

CONTRAT DE TRAVAIL A

DUREE INDETERMINEE

Le contrat de travail est formé entre le salarié d'une part et le particulier d'autre part relevant du champ d'application de la convention collective nationale IDCC : 3239 particuliers employeurs et emploi à domicile (15 mars 2021).

Il est négocié et convenu entre les parties et est assorti d'obligations respectives à la charge de chacune d'elles.

Toute modification du contrat de travail doit faire l'objet d'un avenant écrit.

Il est établi un contrat de travail écrit pour chaque enfant accueilli.

**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 nationale particuliers employeurs et emploi à domicile
du 15 mars 2021.

https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000044594539

1^{ère} PARTIE : CONTRAT DE TRAVAIL.....page 4

- *Article 1 : Médecine du travail.....page 5*
- *Article 2 : Engagement réciproque.....page 6*
- *Article 3 : Période d'essai et période d'adaptation.....page 6*
- *Article 4 : Durée d'accueil et horaires.....page 8*
 - 1. Nature de l'accueil.....page 8
 - 2. Planning hebdomadaire.....page 8
 - 3. Repos hebdomadaire.....page 8
 - 4. Planning cas particuliers.....page 9
- *Article 5 : Rémunération.....page 9*
 - 1. Salaire mensuel de base pour un accueil de 52 semaines par période de 12 mois consécutifs.....page 9
 - 2. Salaire mensuel de base pour un accueil de 46 semaines ou moins sur une période de 12 mois consécutifs.....page 10
 - 3. Salaire mensuel pour un accueil occasionnel.....page 10
 - 4. Heures complémentaires.....page 10
 - 5. Majorations.....page 11
 - 6. Indemnités (entretien, repas)page 11
 - 7. Absences de l'enfant.....page 12
- *Article 6 : Congés payés et jours fériés.....page 13*
 - 1. Congés payés.....page 13
 - 2. Jours fériés.....page 14
- *Article 7 : Rupture du contrat.....page 15*
 - 1. Préavis.....page 15
 - 2. Indemnité de rupture.....page 16
 - 3. Indemnité compensatrice de congés payés.....page 16
 - 4. Régularisation des salaires en cas d'accueil de 46 semaines ou moins sur une période de 12 mois consécutifs.....page 17
 - 5. Suspension ou retrait de l'agrément.....page 17
 - 6. Documents de fin de contrat.....page 17
- *Article 8 : Protection sociale.....page 17*

2^{ème} PARTIE : CONTRAT D'ACCUEIL.....page 19

- Article 1 : Modalités d'accueil.....page 21
- Article 2 :Santé de l'enfant.....page 21
- Article 3 : Personnes mandatées.....page 24
- Article 4 :Transport et sorties de l'enfant.....page 25
- Article 5 : Autorisation d'accueil d'urgence.....page 26
- Article 6 : Droit à l'image.....page 27

ANNEXES :.....page 28

- Engagement réciproque.....page 28
- Avenant au contrat de travail.....page 32
- Certificat de travail.....page 33
- Solde de tout compte.....page 34
- Attestation pour les indemnités de repas fournis
par les parents.....page 35
- Autorisations pour le Relais Petite Enfance.....page 36

1^{ère} PARTIE : CONTRAT DE TRAVAIL

CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE INDÉTERMINÉE CONCLU

- pour un accueil de 52 semaines par période de 12 mois consécutifs
- pour un accueil de 46 semaines ou moins par période de 12 mois consécutifs
- pour un accueil occasionnel

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 :

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 :

.....

LA DATE* DU DÉBUT 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 : MEDECINE DU TRAVAIL

Le particulier employeur respecte l'ensemble des dispositions relatives au suivi de l'état de santé du salarié.

Le suivi individuel de l'état de santé de l'assistant maternel est assuré par les services de santé au travail interentreprises (SSTI).

L'employeur adhère au SSTI compétent par l'intermédiaire de l'Organisme de gestion national.

Le salarié n'est tenu d'effectuer qu'**une seule visite médicale**, même s'il travaille pour plusieurs employeurs.

L'employeur doit s'assurer que le salarié bénéficie du suivi.

