

CONTRAT DE TRAVAIL ET D'ACCUEIL ENTRE ASSISTANT(E) MATERNEL(LE) ET PARENTS

Le contrat est établi pour l'accueil de l'enfant

Nom de l'enfant : _____ Prénom : _____

Date de naissance : _____

Date d'effet du contrat (à compter du 1er jour de la période d'essai) _____

INFORMATIONS AUX PARENTS

Le conseil général intervient pour la délivrance de l'agrément et en contrôle le suivi ; il veille à l'application de la réglementation de la santé publique, de l'action sociale et de la famille. De ce fait, il autorise ou non l'exercice de l'activité

La profession a pour objet l'accueil par l'assistant maternel à son domicile d'un enfant confié par son ou ses parents pour participer à sa prise en charge et à son épanouissement

L'accueil d'un enfant chez un(e) assistant(e) maternel(le) doit être minutieusement préparé afin qu'il se mette en place dans les meilleures conditions possibles.

Ce contrat a pour objectif de faciliter cette préparation en envisageant toutes les circonstances qui risquent d'entraîner des difficultés ou malentendus préjudiciables à l'enfant. Il précise l'organisation matérielle et financière ainsi que les principes éducatifs qui régissent l'accueil.

Les modalités d'accueil ainsi précisées, les relations entre parents et assistant(e) maternel(le) pourront être fondées sur une **confiance mutuelle** née de leur intérêt commun pour l'enfant.

Dans ces conditions, **les besoins de l'enfant**, à savoir, stabilité, sécurité physique et affective, échanges et communication, recherche d'autonomie et découvertes, rythme de vie adapté, respect et reconnaissance, **pourront être satisfaits**.

DEMARCHES ADMINISTRATIVES

Conformément aux *Art. 2311.2 et 3 du Code de la Sécurité Sociale* les parents employeurs sont tenus, dans les 8 premiers jours, de faire une déclaration à l'embauche de l'assistant(e) maternel(le). Les formulaires de déclarations sont téléchargeables sur Internet.

Les parents devront fournir à l'assistant(e) maternel(le), une photocopie de la notification administrative d'immatriculation.

De même, l'assistant(e) maternel(le) est tenu(e) de déclarer aux services de la PMI, dans les huit jours suivant l'accueil, le nom et l'âge des enfants, ainsi que les modalités d'accueil.

Les cotisations sociales patronales et salariales sont prises en charge par la CAF qui les versent directement à l'URSSAF. Néanmoins, les assistant(e)s maternel(le)s ne sont pas exonéré(e)s des charges salariales.

La PAJE (prestation d'accueil du jeune enfant) attribuée aux parents employeurs un complément de libre choix du mode de garde.

Le montant de ces prestations ne peut excéder 85 % du montant du salaire réel net payé à l'assmat

Les parents s'engagent à établir les déclarations nominatives trimestrielles envoyées par l'URSSAF ou mensuelles envoyées par le Centre Pajemploi.

ADRESSES UTILES

- **CAISSE D'ALLOCATIONS FAMILIALES** www.caf.fr

- **CENTRE PAJEMPLOI** : Réseau URSSAF 43013 Le Puy en Velay Cedex - 0.820.00.72.53

www.pajemploi.urssaf.fr

CONTRAT DE TRAVAIL ET D'ACCUEIL

A noter que la convention collective ne peut remettre en cause des avantages acquis antérieurement.

Le contrat est établi nominativement pour chaque enfant confié.

Il est rédigé en 2 exemplaires, datés et signés par l'employeur et le salarié qui en gardent chacun un exemplaire. Chaque page est paraphée par les 2 parties. Il est signé au moment de l'embauche et prend effet dès le 1er jour où l'enfant est confié à l'assistant(e) maternel(le).

Dans le cas d'une embauche différée pour réserver une place d'accueil, il peut être rédigé « un engagement réciproque » dont un modèle est proposé en annexe.

Chaque changement, accepté par l'autre partie, doit faire l'objet d'un avenant, également daté et signé par les 2 parties (modèle d'avenant de contrat en annexe)

Dans l'intérêt des parties le contrat de travail doit être rempli le plus précisément possible par l'employeur et le salarié dans le respect des droits et des obligations mutuelles.

Un contrat d'accueil fait suite afin de préciser les conditions d'accueil, il sera signé par les deux parents et l'assistant(e) maternel(le) afin de garantir la qualité d'accueil pour l'enfant.

Toutes dispositions plus favorables que la CCN sont spécifiées, écrites en rouge et italique et sont à signer

1. OBLIGATIONS GENERALES

Obligations de l'employeur :

S'assurer de la réalité de l'agrément,

Déclarer l'emploi à l'URSSAF, à la MSA ou à la CAF,

Vérifier l'assurance responsabilité civile professionnelle du salarié,

Vérifier l'assurance automobile, le cas échéant et notamment la clause particulière de la couverture de transport des enfants accueillis,

Etablir un contrat de travail écrit,

Etablir mensuellement un bulletin de paie, à date fixe, précisant pour information les jours et les heures d'accueil réellement effectués dans le mois,

Procéder à la déclaration nominative mensuelle des salaires.

Obligations du salarié :

Présenter copie de l'agrément et informer l'employeur de toutes modifications d'agrément et de conditions d'accueil,

Communiquer l'attestation personnelle d'assuré social,

Communiquer les attestations d'assurance responsabilité civile professionnelle et d'assurance automobile,

Faire visiter à l'employeur les pièces auxquelles l'enfant aura accès,

Conclure un contrat de travail écrit.

2. COORDONNEES DES PARTIES AU CONTRAT

Contrat de travail conclu entre :

L'employeur :

Mme Melle M. (Cocher la case correspondante)

Nom _____

Prénom _____

Adresse _____

N° Urssaf ou N° Pajemploi _____

En qualité de : père mère tuteur ou autre (Cocher la case correspondante)

N° de téléphone des parents en cas d'urgence _____

Monsieur	Madame
Portable	
Domicile	
Professionnel	
@	

En cas de séparation ou de divorce, fournir les décisions juridiques concernant la garde de l'enfant (dispositif du jugement de divorce).

Si d'autres personnes sont susceptibles de rendre visite à l'enfant ou de le reprendre chez l'assistant(e) maternel(le), elles devront être munies d'une autorisation écrite des signataires du contrat et d'une pièce d'identité que l'assistant(e) maternel(le) devra exiger. Le nom de ces personnes sera mentionné sur le contrat

En aucun cas, l'assistant(e) maternel(le) ne doit confier l'enfant aux personnes non mentionnées

L'assistant(e) maternel(le) :

Nom : _____ Prénom : _____

Nom de Jeune Fille : _____

Date de naissance : _____ à _____

Adresse : _____

Téléphone: _____ ou _____

Adresse @ mail _____

Date d'agrément : _____

Date du dernier renouvellement : _____

Pour les assistant(e)s maternel(le)s de nationalité étrangère,

Échéance de validité du titre de séjour : _____

Nombre d'enfants autorisés _____

Date de fin d'agrément: _____ N° Paje : _____

N° Sécurité Sociale : ____/____/____/____/____/____/____/____/____

Personnes autres que les parents à prévenir en cas d'urgence :

Mr ou Mme : _____ Téléphone : _____

Adresse : _____

Mr ou Mme : _____ Téléphone : _____

Adresse : _____

ASSURANCES (article L 421-13 du Code de l'Action Sociale et des Familles)

L'assistant(e) maternel(le) s'engage à contracter une assurance en responsabilité civile professionnelle, couvrant les dommages que l'enfant pourrait provoquer et les accidents dont il pourrait être victime.

