section 4- 2° du Décret n°2012-364 du 15 mars 2012 relatif au référentiel fixant les critères d'agrément des assistant(e)s maternel(le)s.

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

Fait à Le.....

**Signature de l'employeur
(Père, mère ou représentant légal de l'enfant)**

ANNEXE 3 : PERSONNES MANDATEES

PERSONNES MANDATÉES À VENIR CHERCHER L'ENFANT AU DOMICILE DE L'ASSISTANT(E) MATERNEL(LE)

Les personnes mandatées devront être désignées d'un commun accord par les employeurs (le père et la mère de l'enfant accueilli).

NOM	COORDONNEES	LIEN AVEC L'ENFANT

L'assistant(e) maternel(le) a l'obligation d'exiger la présentation d'une pièce d'identité de toutes personnes susceptibles de récupérer l'enfant à son domicile.

Les employeurs devront informer l'assistant(e) maternel(le) de tout changement dans leur situation familiale (séparation ou divorce).

Les employeurs devront s'assurer du respect des modalités de garde prévues par le jugement dans le cadre de leur exercice de l'autorité parentale et du droit de garde.

Fait à **Le.....**

**Signature de l'employeur
(Père, mère ou représentant légal de l'enfant)**

ANNEXE 4 : TRANSPORT ET SORTIES DE L'ENFANT

L'employeur autorise l'assistant(e) maternel(le) à transporter son enfant dans son véhicule personnel :

- OUI NON

L'employeur autorise l'assistant(e) maternel(le) à se déplacer avec son enfant pour aller :

- Aux activités de l'assistant(e) maternel(le)
- Au RAM
- A rendre visite à une autre assistant(e) maternel(le) (dans la limite de l'agrément de l'assistant(e) maternel(le) qui reçoit)
- A des spectacles
- A rendre visite à la famille de l'assistant(e) maternel(le)
- Dans les parcs, ludothèques, bibliothèques

En cas d'accord de l'employeur, préciser les déplacements autorisés si différents de ceux nommés ci-dessus:

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

Le véhicule devra alors être équipé pour transporter des enfants et le contrat d'assurance automobile souscrit par l'assistant(e) maternel(le) devra être étendu à un usage professionnel.

Enfant accueilli en périscolaire :

L'employeur autorise l'assistant(e) maternel(le) à aller chercher son enfant à l'école

- à pied
- en voiture
- en bus

Fait à, Le.....

**Signature de l'employeur
(Père, mère ou représentant légal de l'enfant)**

ANNEXE 5 : AUTORISATION D'ACCUEIL D'URGENCE

Dans le cas où votre assistant(e) maternel(le) ne pourrait accueillir ponctuellement votre enfant pour des raisons personnelles, ou de santé, que souhaitez-vous pour votre enfant ?

Rappel: seule, l'assistant(e) maternel(le) habituelle de l'enfant est juridiquement responsable.

Nous,

Père et Mère de l'enfant :
.....

Autorisons

Monsieur, Madame
assistant(e) maternel(le), sous réserve d'en être préalablement informés, à confier notre enfant :

- A la halte-garderie (l'enfant doit obligatoirement être inscrit par les parents).
- A une autre assistant(e) maternel(le) (dans la limite des modalités d'accueil définies par son agrément)

Nom/Prénom :
Fonction :
Adresse :
.....
.....
.....
Téléphone :

- Autres (à préciser) :
.....
.....

Fait à, Le.....

**Signature de l'employeur
(Père, mère ou représentant légal de l'enfant)**

ANNEXE 6 : DROIT A L'IMAGE

Nous

Soussignés, Père et Mère de l'enfant :

.....

- Autorisons
 N'autorisons pas

Monsieur, Madame, assistant(e)
maternel(le) agréé(e), sous réserve d'en être informés, à photographier ou
filmer au domicile ou à l'extérieur notre enfant

Fait à, **Le**.....

**Signature de l'employeur
(Père, mère ou représentant légal de l'enfant)**

3^{ème} PARTIE : DOCUMENTS COMPLEMENTAIRES



ENGAGEMENT RECIPROQUE

Avant toute conclusion de contrat, les employeurs et l'assistant(e) maternel(le) peuvent signer un document formalisant leur engagement réciproque.

Suite au contact pris le :

Entre

Monsieur, Madame :

.....

Adresse :

.....

.....

.....

Téléphone :

Et

Monsieur, Madame, assistant(e) maternel(le) :

Adresse :

.....

.....

.....

.....

Téléphone :

Pour l'accueil de l'enfant :

.....