Si le salarié est déclaré inapte, l'employeur dispose d'un délai d'un mois suivant l'avis pour procéder à la rupture du contrat.

ARTICLE 2 : ENGAGEMENT RECIPROQUE

(article 93 de la CNN)

L'engagement réciproque est défini comme un engagement écrit par lequel le particulier employeur et l'assistant maternel s'accordent sur le principe de la formation du contrat de travail.

L'engagement réciproque n'est pas obligatoire.

Il peut être rompu à l'initiative du particulier employeur ou de l'assistant maternel. Dans ce cas, la partie à l'initiative de la rupture, informe l'autre partie de sa décision, par lettre recommandée avec accusé de réception, ou remise en main propre contre décharge, et est tenue de lui verser une indemnité forfaitaire compensatrice.

L'indemnité est d'un montant équivalent à ½ mois de salaire brut défini au moment de la conclusion de cet engagement.

Elle n'est pas due, sur présentation d'un justificatif, dès lors que les événements suivants surviennent entre la date de l'engagement réciproque et la date d'effet de l'embauche :

- le décès de l'enfant du particulier employeur ;
- le retrait, la suspension ou le non-renouvellement de l'agrément dont est titulaire l'assistant maternel.

Il est précisé que cette indemnité compensatrice forfaitaire n'a pas le caractère d'un salaire. Par conséquent, elle n'est pas soumise à contributions et cotisations sociales.

ARTICLE 3 : PERIODE D'ESSAI ET PERIODE D'ADAPTATION

(article 94 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 n'est pas obligatoire. Elle ne se présume pas et doit être expressément prévue par les parties, dans le contrat de travail écrit.

Elle a pour objet de permettre :

- au particulier employeur de vérifier que le salarié recruté satisfait aux attentes liées au poste de travail occupé ;
- au salarié de vérifier que le poste lui convient.

Pendant la période d'essai, le contrat de travail peut être rompu à tout moment, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties, par écrit.

ARTICLE 4 : DUREE D'ACCUEIL ET HORAIRES

(Article 96 de la CCN)

1- NATURE DE L'ACCUEIL :

- Accueil de l'enfant cinquante-deux semaines par période de 12 mois consécutifs
- Accueil de l'enfant quarante-six semaines ou moins par période de 12 mois consécutifs
- Accueil de l'enfant de manière occasionnelle

2- 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 :

LUNDIde.....à.....

MARDIde.....à.....

MERCREDIde.....à.....

JEUDIde.....à.....

VENDREDIde.....à.....

SAMEDIde.....à.....

DIMANCHEde.....à.....

3- REPOS HEBDOMADAIRE :

(Articles 46 et 100 de la CCN)

Le salarié bénéficie d'une période de repos hebdomadaire d'une durée minimale de 35h consécutives.

Le jour habituel de repos hebdomadaire est fixé au, et il est pris le même jour, de préférence le dimanche, 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 5 : REMUNERATION

(Articles L.3211-1 et L.3241-1 du Code du travail ; article 51 à 56 et 107 à 112 de la CCN)

Le salaire de base du salarié est mensualisé quel que soit le nombre d'heures de travail par semaine et le nombre de semaines de travail dans l'année. La mensualisation du salaire garantit un lissage de la rémunération.

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- SALAIRE MENSUEL DE BASE POUR L'ACCUEIL DE L'ENFANT 52 SEMAINES PAR PERIODE DE 12 MOIS CONSECUTIFS :

Salaire mensuel brut =

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

.....xx 52	= € BRUT.
12		
		Soit€ NET

2- SALAIRE MENSUEL DE BASE POUR L'ACCUEIL DE L'ENFANT 46 SEMAINES OU MOINS PAR PERIODE DE 12 MOIS CONSECUTIFS :

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 =

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

.....XX
.....12
= € BRUT
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 102 de la CCN des assistants maternels.