L'assistant(e) maternel(le) doit garantir corporellement les personnes transportées à bord de son véhicule, dans le cadre de son activité professionnelle. Elle doit respecter les règles de la sécurité routière. L'enfant doit obligatoirement être assis dans un siège auto homologué et adapté à son âge, attaché avec la ceinture de sécurité ou avec les harnais du siège auto conformément au code de la route.

Assurance responsabilité civile professionnelle.

- ❖ **Compagnie** _____
- ❖ **Adresse** _____
- ❖ **N° de police.** _____
- ❖ **Validité** _____

L'assistant(e) maternel(le) est seul(e) responsable de l'enfant gardé et ne peut déléguer cette responsabilité à une autre personne, même à un membre de sa famille et ce même avec l'autorisation des parents

Assurance automobile contractée par l'Assistant(e) Maternel(le) pour le transport de l'enfant en voiture

- ❖ **Compagnie** _____
- ❖ **Adresse** _____
- ❖ **N° de police** _____
- ❖ **Validité** _____

3. PERIODE D'ESSAI (Art.5 de la Convention collective Nationale)

Cette période ne se présume pas, elle n'existe que si elle est expressément et clairement prévue

- Durée maximum de 2 mois si l'accueil prévu s'effectue sur 4 jours ou plus par semaine
- Durée maximum de 3 mois si l'accueil prévu s'effectue sur moins de 4 jours par semaine

Les parties au contrat fixent la durée de la période d'essai à _____ jours ou _____ mois
Durant les premiers jours de l'essai et au **maximum pendant un mois**, un temps d'adaptation au cours duquel les conditions et les horaires d'accueil seront fixés en fonction des besoins de l'enfant, peut être prévu par l'employeur. **Ce temps fait partie de la période d'essai.** En cas d'accueil d'une fratrie suivant l'accueil d'un 1er enfant, la période d'essai ne sera pas applicable, puisqu'il s'agit du même employeur

La période d'adaptation s'étendra sur _____ jours, du _____ au _____.

La période d'adaptation reste souple et pourra être modifiée et adaptée en fonction des besoins de l'enfant et de la demande des parents et de l'assistant(e) maternel(le) mais ne pourra excéder un mois.

Les parents devront établir la déclaration à l'embauche de l'assistant(e) maternel(le) dès le début de la période d'adaptation. La période d'adaptation est incluse à la période d'essai. Elle sera rémunérée à l'heure

Au cours de la période d'essai l'employeur ou le salarié peut rompre le contrat, sans procédure particulière.

Si le contrat est rompu avant la fin de la période d'essai, l'employeur doit délivrer au salarié :

- ❖ Un bulletin de paie
- ❖ Un certificat mentionnant la date de début et la date de fin du contrat ainsi que la nature de l'emploi ;
- ❖ Une lettre de rupture si celle-ci est de son fait ;
- ❖ L'attestation Pôle-Emploi

A NOTER : sans notification de la période d'essai, l'embauche nécessite un préavis immédiat de 15 jours en cas de rupture de contrat

4. DUREE D'ACCUEIL ET HORAIRES (Art. 6 de la Convention Collective Nationale)

Principes à respecter

La durée conventionnelle est de 45 heures par semaine.

La durée habituelle de la journée d'accueil est de 9 heures.

Le salarié bénéficie d'un repos quotidien de 11 heures consécutives minimum. Il peut toutefois être dérogé à ce principe afin que l'accueil de l'enfant soit assuré sans interruption pendant deux ou plusieurs jours consécutifs, pour des motifs liés à l'indisponibilité du ou des parents du fait de leur travail ou de leur état de santé.

La durée quotidienne maximale de travail tous employeurs confondus est de 13 heures par jour.

Le repos hebdomadaire a une durée minimale de 24h + les 11h de repos quotidien, soit 35 h

L'accueil journalier débute à l'heure prévue au contrat et se termine quand le parent part avec son enfant de la maison de l'assistant(e) maternel(le). Donc prévoir 5-10 mn pour les consignes et discuter avec l'assistant(e) maternel(le). Tout dépassement d'horaire fera l'objet d'heures complémentaires ou supplémentaires.

L'assistant(e) maternel(le) ne peut être employé(e) plus de 6 jours consécutifs.

Planning hebdomadaire :

Les parties au contrat prévoient que l'enfant sera confié à l'assistant(e) maternel(le) les jours suivants:

Planning régulier

JOURS	Toute l'année	En période scolaire	Pendant les vacances scolaires
Lundi	De ___h__ à ___h__	De ___h__ à ___h__	De ___h__ à ___h__
Mardi	De ___h__ à ___h__	De ___h__ à ___h__	De ___h__ à ___h__
Mercredi	De ___h__ à ___h__	De ___h__ à ___h__	De ___h__ à ___h__
Jeudi	De ___h__ à ___h__	De ___h__ à ___h__	De ___h__ à ___h__
Vendredi	De ___h__ à ___h__	De ___h__ à ___h__	De ___h__ à ___h__
Samedi	De ___h__ à ___h__	De ___h__ à ___h__	De ___h__ à ___h__
Dimanche	De ___h__ à ___h__	De ___h__ à ___h__	De ___h__ à ___h__

Planning avec roulement

Semaines	Nombre d'heures par semaine	Nombre de semaines	Heures totales pour l'année
A			
B			
C			
D			
E			
F			
Total			

Ou selon les modalités suivantes avec accords particuliers et ajustements de prix

Les trajets scolaires aller-retour sont considérés comme temps d'accueil, si l'assistant(e) maternel(le) les assure pour votre enfant.

* Nota :

- Toute heure non prévue au planning ou au contrat sera rémunérée en sus.
- Une heure effectuée hors planning ne peut en remplacer une autre.
- Un jour effectué hors planning ne peut en remplacer un autre et sera rémunéré en sus.

Contrat sur planning il sera donné au moins _____ à l'avance.

Un jour prévu au planning et non effectué sera considéré comme travaillé sauf délai de prévenance de _____

L'assistant(e) maternel(le) accepte-t-elle (il) de faire des heures complémentaires ou supplémentaires majorées à celles notées ci-dessous :

Oui non à titre exceptionnel

En cas d'heures supplémentaires ou d'accueil tardif, l'assistant(e) maternel(le) accepte de

Donner le bain mettre l'enfant en pyjama lui donner le dîner

Planning annuel: (Article 6 de la Convention Collective)

L'employeur et l'assistant(e) maternel(le) se mettent d'accord sur les périodes d'accueil programmées dans l'année.

Le contrat prévoit le nombre de semaines d'accueil.

Sont déduits du calcul de la mensualisation les semaines de RTT et les congés décalés entre l'employeur et l'assistant(e) maternel(le).