Il est convenu d'une promesse d'embauche avec signature de contrat à compter du

Sur les bases suivantes :

α Durée mensuelle d'accueil de

α L'accueil de l'enfant s'effectuera :

sur une année complète (52 semaines)

sur une année incomplète (46 semaines de présence de l'enfant accueilli ou moins)

en accueil occasionnel

α Planning hebdomadaire

Nombre d'heures de travail hebdomadaires fixées au contrat :

Les parties au contrat prévoient que l'enfant sera confié à l'assistant maternel :

LUNDI : deà

MARDI : deà

MERCREDI : deà

JEUDI : deà

VENDREDI : deà

SAMEDI : deà

DIMANCHE : deà

α Le jour habituel de repos hebdomadaire est fixé au

α Planning cas particuliers, les parties ont convenu du planning suivant :

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

α La date de paiement de la rémunération est fixée au de chaque mois.

α Les parties au contrat conviennent que le salaire horaire brut de base est de€/heure d'accueil, soit un salaire horaire net de base de€/heure d'accueil.

α Salaire mensuel de base :

Sur année complète (52 semaines)

Salaire mensuel brut =

Salaire horaire brut de base x nb d'heure d'accueil hebdomadaire x 52
12

$\frac{\text{.....} \times \text{.....} \times 52}{12} = \text{.....} \text{ € BRUT.}$ <p style="text-align: right;">Soit € NET</p>
--

- Sur année incomplète (46 semaines de présence de l'enfant accueilli ou moins)

TOTAL des semaines programmées c'est-à-dire semaines entières de présence réelles de l'enfant au domicile de l'assistant(e) maternel(le) :

Ce salaire ne prenant en compte que les semaines programmées d'accueil, doit être versé tous les mois, y compris pendant les congés de l'assistant(e) maternel(le) ou pendant les semaines d'absence programmées de l'enfant.

Salaire mensuel brut de base =
Salaire horaire brut de base x nb d'heure d'accueil hebdomadaire x
nb de semaines d'accueil programmées

 12

<p>.....xx</p> <hr style="width: 80%; margin-left: 0;"/> <p>.....12</p>	<p>= € BRUT</p>
<p>Soit € NET</p>	

- En accueil occasionnel

Salaire mensuel brut =
Salaire horaire brut de base x nb d'heure d'accueil dans le mois

<p>.....x = € BRUT</p>
<p>Soit € NET</p>

S'ajoutera à la fin de la période de l'accueil l'indemnité de congés payés de 10%.

Ou

Il est toutefois possible de calculer une « petite » mensualisation en année complète ou incomplète, sur la base d'un nombre d'heures minimal garanti par mois, même si l'enfant n'est pas confié ce nombre minimal d'heures, la rémunération est acquise.

- α Heures complémentaires :
 Au-delà des heures prévues au contrat et jusqu'à la 45ème heure, les heures complémentaires sont rémunérées au salaire horaire :
- brut de base de €,
 - soit€ net.

- α Majoration pour heures complémentaires :
 A partir de la 46ème heure hebdomadaire d'accueil, il est appliqué un taux de majoration laissé à la négociation des parties.
 En conséquence, les deux parties conviennent d'un taux de majoration de% ce qui correspond à un salaire horaire majoré :
 - brut de€,
 - soit € net.
- α Majorations pour difficultés particulières :
 L'accueil d'un enfant présentant des difficultés particulières, temporaires ou permanentes, donne droit à majoration du salaire à prévoir au contrat en fonction de l'importance des difficultés suscitées par l'accueil de l'enfant.
 Tarif majoré brut de €, soit € net.
- α Indemnité d'entretien
 Les frais d'entretien sont les investissements, matériels d'éveil et de puériculture, ainsi que l'entretien du matériel utilisé, la part de consommation d'eau, d'électricité, de chauffage, etc.
 L'indemnité est due pour **chaque journée réelle d'accueil**.
 L'indemnité d'entretien est fixée à €, son montant ne pouvant être inférieur au minimum légal et conventionnel.
- α Frais repas
 Montant, si le repas est fourni par l'assistant(e) maternel(le) :
€/jour ou€/repas.
- α Frais de déplacement
 Si le salarié est amené à utiliser son véhicule pour transporter l'enfant, **à la demande de l'employeur**, ce dernier l'indemnise selon le nombre de kilomètres effectués.
 L'indemnisation kilométrique ne peut être inférieure au barème de l'administration et supérieure au barème fiscal.
 L'indemnisation est à répartir, le cas échéant, entre les employeurs demandeurs des déplacements.
- Les modalités de l'indemnisation des frais de déplacement sont fixées comme suit :
- Barème :
 - Nombre de kilomètres (aller/retour) indemnisés :
 - Autres :

Si l'une des parties décide de ne pas donner suite à cet accord, elle versera à l'autre une indemnité forfaitaire compensatrice calculée sur la base d'un demi-mois brut par rapport au temps d'accueil prévu.

Fait à, le

Lu et approuvé

Lu et approuvé

**Signature du futur employeur
 (Père, mère ou représentant légal de l'enfant)**

Signature du futur salarié

MODELE D'AVENANT AU CONTRAT

Entre

Monsieur, Madame
employeur domiciliés
.....
.....