3- SALAIRE MENSUEL DE BASE ACCUEIL OCCASIONNEL

Salaire mensuel brut =

$$\text{Salaire horaire brut de base} \times \text{nb d'heures d'accueil dans le mois}$$

.....X = € BRUT
Soit € NET

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

4- HEURES COMPLÉMENTAIRES

(Article 110.2 de la CCN)

Au sens de la présente convention collective, les heures de travail effectuées au-delà de la durée de travail hebdomadaire prévue au contrat et jusqu'à quarante-cinq heures par semaine incluses, sont considérées comme des heures complémentaires.

Si le nombre d'heures complémentaires effectuées par l'assistant maternel, à la demande du particulier employeur, excède un tiers (1/3) de la durée des heures complémentaires prévues au contrat de travail, pendant seize semaines consécutives, alors les parties doivent se rencontrer afin d'échanger sur les modalités d'organisation du travail.

Les heures complémentaires peuvent donner lieu à une majoration de salaire, sur décision écrite des parties prévue dans le contrat de travail.

Les heures complémentaires sont rémunérées au salaire horaire :

- brut de €,
- soit€ net.

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

5- MAJORATIONS

α Majoration pour heure supplémentaire :

A partir de la 46ème heure hebdomadaire d'accueil, il est appliqué un taux de majoration, ne pouvant être inférieur à 10%, 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 :

- de€ brut ,
- 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.

6- INDEMNITÉS

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**
(Article 114.1 de la CNN)

Les frais d'entretien sont les investissements, matériel 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**
(Article 114.2 de la CNN)

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

α **Frais de déplacement**
(Article 113 de la CNN)

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 :

7- ABSENCES DE L'ENFANT :

Les périodes pendant lesquelles l'enfant est confié à l'assistant maternel étant prévues au contrat de travail, les temps d'absence non prévus sont rémunérés.

Toutefois, en cas d'absence de l'enfant justifiée par un certificat médical ou un bulletin d'hospitalisation, le particulier employeur avertit l'assistant maternel dès que possible, par tout moyen.

Il transmet également le justificatif à l'assistant maternel, au plus tard au retour de l'enfant.

En cas d'absence justifiée dans les conditions prévues ci-dessus, l'assistant maternel n'est pas rémunéré au titre de la période d'absence dans les limites suivantes :

– en cas de courtes absences de l'enfant, pas nécessairement consécutives, dans la limite de cinq jours d'absence. Au-delà de cette limite, le particulier employeur doit procéder au paiement du salaire ;

– en cas d'absence durant quatorze jours calendaires consécutifs. Au-delà de quatorze jours calendaires consécutifs, le particulier employeur doit reprendre le paiement du salaire ou rompre le contrat de travail conformément à l'article 119.1 du présent socle spécifique de la CCN.

Ces limites sont appréciées par période de douze (12) mois glissants à compter de la date d'effet de l'embauche ou de sa date anniversaire.

ARTICLE 6 : CONGES PAYES ET JOURS FERIES

(Article 102 de la CCN)

1- CONGÉS PAYÉS

Les congés de l'assistant maternel sont fixés d'un commun accord entre les parties, au plus tard le 1er mars de chaque année.

Lorsque l'assistant maternel accueille les enfants de plusieurs particuliers employeurs, ceux-ci s'efforcent de fixer d'un commun accord, au plus tard le 1er mars de chaque année, la date des congés.

À défaut d'accord entre tous les particuliers employeurs, l'assistant maternel fixe lui-même ses quatre semaines de congés annuels entre le 1er mai et le 31 octobre et une semaine en hiver.

Il communique alors les dates de ses congés annuels par écrit à chacun de ses particuliers employeurs, au plus tard le 1er mars.

Lorsque l'assistant maternel travaille pour un seul particulier employeur, à défaut d'accord entre les parties sur les dates des congés, c'est le particulier employeur qui, au plus tard le 1er mars, fixe ces dates et en informe l'assistant maternel.

En cas d'accueil de l'enfant cinquante-deux semaines par période de douze mois consécutifs, les congés payés sont indemnisés au moment de leur prise.

En cas d'accueil de l'enfant quarante-six semaines ou moins par période de douze mois consécutifs, l'indemnité brute due au titre des congés payés pour l'année de référence s'ajoute au salaire mensuel brut.