ANNEE COMPLETE (calcul de la mensualisation sur 52 semaines)

ANNEE INCOMPLETE (calcul sur 46 semaines ou moins, les semaines de congés de l'assistant(e) maternel(le) et des parents ont été retirées de la mensualisation, il ne doit rester QUE les semaines travaillées)

Si les dates de congés ne sont pas connues lors de la signature du contrat, un délai de prévenance devra être fixé. Ce délai de prévenance sera précisé au contrat si les deux parties conviennent de la possibilité de la modification des dates de semaines travaillées (ou programmées)

❖ nombre de semaines travaillées : _____

❖ nombre de semaines d'absence : _____

Planning détaillé des semaines d'absence

Périodes de congés de l'assistant(e) maternel(le)		Périodes de congés des parents	
Été :	semaine(s)	Été :	semaine(s)
Automne :	semaine(s)	Automne :	semaine(s)
Fin d'année :	semaine(s)	Fin d'année :	semaine(s)
Hiver :	semaine(s)	Hiver :	semaine(s)
Printemps :	semaine(s)	Printemps :	semaine(s)

A défaut le délai de prévenance est fixé à : _____

En cas de modification dans le planning, l'Assistant(e) maternel(le) sera averti(e) le plus rapidement possible (Il est conseillé de faire un avenant en cas de modification définitive).

Repos hebdomadaire (Art. 10 de la Convention Collective Nationale)

Le jour de repos hebdomadaire est fixé au **dimanche** ou autre jour _____

Le jour habituel de repos est prévu au contrat, il est pris le même jour en cas de multi employeurs.

Si le jour de repos est travaillé exceptionnellement :

Il sera rémunéré récupéré majoré dans les 2 cas de 25 % ou _____%

5. REMUNERATION (Art. 7 de la Convention Collective Nationale)

Pour assurer à l'assistant(e) maternel(le) un salaire régulier, quel que soit le nombre d'heures d'accueil par semaine et le nombre de semaines d'accueil dans l'année, le salaire de base est obligatoirement mensualisé et calculé sur 12 mois à compter de la date d'embauche, période d'essai et adaptation comprise

La mensualisation comprend le paiement des journées de formation obligatoire et des jours fériés.

Elle n'exclut pas le paiement des heures complémentaires et supplémentaires travaillées.

Les indemnités de nourriture et d'entretien sont à rajouter en fonction du nombre de jours de garde réel dans le mois. Elles ne peuvent pas être mensualisées comme le salaire de base.

La mensualisation implique que le salaire est le même chaque mois quels que soient le nombre :

- de jours de travail effectif dans le mois,
- de jours d'absence pour convenance personnelle de l'enfant
- de jours de maladie de l'enfant (en fonction des conditions prévues à la CCN ou d'un accord contractuel),
- de jours de congés des parents autres que ceux déduits au contrat,
- de jours fériés,
- de congés payés pris par l'assistant(e) maternel(le) si acquis

Toute absence de l'enfant donnera lieu au versement de la rémunération normale, sauf du seul fait de l'assistant(e) maternel(le) ou de l'absence due à une maladie de l'enfant attesté par certificat médical.

Toutes les heures d'accueil sont rémunérées.

Le salaire est versé tous les mois, à date fixe.

Un bulletin de paie est délivré chaque mois en plus de la feuille de paie Pajemploi afin de mentionner le nombre réel d'heures effectuées dans le mois ainsi que le nombre de jours et le montant des cotisations salariales, conforme aux Articles L. 143-3 et R. 143-2 du Code du Travail.

Le salaire est déterminé en accord avec l'assistant(e) maternel(le). Il varie selon le temps d'accueil et doit se situer entre **2.25 h** de SMIC minimum légal et **5 h** de SMIC/j maximum (données CAF)

Application de la grille de salaire suivante selon le nombre d'heures mensuelles travaillées:

Pour + ou = _____ h/mois, le salaire horaire est de _____ € brut*/heure soit _____ € net/heure
Entre _____ h/mois et _____ h/mois, le salaire horaire est de _____ € brut*/heure soit _____ € net/heure
Entre _____ h/mois et _____ h/mois, le salaire horaire est de _____ € brut*/heure soit _____ € net/heure
Entre _____ h/mois et _____ h/mois, le salaire horaire est de _____ € brut*/heure soit _____ € net/heure
Entre _____ h/mois et _____ h/mois, le salaire horaire est de _____ € brut*/heure soit _____ € net/heure
Entre _____ h/mois et _____ h/mois, le salaire horaire est de _____ € brut*/heure soit _____ € net/heure

Ou

Le montant du salaire horaire sera de _____ €uros brut*/heure soit _____ €uros net/heure.

* Le salaire brut est donné à titre indicatif. Il est fluctuant selon le taux des cotisations Urssaf

Sur une année complète (52 semaines y compris les congés payés du salarié) :

Le salaire est versé tous les mois y compris en période de congés, sous réserve des droits acquis au cours de la période de référence (ainsi en cas de congés sans solde ou d'absence, le salaire de base peut être diminué)

Salaire horaire brut de base x nombre d'heures d'accueil par semaine x 52/12

Soit salaire horaire net de base x nombre d'heures d'accueil par semaine x 52/12

Sur une année incomplète (semaines programmées hors congés annuels du salarié) :

Sauf majoration ou minoration justifiée, le salaire ne prenant en compte que les semaines programmées de garde 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 horaire brut de base x nombre d'h d'accueil par semaine x nombre de semaines programmées/12

Soit salaire horaire net de base x nombre d'h d'accueil par semaine x nombre de semaines programmées/12

MAJORATION POUR DIFFICULTES PARTICULIERES (Article 7 de la Convention Collective)

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

En cas de difficultés temporaires, le salaire horaire sera majoré de _____ %

En cas de difficultés permanentes, le salaire horaire sera majoré de _____ %

HEURES COMPLEMENTAIRES (Article 7 de la Convention Collective)

En cas de dépassement d'horaire dans une même journée d'accueil, des heures complémentaires, non majorées sont ajoutées à la rémunération de base, jusqu'à 45 heures travaillées par semaine.

Le montant de l'heure complémentaire sera de _____ €uros brut soit _____ €uros net.

HEURES SUPPLEMENTAIRES (Article 7 de la Convention Collective)

Pour chaque heure effectuée au-delà de la 45ème heure dans une même semaine d'accueil, une rémunération supplémentaire est versée. Ces heures sont obligatoirement majorées. *L'absence de majoration prévue au contrat cause un préjudice à l'assmat (Cour d'appel d'Amiens 27/09/2011 10/03599)*

Le taux de majoration est fixé entre les deux parties (Habituellement admis entre 10 et 25%).

Les heures supplémentaires seront calculées conformément à la loi, au prorata du temps écoulé ou effectif et cumulé en fin de mois.

Après accord commun, les heures supplémentaires seront majorées de _____ %

Le montant de l'heure supplémentaire sera de _____ €uros brut soit _____ €uros net.

En cas d'absence rémunérée ou de journée de CP, le temps non travaillé n'est pas récupérable et est valorisé sur la base du temps qui aurait été travaillé si le salarié avait été présent, heures supplémentaires comprises.

Les jours fériés donnent aussi lieu à une rémunération majorée des heures supplémentaires.

Article 3133-3 du Code du Travail « Le chômage des jours fériés ne peut entraîner aucune perte de salaire pour les salariés totalisant au moins trois mois d'ancienneté »

REGULARISATION : (Article 7 de la Convention Collective)

Si l'accueil s'effectue sur une année incomplète, compte tenu de la mensualisation, 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 dans le cadre de la mensualisation. S'il y a lieu, l'employeur procèdera à une régularisation. Le montant versé à ce titre est un élément du salaire et est soumis à cotisation.

