

CONTRAT DE TRAVAIL

CDI

Pour l'employeur :



Conformément aux Articles L.111-1 et L.111-2, ce contrat est protégé par le Code de la Propriété Intellectuelle et est la propriété exclusive du site NOUNOUWEB.COM.

Il ne peut en aucun cas être modifié ou copié. Toute représentation ou reproduction intégrale ou partielle faite sans le consentement de l'auteur ou de ses ayants droit ou ayants cause est illicite. Il en est de même pour la traduction, l'adaptation ou la transformation, l'arrangement ou la reproduction par un art ou un procédé quelconque (Article L. 122-4). En cas de non respect du droit d'auteur, des peines peuvent être encourues avec amende et peine d'emprisonnement (Article L. 335-2).

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

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

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

Ce contrat doit être dûment établi et signé le premier jour de l'arrivée de l'enfant chez l'assistant(e) maternel(le).

Notre seul but est le bien-être de l'enfant. Ensemble construisons son avenir.

Version mai 2011 (34 pages)

SOMMAIRE

Contrat de travail : Pages 1 à 26

- Page 1* : Contrat de travail
- Page 2* : Sommaire
- Page 3* : Identification des parties
- Page 4* : Démarches administratives
- Page 5* : Assurances
- Page 6* : Période d'essai et Période d'adaptation
- Pages 7/8* : Contrat occasionnel ou à durée indéterminée, Mensualisation et Bases de calcul du salaire
- Page 9* : Amplitude horaire
- Page 10* : Repos hebdomadaire, Bulletin de salaire et Modalités de versement
- Page 11* : Heures complémentaires / supplémentaires, Majoration pour difficultés particulières et Indemnités de Nourriture et d'entretien
- Page 12* : Régularisation et Augmentation du salaire
- Page 13* : Absence pour formation et Absence de l'assistant(e) maternel(le)
- Page 14* : Absence de l'enfant, Congés pour enfant malade et Congés pour événements familiaux
- Page 15* : Jours fériés
- Page 16* : Congés payés
- Page 17* : Congés fractionnés et supplémentaires
- Page 18* : Indemnités de déplacement, Rupture de contrat et Préavis
- Page 19* : Indemnités de rupture ou de licenciement de contrat
- Page 20* : Documents à fournir par l'employeur à la fin du contrat, Litige et Fratrie
- Page 21* : Accords particuliers
- Page 22* : Signatures
- Page 23* : Garantie de réservation de place
- Page 24* : Avenant au contrat
- Page 25* : Certificat de travail
- Page 26* : Reçu de solde de tout compte

Contrat d'accueil : Pages 27 à 34

- Page 27* : Contrat d'accueil
- Page 28* : Personnes habilitées à reprendre l'enfant
- Page 29* : Adresses utiles
- Page 30* : Fournitures et repas
- Page 31* : Surveillance médicale
- Page 32* : Protocole de soins
- Page 33* : Autorisation de transfert, d'intervention médicale ou chirurgicale d'urgence, De sortie d'hôpital et D'administrer des médicaments
- Page 34* : Autorisation de transport en voiture, de sortie et droit à l'image

IDENTIFICATION DES PARTIES

LES PARENTS

Mr et Mme/ Mlle

Adresse :
.....

Téléphone domicile :

Téléphone portable du père :

Téléphone professionnel du père :

Téléphone portable de la mère :

Téléphone professionnel de la mère :

Parent employeur :

N° URSSAF ou PAJE :

L'employeur devra fournir à l'assistant(e) maternel(le) une copie de la notification d'immatriculation.

L'ASSISTANT(E) MATERNEL(LE)

Mr/Mme/Mlle

Nom de naissance :

Prénom :

Né(e) le :

Adresse :
.....

Téléphone domicile :

Téléphone portable :

N° de Sécurité Sociale :

N° PAJE :

Pour les assistant(e)s maternel(le)s de nationalité étrangère, échéance de validité du titre de séjour :

Agrément délivré le :

Date du dernier renouvellement le :

Nombre d'enfants accueillis simultanément selon l'agrément :

Une copie de l'agrément sera donnée à l'employeur qui sera tenu d'en vérifier la validité. Toutes modifications de l'agrément et des conditions d'accueil devront être obligatoirement indiquées à l'employeur.