Le montant de l'indemnité de congés payés est déterminé au 31 mai de chaque année.

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.

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 47 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 sera :

- travaillé
 non travaillé

Jours fériés ordinaires :

Les jours fériés ordinaires sont ceux énumérés par les dispositions légales et réglementaires de droit commun.

Les jours fériés ordinaires travaillés sont prévus dans le contrat de travail écrit. À défaut, le travail un jour férié ordinaire ne peut intervenir que d'un commun accord écrit entre les parties.

En contrepartie du travail le jour férié ordinaire, le salarié perçoit, au titre des heures effectuées, une rémunération majorée à hauteur de dix pour cent du salaire dû.

Le chômage d'un jour férié ordinaire tombant un jour habituellement travaillé, ouvre droit au maintien de la rémunération brute habituelle, si le salarié a travaillé pour le particulier employeur, le dernier jour de travail qui précède le jour férié et le premier jour de travail qui lui fait suite, sauf autorisation d'absence préalablement accordée.

Au sens des présentes dispositions, est entendu par « jour de travail » le jour qui aurait dû être travaillé par le salarié selon le contrat de travail ou le planning de travail qui lui a été remis par le particulier employeur.

L'absence du salarié en raison du chômage des jours fériés ordinaires est assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination de ses droits à congés payés et au titre de l'ancienneté.

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 7 : 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 1ère présentation de la lettre qui fixe le point de départ du préavis.

1- PRÉAVIS

(Article 120 de la CC)

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 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
< 3 mois	8 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)
Ancienneté ≥ 1 an	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 nette qu'aurait perçu le salarié s'il avait travaillé.

2- INDEMNITÉ DE RUPTURE

(Article 121.1 de la cc)

En cas de retrait d'enfant, le particulier employeur verse une indemnité de rupture à l'assistant maternel qui accueille l'enfant depuis au moins neuf mois.

Cette indemnité n'est pas due :

- lorsque le retrait de l'enfant est causé par la faute grave ou lourde de l'assistant maternel ;
- en cas de modification ou de suspension ou de retrait d'agrément.

Le montant de l'indemnité est égal à un quatre-vingtième du total des salaires bruts perçus pendant la durée du contrat, hors indemnités non soumises à contributions et cotisations sociales telles que l'indemnité kilométrique, l'indemnité d'entretien et les frais de repas.

Cette indemnité n'a pas le caractère de salaire. Elle est exonérée de contributions et cotisations sociales dans les limites fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

3- INDEMNITÉ COMPENSATRICE DE CONGÉS PAYÉS

(Article 123 de la CCN)

Le particulier employeur doit verser à l'assistant maternel une indemnité compensatrice de congés payés acquis, non rémunérés à la date de la rupture du contrat de travail.

Pour déterminer l'indemnité compensatrice de congés payés, le particulier employeur applique la méthode du maintien de salaire ou la méthode du dixième.

4- REGULARISATION DES SALAIRES EN CAS D'ACCUEIL DE L'ENFANT 46 SEMAINES OU MOINS

(Article 124 de la CCN)

En cas d'accueil de l'enfant quarante-six semaines ou moins, le particulier employeur procède à la régularisation définitive du salaire en fin de contrat.

Cette régularisation effectuée à la date de fin du contrat de travail tient compte des conditions prévues au contrat de travail et des régularisations prévisionnelles réalisées chaque année à la date anniversaire du contrat.

À la fin du contrat de travail, il est procédé à une liquidation et une compensation des régularisations annuelles et prévisionnelles, au crédit de l'assistant maternel.

5- SUSPENSION OU RETRAIT D'AGRÉMENT

(Article)119.3 de la cc)

La suspension, la modification ou le retrait de l'agrément de l'assistant maternel s'impose aux parties et entraîne le retrait forcé de l'enfant.

Dans ce cas, le contrat de travail est rompu sans préavis, ni indemnité de rupture, du seul fait de la suspension, de la modification ou du retrait de l'agrément. Toutefois, l'indemnité compensatrice de congés payés est versée à l'assistant maternel.