BULLETIN DE PAIE ET MODALITES DE VERSEMENT (Articles 2 et 7 de la Convention Collective)

Les parties au contrat conviennent :

Salaire horaire brut *	€	Salaire horaire net	€
Heure supplémentaire brute *	€	Heure supplémentaire nette	€
Salaire mensuel brut *	€	Salaire mensuel net	€

* Le salaire brut est donné à titre indicatif. Il est fluctuant selon le taux des cotisations Urssaf

L'assistant(e) percevra son salaire (A cocher) : En chèque En espèces Par virement CESU
Avec l'accord du salarié, tout ou partie du salaire peut être payé en CESU préfinancés en cas de déclaration PAJEMPLOI

En cas de règlement en espèces, l'assistant(e) maternel(le) signera une facture acquittée.

Date de versement (A cocher) : Le 30 ou 31 de chaque mois
 Le dernier jour travaillé du mois
 Autre date : _____

Le contrat sera révisé chaque année à sa date anniversaire : _____

INDEMNITES DE NOURRITURE ET D'ENTRETIEN (Article 8 et annexe 1 de la Convention Collective).
INDEMNITES DE REPAS

FOURNITURES	Assmat	Parents	Précisions si nécessaire
Petit déjeuner			
Déjeuner			
Goûter			
Eau minérale			
Diner			
Lait infantile			
Repas de l'enfant en cas de régime alimentaire particulier			

La partie fournissant les repas doit être précisée dans le contrat.

Si l'employeur fournit les repas, l'indemnité n'est pas due. Le repas amené par les parents doit arriver dans un sac isotherme prêt à réchauffer, en aucun cas l'assistant(e) maternel(le) fera cuire le repas. Il devra être varié et équilibré et comporter légumes, féculents, protéines, laitages et fruits en quantité suffisante et adaptée à l'âge

Si les parents fournissent le repas ils devront signer une attestation de prix de la nourriture apportée (Annexe)

Tarif de l'indemnité de nourriture si l'assmat fournit le repas

Les parties conviennent d'une indemnité de petit déjeuner de _____ €/jour
Les parties conviennent d'une indemnité de repas de _____ €/jour
Les parties conviennent d'une indemnité de goûter de _____ €/jour

INDEMNITES D'ENTRETIEN

Les frais occasionnés au salarié par l'accueil de l'enfant sont :

Les matériels et produits de couchage, de puériculture, de jeux et d'activités destinés à l'enfant, à l'exception des couches, la part afférente aux frais généraux du logement de l'assistant(e) maternel(le)

L'employeur et le salarié déterminent d'un commun accord le montant de l'indemnité journalière destinée à couvrir les frais d'entretien de l'enfant supportés par le salarié.

L'indemnité rattachée à ces frais est due pour chaque journée d'accueil

FOURNITURES	Assistant(e) maternel(le)	Parents
Lit		
Chaise haute		
Transat		
Parc		
Landau et poussette		
Siège-auto homologué		
Jouets		
Biberons		
Draps, bavoirs, gigoteuse		
Couches		
Lingettes		
Thermomètre		
Médicaments contre la fièvre		
Sérum physiologique		
Crème contre l'érythème fessier		
Change complet		
Entretien du linge de l'enfant		
Photocopie du Carnet de vaccination		

Fournir une trousse à pharmacie contenant : paracétamol, éosine, sérum physiologique, thermomètre, arnica, pansement, crème solaire, pommade érythème fessier..., ainsi qu'une ordonnance mise à jour régulièrement pour l'administration de paracétamol et de tout autre traitement qui restera au domicile de l'assistant(e) maternel(le)

Conformément à l'Article D 773-5 du Code du travail, le montant minimal de l'indemnité d'entretien (nourriture non incluse) ne peut être inférieur à 85% du minimum garanti mentionné à l'article L 141-8, par enfant pour une journée de 9 h

Les parties au contrat conviennent d'une indemnité d'entretien de : _____ €/j si journée -/= de 9 h

Les parties au contrat conviennent d'une indemnité d'entretien de : _____ €/h à partir de la 10^e h

Les parties au contrat conviennent d'une indemnité d'entretien de : _____ €/j pour la journée d'accueil

INDEMNITES DE DEPLACEMENT (Article 9 de la Convention Collective)

Si des transports se font à la demande de l'employeur, il sera versé à l'assistant(e) maternel(le), une indemnité kilométrique qui ne pourra être inférieure au barème de l'administration et supérieure au barème fiscal.

Cette indemnité inclus la consommation d'essence et d'huile, les frais d'entretien et de réparation, l'amortissement du véhicule et les frais d'assurance.

Cette indemnité est à répartir, le cas échéant, entre les employeurs demandeurs de déplacements.

Le montant de l'indemnité de déplacement sera de _____ Euros/kilomètre

Ces indemnités ne sont pas un élément de salaire et ne sont comprises ni dans le calcul des congés payés, ni dans le salaire à déclarer à PAJEMPLOI. Elles ne sont pas soumises à cotisations et sont mentionnées à titre d'information sur le bulletin de salaire

6. CONGES PAYES (Art. 12 de la Convention collective)

OUVERTURE DES DROITS

(Se reporter à la convention collective pour plus de détails)

L'assistant(e) maternel(le) a droit à des congés annuels sur la base de 2,5 jours ouvrables par mois de travail soit cinq semaines pour l'année. (30 jours ouvrables du lundi au samedi). Lorsque le nombre de jours ouvrables calculés n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

PRISE DES CONGES

Les congés annuels acquis doivent être pris.

Un congé payé minimum de 2 semaines consécutives (12 jours ouvrables) doit être attribué sauf accord des parties entre le 1er mai et le 31 octobre.

La date des congés est fixée par l'employeur lorsqu'il est **unique**.

En cas de multi employeurs, les différents employeurs s'efforceront de fixer, en accord avec l'assistant(e) maternel(le) et au plus tard le 1er mars de chaque année les dates de congés de l'assistant(e) maternel(le).

A défaut d'accord à cette date, l'assistant(e) maternel(le) peut fixer elle (lui) même les dates de 4 semaines en été (entre le 1^{er} mai et le 31 octobre) et de 1 semaine en hiver (entre le 1er novembre et le 30 avril), à condition d'en prévenir ses employeurs au plus tard le 1er mars de l'année considérée, que ces congés soient payés ou complémentaires non rémunérés

La prise de congés (hors 5^{ème} semaine) en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre ouvre droit à 1 ou 2 j de congés supplémentaires appelés jours de fractionnement. En fonction du nombre de j pris hors période.

- 2 jours supplémentaires (Si nombre de jours ouvrables pris après le 31/10 est au moins égal à 6 jours ou plus).

- 1 jour supplémentaire (Si nombre de jours ouvrables pris après le 31 /10 est égal à 3,4 ou 5 jours).

Sauf circonstances exceptionnelles, la date des congés ne pourra être modifiée au cours du mois précédant le départ en congés. La 5^{ème} semaine et les jours de congés pour enfant de moins de 15 ans ne peuvent en aucun cas donner droit à des jours supplémentaires de congé pour fractionnement.