Et

Monsieur et/ou Madame,, assistant(e)
maternel(le) agréé(e) domicilié
.....
.....

Il est convenu que le contrat de travail conclu le
.....
Est modifié dans les conditions suivantes :

OBJET de la MODIFICATION :

.....
.....

Sujet faisant référence à au(x) article(s) du présent
contrat.

CONTENU DE LA MODIFICATION :

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

MOTIF de la MODIFICATION :

.....
.....

Date d'exécution :

Durée d'exécution (en cas de modification temporaire) :
.....

Fait à, Le

Lu et approuvé
Signature de l'employeur
(Père, mère ou représentant légal de l'enfant)

Lu et approuvé
Signature du salarié

CERTIFICAT DE TRAVAIL

**A établir par l'employeur en fin de contrat, en toutes circonstances.
Le certificat de travail est un document obligatoirement remis par l'employeur
au salarié à l'expiration du contrat de travail.**

Nous, soussignés :

Monsieur.....

Et Madame

Adresse.....

.....

.....

Numéro URSSAF / Pajemploi

Certifions avoir employé :

Madame/Monsieur.....

Adresse.....

.....

.....

Numéro de Sécurité Sociale.....

En qualité d'assistant(e) maternel(le) agréé(e),

Pour la période du
au.....

Le salarié bénéficie du maintien des garanties offertes par le régime de prévoyance obligatoire applicable à la profession. Ainsi, le salarié a droit à la portabilité de la prévoyance.

Pour faire valoir son droit à la portabilité de la prévoyance, le salarié devra contacter l'IRCEM Prévoyance pour s'informer au 0980 980 990. Une notice à compléter et à retourner lui sera alors adressée par l'IRCEM Prévoyance pour faire valoir son droit.

Madame, Monsieur..... nous quitte
libre de tout engagement.

En foi de quoi, nous délivrons ce certificat pour valoir et servir ce que de droit.

Fait à Le

**Signature de l'employeur
(Père, mère ou représentant légal de l'enfant)**

SOLDE DE TOUT COMPTE

Je soussigné (e)
Demeurant.....
.....
.....
Employé (e) par Monsieur, Madame
.....
jusqu'au....., en qualité d'assistant(e) maternel(le),
reconnait avoir reçu de mes employeurs la somme (en chiffres et en toutes
lettres).....
.....
.....
pour solde de tout compte.

Le présent reçu pour solde de tout compte concerne :
- l'indemnité de rupture :
- salaire :
- préavis :
- congés payés :
- régularisation de salaires, s'il y a lieu :
Le total de cette somme a été versé le pour solde de
tout compte.

Je déclare connaître les dispositions de l'article L. 1234-20 du Code du
travail, qui me permet de dénoncer le présent reçu pour solde de tout compte
dans les 6 mois de sa signature à peine de forclusion.

Fait le.....en **deux exemplaires**, dont l'un m'est remis.

A.....

Signature du salarié

Et

Mention « **reçu pour solde de tout compte** » écrite de la main du salarié

ATTESTATION POUR LES INDEMNITES DES REPAS FOURNIS PAR LES PARENTS

Date d'établissement du contrat initial :.....

Entre :

Mme/Massistant(e) maternel(le) agréé(e)

Domicilié(e)

.....

.....

Et

M et/ou Mme parent(s) de l'enfant

.....

Domicilié(s)

.....

.....

Valeur du repas biberon au lait pour nourrisson fourni par le(s) parent(s) est de€ par jour de présence de l'enfant à partir du jusqu'au.....

Valeur du repas, goûter compris fourni par le(s) parent(s) est de€ par jour de présence de l'enfant à partir du jusqu'au

Fait en double exemplaire à le

Signature des parents
Précédée de la mention
« Lu et approuvé »

Signature de l'assistant(e) maternel(le)
Précédée de la mention
« Lu et approuvé »

AUTORISATION POUR PARTICIPER AUX ACTIVITES DU RELAIS PETITE ENFANCE

Madame

Monsieur

Domicilié à

Autorisons

Autorisons pas

Madame ou Monsieur
..... Assistant(e) maternel(le)
agrée(e), à participer aux activités et sorties mises en place par le Relais
Petite enfance
pour l'enfant :

Fait à Le

Signature du ou des parents :

✂.....

AUTORISATION DE PHOTOGRAPHER DANS LE CADRE DES ACTIVITES DU RELAIS PETITE ENFANCE

(Selon l'article du Code Civil, droit à la protection de l'image)

Madame

Monsieur

Domicilié(e) à

Autorisons

Autorisons pas

La photographie individuelle et/ou collective de mon enfant.
.....

Dans le cadre des activités du Relais Petite Enfance et leur utilisation. (ex :
lors d'une exposition sur les activités des enfants et des assistant(e)s
maternel(le)s.)

Fait à Le

Signature du ou des parents :