Le particulier employeur notifie à l'assistant maternel par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en mains propres contre décharge, le retrait forcé de l'enfant à la date de notification de la suspension, de la modification 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 permettant au salarié 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 8 : 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



2^{ème} PARTIE : CONTRAT D'ACCUEIL

POUR L'ENFANT :

.....

Né (e) le :

.....

ARTICLE 1 : MODALITES D'ACCUEIL

Ce paragraphe permet de définir les prestations de l'assistant maternel.

En cas d'heures supplémentaires, l'assistant maternel accepte-t-il :

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

Accueil de l'enfant fébrile	Oui	Non
L'assistant maternel accepte-t-il d'accueillir l'enfant malade	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Accepte-t-il d'accueillir l'enfant avec de la fièvre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Fournit par	L'Assistant maternel	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"/>
Dîner	<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 :

.....

.....

ARTICLE 2 : SANTE DE L'ENFANT

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

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

Administration de médicaments

L'ordonnance du 19 mai 2021 autorise explicitement les assistants maternels à administrer des médicaments.

Le décret du 30 août en précise les modalités :

- maîtrise de la langue française
- respect du protocole de délivrance de soins annexé au contrat de travail
- absence de mention du médecin de l'intervention requise d'un auxiliaire médical
- l'accord expresse des parents
- la traçabilité des actes
- l'explication préalable du geste à accomplir par les parents

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
....., assistant maternel 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

Dans le cas où l'assistant maternel 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 Départemental
SAMU	15
POMPIER	18
Numéro d'urgence	112
Centre antipoison	05 61 49 33 33

En cas de prise en charge particulière, l'assistant maternel 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 assistants maternels, 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 maternel. 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 maternel.

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 assistants maternels.

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

Fait à Le.....

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

ARTICLE 3 : PERSONNES MANDATEES

PERSONNES MANDATÉES À VENIR CHERCHER L'ENFANT AU DOMICILE DE L'ASSISTANT MATERNEL

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 maternel a l'obligation d'exiger la présentation d'une pièce d'identité de toute personne susceptible de récupérer l'enfant à son domicile.

Les employeurs devront informer l'assistant maternel 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)

ARTICLE 4 : TRANSPORT ET SORTIES DE L'ENFANT

L'employeur autorise l'assistant maternel à transporter son enfant dans son véhicule personnel :

- OUI NON

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

- Aux activités de l'assistant maternel
 Au Relais Petite Enfance
 A des spectacles
 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 maternel devra être étendu à un usage professionnel.

Enfant accueilli en périscolaire :

L'employeur autorise l'assistant maternel 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)**

ARTICLE 5 : AUTORISATION D'ACCUEIL D'URGENCE

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

Rappel : seul, l'assistant maternel habituel 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 un autre assistant maternel (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)**

ARTICLE 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)**

ANNEXES



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 :

52 semaines par période de 12 mois consécutifs

46 semaines ou moins par période de 12 mois consécutifs

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 :

Pour un accueil de 52 semaines par période de 12 mois consécutifs

Salaire mensuel brut =

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

$\frac{\text{.....} \times \text{.....} \times 52}{12} = \text{.....} \text{ € BRUT.}$
Soit€ NET

Pour un accueil de 46 semaines ou moins par période de 12 mois consécutifs

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 maternel ou pendant les semaines d'absence programmées de l'enfant.

Salaire mensuel brut de base =

Salaire horaire brut de base x nb d'heures d'accueil hebdomadaires x nb de semaines d'accueil programmées

12	
.....XX	= € BRUT
.....12	
Soit € NET	

En accueil occasionnel

Salaire mensuel brut =

Salaire horaire brut de base x nb d'heures 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%.

Si l'une des parties décide de ne pas donner suite à cet accord, elle versera à l'autre une indemnité forfaitaire compensatrice égale à la moitié du salaire mensuel brut.

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 selon 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 toute circonstance.

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 DE PARTICIPER AUX ACTIVITES DU RELAIS PETITE ENFANCE

Madame

Monsieur

Domicilié à

Autorisons

N'autorisons pas

Madame ou Monsieur
assistant(e) maternel(le) agré(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

N'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 :