REMUNERATION DES CONGES POUR UN ACCUEIL REGULIER ET MENSUALISE

L'année de référence court du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

A cette date, le point devra être fait sur le nombre de congés acquis et la rémunération brute versée au salarié pendant l'année de référence hors indemnités.

La rémunération brute des congés est égale :

- ❖ soit à la rémunération brute hors indemnités que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé,
- ❖ soit au 1/10 de la rémunération totale brute (y compris celle versée au titre des congés payés l'année précédente) perçue par le salarié au cours de l'année de référence.

On retiendra la solution la plus avantageuse pour le salarié

Accueil régulier sur une année complète :

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.

A défaut, le salaire est réduit d'autant = congés sans solde. Ce sera le cas la 1^{ère} année, ou en cas d'absence de l'Assistant(e) maternel(le) n'ouvrant pas droit à CP pour l'année suivante (ex : maladie)

Accueil régulier sur une année incomplète :

La rémunération due au titre des congés payés pour l'année de référence s'ajoute au salaire de base.

Cette rémunération est versée, en accord des parties :

- Une fois au mois de juin, Lors de la prise principale des congés,
 Par 12ème chaque mois, (pas conseillé) Au fur et à mesure de la prise des congés
 Autres _____
-

Lorsque l'année est incomplète, le salarié n'acquiert pas 30 jours ouvrables de congés payés, mais 2,5 jours par période de 4 semaines d'accueil. Cependant pour lui permettre de bénéficier d'un tel repos, il lui est accordé le droit à un congé complémentaire non rémunéré.

Un jour férié chômé inclus dans une période de congé n'est pas décompté en jours ouvrables.

En année incomplète, un férié dans une semaine de congés payés **acquis** est à récupérer sur un jour habituellement travaillé ou à se faire payer s'il ne peut être pris

CONGES ENFANTS –DE 15 ANS

Valable pour les années incomplètes ou pour les années complètes uniquement la 1re année puisque la totalité des 30 jours n'est pas acquise, avoir un ou plusieurs enfants de moins de 15 ans au 30 avril ouvre droit à 2 jours de congés ouvrables en plus par enfant sans jamais dépasser 30 jours acquis

CONGES POUR EVENEMENTS FAMILIAUX (Article 13 de la convention collective)

- | | |
|--|--|
| - 4 jours pour le mariage ou PACS du salarié, | - 2 jours pour le décès du conjoint ou d'un enfant, |
| - 1 jour pour le mariage d'un enfant, | - 1 jour pour le décès du père ou de la mère, |
| - 1 jour pour le décès d'un grand parent, | - 3 jours pour une naissance ou une adoption, |
| - 1 jour pour le décès d'un frère ou d'une sœur, | - 1 jour pour le décès du beau-père ou de la belle-mère. |

Ces congés pour événements familiaux sont accordés sans condition d'ancienneté.

Ces jours absences ne modifient pas la rémunération et seront pris au moment de l'événement.

Dans le cas où l'évènement personnel obligerait le salarié à un déplacement de plus de 600 Kilomètres aller-retour, celui-ci peut demander à l'employeur un jour ouvrable supplémentaire non rémunéré, pour convenance personnelle.

D'autre part des congés pour convenance personnelle, non rémunérés, peuvent être accordés par l'employeur à la demande du salarié. Ces congés n'entrent pas en compte pour le calcul de la durée des congés payés annuels.

CONGES POUR ENFANT MALADE (Article 14 de la Convention Collective)

Tout salarié a droit de bénéficier d'un congé de 3 jours par an, non rémunéré en cas de maladie ou d'accident constaté par un certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont il a la charge.

Ce congé est porté à 5 jours par an si l'enfant est âgé de moins de 1 an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus de moins de 16 ans.

JOURNEE DE SOLIDARITE

La journée de solidarité aujourd'hui prévue dans les art L 3133-7 à 12 n'entre pas dans le champ d'application de l'art L423-2 du Code de l'action sociale et des familles.

Les assistant(e)s maternel(le)s employées par des particuliers ne sont donc pas concernées par cette mesure.

Cependant si la journée de Solidarité doit être travaillée car les parents travaillent et aucun autre mode de garde pour l'enfant, la journée sera majorée de _____%

La journée de Solidarité est fixée au _____ (Le même jour pour tous)

JOURS FERIES (Article 11 de la Convention Collective)

Le 1er mai est obligatoirement chômé et payé, si ce jour est habituellement travaillé.

Si l'enfant est présent un 1er mai le salaire journalier sera majoré de 100 %.

1^{er} mai : travaillé **non travaillé**

Les jours fériés ordinaires, tombant un jour habituellement travaillé, ne pourront être la cause d'une diminution de la rémunération.

Ces jours fériés seront rémunérés à condition de justifier d'au moins 3 mois d'ancienneté avec le même employeur.

(Mais une clause supérieure à la CCN est fréquemment admise: suppression de la condition d'ancienneté)

Commentaires _____

Les jours fériés travaillés doivent être prévus au contrat.

Lorsque l'accueil sera effectué un jour férié prévu au contrat, il sera rémunéré sans majoration. L'accueil un jour férié non prévu peut être refusé par le salarié.

(Mais une clause supérieure à la CCN est fréquemment admise: le jour férié payé 25, 50 ou 100%)

Commentaires _____

Les contrats au planning "sans jours travaillés fixes" peuvent bénéficier du jour férié payé et chômé en notant cette clause supérieure à la CCN à la main si les parties contractantes veulent l'appliquer

Il sera retenu une moyenne d'heures pour le jour férié sur le nombre d'heures d'accueil prévues par semaine.

Après accord entre les deux parties : (A cocher)

Tous les jours fériés seront travaillés

Aucun jour férié ne sera travaillé

_____ jour(s) férié(s) sera (ont) travaillé(s) dans l'année : _____

Jours fériés travaillés : (A cocher)

Nouvel an 14 juillet Lundi de Pâques

15 août 8 mai Toussaint Lundi de Pentecôte

11 novembre jeudi de l'Ascension Noël - 25 décembre

Commentaires : _____

7. ABSENCE DE L'ASSISTANT(E) MATERNEL(LE) (Article 16 et 17 de la Convention Collective)

Toute absence de l'assistant(e) maternel(le) doit être justifiée.

Les prises de journées ou congés sans solde entraînent le non-paiement des journées d'absence avec le calcul de retenue sur salaire de la Cour de Cassation du 13 mars 2002 n°993 F-D.

ARRET MALADIE (Art. 121-1 du Code du Travail)

Le congé maladie sera signalé dans les 48 heures suivant l'arrêt de travail, avec indication de la date de reprise.

Les parents devront fournir à l'assistant(e) maternel(le), une attestation de salaire pour le paiement des indemnités journalières (document Cerfa N°11135*02).

ACCIDENT DE TRAVAIL (Art. R412-12 à R 412-15 et L 311-3 du Code de la Sécurité Sociale)

Les assistant(e)s maternel(le)s sont couvert(e)s en cas d'accident du travail ayant un rapport direct avec le ou les enfants qu'elle (il) accueille. Les parents ont l'obligation de déclarer l'accident à la CPAM dont relève la victime, dans un délai de 48 heures (dimanches et jours fériés non compris) en lettre recommandée avec accusé de réception. Le jour de l'accident doit être rémunéré normalement par l'employeur.

MATERNITE (Art. L 122-26, 122-32 et R 122-9 du Code du Travail)

L'assistante maternelle doit avertir au plus tôt son employeur de son état avec un certificat médical sur lequel figurera la date présumée de l'accouchement. Pendant le congé maternité, le contrat est suspendu sans rémunération, un licenciement ne peut intervenir avant la fin de la 4ème semaine qui suit la fin du congé maternité.

Employeur et salariée s'informeront mutuellement de leurs intentions quant à la poursuite du contrat avec un délai de prévenance d'un mois minimum avant la fin du congé maternité de la salariée.

ABSENCE POUR FORMATION (Art. L 149, L 149-1 et L 150 du Code de la Santé Publique)

La loi du 12 juillet 1992 fait obligation à chaque assistant(e) maternel(le) de suivre une formation. Le Conseil Général finance les frais occasionnés si les parents choisissent un mode d'accueil agréé. Pendant la formation obligatoire, le salaire de base reste dû par l'employeur.

Formation obligatoire effectuée (*A cocher*) : OUI NON EN COURS

Les conditions d'accueil prévues pour l'enfant sont les suivantes : (*A cocher*)

- Assistant(e) maternel(le) Agréé(e) de remplacement
- Famille
- Autre (à préciser) _____

8. ABSENCE DE L'ENFANT (Article 14 de la Convention Collective)

Les absences de l'enfant non prévues au contrat doivent être rémunérées en totalité (maintien du salaire mensuel de base), à l'exception des absences dues à une maladie ou à un accident justifiées par un certificat médical daté du 1er jour de l'absence à donner de préférence dans les 48h. Une ordonnance n'est pas un certificat médical et n'est donc pas valable.

Celles-ci ne sont pas rémunérées dans la limite de 10 jours par an consécutifs ou non, à la date d'effet du contrat. Dans le cas d'une maladie ou hospitalisation de l'enfant durant 14 jours consécutifs, le salarié n'est pas rémunéré. Au-delà, l'employeur décidera soit de rompre le contrat, soit de rétablir le salaire (100%)
Mais des clauses supérieures à la CCN sont fréquemment admises

Les deux parties se mettent d'accord sur :

- Application de la CCN
- Indemnité égale à la moitié de son salaire contractuel sous présentation d'un certificat médical*
- Maintien du salaire en totalité*
- Limitation des jours enlevés pour maladie de l'enfant : sous présentation d'un certificat médical
 - 10 jours par an consécutifs ou non, pour un contrat de 5J/S,*
 - 8 jours par an consécutifs ou non, pour un contrat de 4J/S,*
 - 6 jours par an consécutifs ou non pour un contrat de 3J/S,*
 - 4 jours par an consécutifs ou non, pour un contrat de 2J/S,*
 - 2 jours par an consécutifs ou non, pour un contrat de 1J/S, à la date d'effet du contrat.*

Les congés maladie enfant ou assistant(e) maternel(le) ou sans solde de l'assistant(e) maternel(le) entraînent le non-paiement des journées d'absence avec le calcul de la Cour de Cassation du 13 mars 2002 n°993 F-D

- Lors d'une hospitalisation de l'enfant durant 14 jours consécutifs, le salarié n'est pas rémunéré.(CCN)
- Dans le cas d'une hospitalisation de l'enfant durant 14 jours consécutifs, le salarié est rémunéré selon les clauses mises ci-dessus*

9. SURVEILLANCE MEDICALE CONDITIONS D'ACCUEIL

En cas d'accident ou de maladie, l'assistant(e) maternel(le) doit prévenir les parents au plus vite. D'autre part, les parents s'engagent à faire suivre l'enfant en cas de maladie, afin de préserver la santé des autres enfants accueillis par l'assistant(e) maternel(le) ainsi que la sienne et celle de sa famille. Les parents fourniront une copie du carnet de vaccination de l'enfant et de la carte de groupe sanguin si possible. Ils préciseront si l'enfant nécessite des soins particuliers ou s'il a des allergies.

L'obligation de vaccination par le BCG chez l'enfant et l'adolescent a été suspendue au cours de l'été 2007, au profit d'une recommandation forte de vaccination des enfants les plus exposés à la tuberculose.

ACCUEIL DE L'ENFANT FEBRILE	OUI	NON	Maintien salaire
L'assistant(e) maternel(le) accepte-elle (il) d'accueillir l'enfant malade ?			
Accepte-elle(il) d'accueillir l'enfant avec une faible fièvre le matin ?			
Accepte-elle (il) d'accueillir l'enfant avec une forte fièvre le matin (+ de 39°) ?			
ACCUEIL DE L'ENFANT EN CAS DE MALADIE			
Maladies infantiles contagieuses (Varicelle, Roséole, Scarlatine, coqueluche, Rougeole, ...)			
Bronchiolite, Bronchite			
Grippe			
Gastro-entérite			
Conjonctivite			
Affections de la sphère ORL (Rhino-pharyngite, laryngite, otite, angine),			

Attention : Il n'est pas possible de demander le maintien du salaire et refuser l'enfant malade

NUMEROS EN CAS D'URGENCE

Médecin traitant : _____

Téléphone : _____

Adresse : _____

Si une hospitalisation est nécessaire, les parents souhaitent que l'enfant soit admis à l'hôpital ou à la clinique :

Nom _____ . Tél : _____

PRISE DE MEDICAMENTS

L'assistant(e) maternel(le), en aucun cas et sous quelque prétexte que ce soit ne doit administrer un médicament sans ordonnance du médecin traitant de l'enfant, ou sans protocole (actes de la vie courante).

Les parents s'engagent à fournir à l'Assistant(e) maternel(le) tous les renseignements d'ordre médical nécessaires à la prise en charge de l'enfant, notamment les maladies nécessitant une prise en charge particulière (convulsion hyper thermique, asthme, allergies,...)

Les parents fourniront à l'assistant(e) maternel(le) un traitement antalgique et antipyrétique accompagné d'une ordonnance du médecin qui sera renouvelée tous les 3 mois en fonction du poids de l'enfant.

En cas de prise de médicaments pendant la journée de garde, les parents fourniront l'ordonnance délivrée par le médecin. Sans cette ordonnance aucun traitement ne sera administré à l'enfant.

De plus, aucun médicament allopathique ou homéopathique ne sera administré en automédication, à la demande des parents, y compris sur présentation d'une ordonnance concernant une prescription antérieure.

Les parents s'engagent à rembourser l'assistant(e) maternel(le) des frais médicaux engagés (honoraires et pharmacie) dans les plus brefs délais, dans le cas où le médecin se rendrait à son domicile à la demande des parents ou lors d'une situation jugée nécessaire par l'assistant(e) maternel(le).

En cas de maladie de l'enfant, quelle organisation peut être mise en place ?

L'Assistant(e) maternel(le) s'engage à appliquer régimes et traitements notamment antithermiques et uniquement si ordonnance récente ou protocole

OUI NON

En cas de traitement particulier, l'assistant(e) maternel(le) accepte à son domicile les visites de kinésithérapeutes, infirmières, en dehors des heures de repas et de siestes soit entre _____ et _____

OUI NON

10. TRANSPORT DE L'ENFANT

L'assistant(e) maternel(le) doit déclarer à sa compagnie d'assurance automobile l'utilisation de son véhicule dans le cadre de sa profession.

Les parents autorisent l'Assistant(e) maternel(le) à circuler dans son véhicule avec l'enfant

OUI NON

Pour tout déplacement : OUI NON
 Sur le département Hors département _____ et villes limitrophes

Commentaires _____

L'enfant devra être attaché avec un dispositif de retenue adapté à son âge et à sa morphologie. Ce dispositif de retenue devra être homologué pour répondre aux normes en vigueur.

Trajets scolaires

Sous la responsabilité des parents et hors du temps d'accueil : OUI NON

Sous la responsabilité de l'assistant(e) maternel(le) : OUI NON

Si oui

En voiture par l'Assistant(e) maternel(le) OUI NON

À pied OUI NON

11. VIE SOCIALE

L'Assistant(e) maternel(le) ne doit jamais laisser l'enfant seul ni le laisser à une personne non agréée.

En cas d'urgence, les parents l'autorisent à confier pour une courte durée, leur enfant à :

Une autre assistant(e) maternel(le) agréé(e) OUI NON

Nom _____

Une halte-garderie OUI NON

Coordonnées: _____

Autre solution envisagée :

Les parents souhaitent que l'Assistant(e) maternel(le) :

Participe aux activités du Relais Assistant(e)s Maternel(le)s OUI NON
Participe aux activités de _____ OUI NON
Fréquente la ludothèque OUI NON
Autres _____

Le rythme sera en fonction de la réservation et de la motivation des enfants

Noms et qualité des personnes susceptibles de venir chercher votre enfant :

MODIFICATIONS DU CONTRAT EN COURS

Le contrat de travail peut être modifié.

Toutefois, aucune modification ne pourra être décidée par l'employeur seul.

L'employeur a l'obligation d'informer l'assistant(e) maternel(le) avant d'appliquer une quelconque modification. Il est tenu de lui laisser un délai suffisant d'un minimum de _____ jours, pour connaître son refus ou son acceptation.

Aucune condition de forme n'est exigée pour la réponse.

Si l'assistant(e) maternel(le) n'accepte pas le changement, l'employeur peut revenir aux conditions initiales du contrat ou y mettre fin. Le fait pour le salarié de ne pas avoir accepté la modification proposée ne le prive pas de préavis.

Un avenant commence toujours le premier du mois

L'assistant(e) maternel(le) peut aussi présenter un avenant qui sera accepté ou refusé par le parent employeur.

Toute modification doit faire l'objet d'un avenant impérativement daté et signé par les deux contractants.

12. RUPTURE DE CONTRAT ET PREAVIS (Art. 18 de la Convention Collective)

RUPTURE DE CONTRAT PAR RETRAIT DE L'ENFANT ou DEMISSION DU SALARIE

Hors période d'essai, et sauf faute grave ou faute lourde, la durée minimum du préavis est de :

- 15 jours calendaires lorsque le salarié a moins d'un an d'ancienneté,
- 1 mois calendaire (ou 30 jours si non consécutifs) à partir d'un an d'ancienneté

La période de préavis ne se cumule pas avec une période de congés payés.

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 perçue le salarié s'il avait travaillé.

En cas d'accueil sur une année incomplète, l'employeur devra s'il y a lieu procéder à une régularisation afin de payer la différence entre les heures prévues au contrat et les heures effectivement travaillées.

PAIEMENT DU PREAVIS

Dans les deux cas le paiement n'intervient que pour les jours où la garde de l'enfant est habituellement assurée.

L'indemnité de préavis est versée intégralement y compris en cas d'absence de l'enfant.

Toutefois, le préavis n'est pas requis en cas de suspension ou de retrait d'agrément.

PROCEDURE DE RUPTURE DE CONTRAT

Quel qu'en soit le motif, le retrait ou la démission doit être notifié par lettre recommandée AR ou remise en mains propres contre signatures et datée (si acceptée par la partie concernée)

La date de 1^{ère} présentation de la lettre fixe le point de départ du préavis.

L'employeur doit remettre en fin de contrat au salarié :

- ❖ un bulletin de salaire,
- ❖ un certificat de travail (annexe),
- ❖ l'attestation Pôle Emploi

MALADIE DE L'ENFANT ET CONGES PENDANT LE PREAVIS (Hors CCN)

Pendant le préavis préalable au retrait de l'enfant, il n'est plus possible de modifier le planning :

L'absence pour maladie de ce dernier donnera lieu au paiement du plein salaire.

Aucun jour d'absence sur présentation d'un certificat médical ne sera déduit.

Aucune semaine de congés parents ou assmat si non prévue au 1^{er} mars de l'année en cours ne sera déduite

Application de cette clause OUI NON

INDEMNITES DE RUPTURE DE CONTRAT Article 18 f de la Convention Collective,

Prévoit qu'en cas de la rupture de contrat par retrait de l'enfant à l'initiative de l'employeur, celui-ci versera à l'assistant(e) maternel(le) ayant au moins un an d'ancienneté avec lui à partir de l'envoi de la lettre de rupture, une indemnité de rupture de contrat égale à 1/120^{ème} du total des salaires nets perçus pendant la durée du contrat.

La méthode 1/120^{ème} = Total des salaires NETS (salaire + HS +HC+ CP) versés durant tout le contrat / 120

Cette indemnité de rupture n'est pas soumise à cotisations et est non imposable.

Cette indemnité n'est pas due en cas de rupture de contrat pour faute grave de l'assistant(e) maternel(le) et en cas de rupture de contrat causée par une suspension ou un retrait d'agrément.

DOCUMENTS A FOURNIR PAR L'EMPLOYEUR A LA FIN DU CONTRAT (Article 18 h de la CC N)

A l'expiration du contrat, quel que soit le motif de rupture du contrat, même au cours de la période d'essai, l'employeur doit délivrer au salarié :

- un certificat de travail,
- une attestation d'employeur de Pôle-Emploi (par internet: <http://www.pole-emploi.fr>)
- le bulletin de salaire et le dernier règlement.

Dorénavant les pouvoirs publics ont rendu obligatoire par Décret N°2006-390 paru au Journal Officiel le 1er Avril 2006, de délivrer l'attestation Pôle-Emploi au salarié

SUSPENSION OU RETRAIT DE L'AGREMENT

L'employeur n'est pas responsable de la rupture.

La suspension ou le retrait d'agrément s'impose au salarié et à l'employeur qui ne peut plus confier son enfant au salarié et lui signifie, par lettre avec avis de réception, le retrait forcé de l'enfant en traînant la rupture du contrat de travail à la date de notification de la suspension ou du retrait de l'agrément par le conseil général.

Dans ce cas le contrat se trouve rompu sans préavis, du seul fait de la suspension ou du retrait de l'agrément.

LITIGES :

La section des activités diverses du Conseil de Prud'hommes est compétente pour connaître des différends qui peuvent s'élever entre les parties à l'occasion du présent contrat.

ACCORDS PARTICULIERS

Ce chapitre permet à l'assistant(e) maternel(le) et aux parents de passer des accords particuliers non envisagés dans ce contrat ou de préciser de nouveau les clauses plus favorables au contrat que la CCN, L'accord suivant fait référence à :

- l'article Page N°

- l'article Page N°

- l'article Page N°

Avant de signer le contrat, vérifiez bien que les deux parties aient bien pris connaissance de tous les chapitres et annexes et que tout soit correctement rempli.

Ce contrat est rédigé en double exemplaire, chacune des parties en conservant un.

Chaque page devra être paraphée par les deux parties.

Pour être reconnu au plan juridique, tout contrat doit être un acte original. Les noms, dates, paraphes et signatures doivent être portés manuscrits sur les deux exemplaires et non photocopiés.

Les soussignés s'engagent à respecter les clauses du présent contrat. Le non-respect des termes du contrat peut entraîner une rupture de contrat sur l'initiative de l'une des deux parties.

Fait à _____ le _____

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

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

Important : Le contrat ne peut être signé que le 1er jour d'accueil, en général le 1er jour d'adaptation, mais peut être aussi rempli lors de l'engagement réciproque sans signature

ANNEXE 1

**AUTORISATION DE TRANSFERT ET D'INTERVENTION MEDICALE OU CHIRURGICALE
D'URGENCE**

Nous, soussignés, Père et Mère de l'enfant _____

Autorisons le transfert à l'hôpital pour que puisse être pratiquée, en cas d'urgence, toute hospitalisation, intervention chirurgicale, y compris une anesthésie, sur notre enfant.

CENTRE HOSPITALIER OU DOIT ETRE TRANSPORTER L'ENFANT

Nom de l'hôpital : _____

Adresse : _____

Code postal : _____ Ville : _____

Téléphone : _____

Fait à : _____ Le : _____

Signature des parents

Signature de l'assistant(e) maternel(le)

ANNEXE 2

AUTORISATION DE SORTIE D'HOPITAL

Nous, soussignés, Père et Mère de l'enfant _____

Autorisons Mme, M _____, assistant(e) maternel(le)

A faire sortir notre enfant de l'hôpital, si son état de santé est jugé satisfaisant par le médecin de service.

Fait à : _____ Le : _____

Signature des parents

Signature de l'assistant(e) maternel(le)

ANNEXE 3

AUTORISATION D'ADMINISTRER DES MEDICAMENTS

Nous, soussignés, Monsieur et Madame Père et Mère de l'enfant _____

Autorisons Madame Monsieur _____, assistant(e) maternel(le) Agréé(e),

à donner à notre enfant, des antalgiques en cas de fièvre ou un traitement médical en cas de maladie, avec l'ordonnance prescrite par le médecin.

Fait à : _____ Le : _____ Signature des parents

ANNEXE 7

**AUTORISATION DE CONFIER L'ENFANT A UN(E)
AUTRE ASSISTANT(E) MATERNEL(LE)**

Nous soussignés.....

Demeurant à.....

Autorisons Madame/Monsieur.....assistant(e) maternel(le),

À confier notre enfant.....

À Madame/Monsieur..... Assistant(e) maternel(le) agréé(e),

Demeurant à.....

Signature du père

Signature de la mère

ANNEXE 8

AUTORITE PARENTALE

(A compléter en cas de divorce des parents) (Cocher les jours retenus)

L'autorité parentale est exercée par : Mme et/ou Mr _____

Je soussigné(e), Mme ou Mr _____

Autorise Mme/Mr _____

à reprendre l'enfant chez de l'assistant(e) maternel(le), les jours suivants :

Lundi Mardi Mercredi Jeudi Vendredi

A la demande de l'assistant(e) maternel(le), les parents devront fournir une copie de la notification de droit de garde délivrée par le Juge.

L'assistant(e) maternel(le) devra être informée de toute modification.

Fait à : _____ Le : _____ Signature du père ou de la mère

CERTIFICAT DE TRAVAIL

Nous soussignés _____

Demeurant _____

N° URSSAF OU PAJEMPLOI _____

Certifions avoir employé Madame. Monsieur _____

Demeurant _____

N° Sécurité Sociale ____/____/____/____/____/____/____/____/

En qualité d'Assistant(e) maternel(le) du _____ au _____

Madame, Monsieur _____ nous quitte libre de tout engagement.

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

Fait à _____

Le _____

Signature de l'employeur

ANNEXE 10

AVENANT AU CONTRAT DE TRAVAIL

Le contrat signé à la date du : _____ entre :

Monsieur Madame _____ parent(s) de l'enfant _____

Et,

L'assistant(e) maternel(le) _____

Comporte, à compter de la date du _____

Les modifications suivantes :

Fait à _____, Le

Lu et approuvé,

Signature de l'assistant(e) maternel(le)

Lu et approuvé,

Signature(s) du ou des parents employeurs

Comme le contrat, l'avenant doit obligatoirement être rempli en deux exemplaires originaux, une photocopie n'a pas de valeur.

ENGAGEMENT RECIPROQUE OU PROMESSE D'EMBAUCHE

Le futur employeur et salarié peuvent se mettre d'accord sur le principe de la conclusion à un moment donné, d'un contrat de travail relatif à l'accueil d'un enfant.

Suite au contact pris ce jour :...../...../...../ Entre

Madame ou Monsieur _____
Demeurant _____

Téléphone : _____ @ _____

Et

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

Demeurant : _____

Téléphone : _____ @ _____

Pour l'accueil de l'enfant : _____

Il est convenu d'une promesse d'embauche avec signature compter du :/...../...../

Sur les bases suivantes :

Durée mensuelle de l'accueil :.....

Rémunération horaire brute :.....

Rémunération horaire nette :.....

Jours d'accueil prévus.....

Heures d'accueil prévues.....

Dates congés de l'assistant(e) maternel(le).....

.....

Nombre de semaines enlevées de la mensualisation.....

Rémunération mensuelle brute

Somme d'un ½ salaire à atteindre.....

Un chèque de dédommagement peut être établi à l'ordre de l'assistant(e) maternel(le) et n'être encaissé qu'à l'annulation de la promesse de placement. Il sera restitué si la somme d'un ½ salaire est atteinte

Chèque N° _____ en date du : _____

L'assistant(e) maternel(le) s'engage à restituer aux parents le chèque notifié ci-dessus et à verser la somme équivalente à titre de dédommagement si elle se trouve dans l'impossibilité de garder l'enfant comme convenu à la date du : _____

Clauses de rupture ne donnant pas lieu à indemnisation

.....

.....

*Si l'une des parties se désiste dans le ou les jours suivants l'accueil, sans atteindre la somme d'un demi-salaire brut, celle-ci restera la propriété de la partie lésée.

Signature du futur employeur
(Précédée de : lu et approuvé)

Signature du futur salarié
(Précédée de : lu et approuvé)

Attestation de repas pour l'année 201.

Nous soussignés Mme et Mr
Domiciliés

Employeurs de Mme /Mdomicilié(e)
..... assistant(e) maternel(le)

Attestons fournir le repas de notre enfant :
Né(e) le

Le lait maternel ne constituant pas une prestation en nature ne donnera pas lieu à évaluation

Nous évaluons le coût de revient du repas fourni comme ci-dessous :

Ne tenir compte que du coût de la matière première

Age de l'enfant	Repas + Gouter	Repas midi uniquement	Gouter uniquement
De 2 mois à 6 mois	€	€	€
De 6 mois à 9 mois	€	€	€
De 9 mois à 1 an	€	€	€
De 1 an à 18 mois	€	€	€
De 18 mois à 2 ans	€	€	€
De 2 ans à 3,5 ans	€	€	€

Fait à

Le

Signature des employeurs :