POUR LES ENFANTS :

NOM ET PRENOM DE L'ENFANT :

Né(e) le

NOM ET PRENOM DE L'ENFANT :

Né(e) le

NOM ET PRENOM DE L'ENFANT :

Né(e) le

DEMARCHES ADMINISTRATIVES

Conformément aux *Art. 2311.2 et 3 du Code de la Sécurité Sociale* les parents employeurs sont tenus 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 tenue de déclarer aux services de la P.M.I, dans les huit jours** suivant l'accueil, le nom et l'âge des enfants accueillis, ainsi que les modalités d'accueil. Toute modification de l'un de ces éléments doit également être déclarée dans les huit jours. (*Décret n° 92-1051 du 29.09.1992, art. 13*)

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

Pour les enfants nés avant le 1^{er} janvier 2004, le parent employeur doit faire une déclaration auprès de l'URSSAF.

Pour les enfants nés à partir du 1^{er} janvier 2004, le parent employeur doit faire une déclaration auprès de la CAF qui attribuera aux parents employeurs un **complément de libre choix du mode de garde via PAJEMPLOI**.

Le montant de ces majorations ne peut excéder 85 % du montant du salaire réel net payé à l'assistant(e) maternel(le). Les parents s'engagent à établir les déclarations nominatives trimestrielles envoyées par l'URSSAF ou mensuelles envoyées par le **Centre Pajemploi**.

Dans le cadre de la loi de finance de 2006, le Gouvernement a décidé d'accorder un **crédit d'impôt pour les frais de garde** des enfants de moins de six ans, confiés hors du domicile familial. Le taux est de 50 %, ce qui porte l'avantage fiscal maximum à 1.150 euros.

	ADRESSE	TELEPHONE	SITE INTERNET
URSSAF Service des Assistant(e)s maternel(le)s			www.urssaf.fr
CAISSE D'ALLOCATIONS FAMILIALES			www.caf.fr
CENTRE PAJEMPLOI	Centre Pajemploi Réseau URSSAF 43013 Le Puy en Velay Cedex	0.820.00.72.53	www.pajemploi.urssaf.fr
IRCEM RETRAITE ET IRCEM PREVOYANCE	261, avenue des Nations Unies BP 593 59060 Roubaix Cedex	03.20.45.57.00	www.ircem.fr

ASSURANCES

(Art. L 421-9 du Code de l'Action Sociale et des Familles).

L'assistant(e) maternel(le) s'engage à contracter une assurance professionnelle de responsabilité civile, 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 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.

Les polices d'assurance sont à montrer aux employeurs.

	ASSURANCE RESPONSABILITÉ CIVILE PROFESSIONNELLE	ASSURANCE AUTOMOBILE
NOM DE L'ASSUREUR		
ADRESSE		
TELEPHONE		
N° DE POLICE D'ASSURANCE		
DATE DE SOUSCRIPTION		

PERIODE D'ESSAI

(Article 5 de la Convention Collective, Loi N° 2008-596 du 25 juin 2008)

Dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée :

La période d'essai est de 3 mois maximum pour un accueil s'effectuant sur 1 à 3 jours de garde par semaine.
La période d'essai est de 2 mois maximum pour un accueil s'effectuant sur 4 jours et plus de garde par semaine.

Le contrat étant conclu pour..... jrs de garde/semaine, la période d'essai aura une durée de jours/mois, du au

***Important :** La période d'essai ne se présume pas. Pour qu'il y ait une période d'essai, celle-ci doit être expressément stipulée dans le contrat de travail.*

En cas de rupture du contrat pendant la période d'essai, un délai de prévenance devra être respecté et l'employeur devra délivrer à l'assistant(e) maternel(le) un bulletin de paie, un certificat de travail, une lettre de rupture et celle-ci est de son fait et une attestation POLE EMPLOI.

Si la rupture est à l'initiative de l'employeur, ce dernier devra prévenir le salarié dans un délai qui ne pourra être inférieur à : 24 heures en deçà de 8 jours d'emploi, 48 heures entre 8 et 11 jours d'emploi, 2 semaines après 1 mois d'emploi.

Si la rupture du contrat est à l'initiative du salarié, celui-ci devra respecter un délai de 24 heures en deçà de 8 jours d'emploi et 48 heures après 8 jours d'emploi.

L'employeur devra délivrer à l'assistant(e) maternel(le) : un bulletin de paie, un certificat de travail, une lettre de rupture et celle-ci est de son fait et une attestation POLE EMPLOI (Réf DAJ 528).

PERIODE D'ADAPTATION

Elle s'étendra sur jour(s) du au

Elle ne pourra excéder un mois. Elle est incluse à la période d'essai et elle est rémunérée.

Les parents devront établir la déclaration à l'embauche de l'assistant(e) maternel(le) dès le début de la période d'adaptation.

Planning prévu pour l'adaptation :

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

CONTRAT EN OCCASIONNEL OU A DUREE INDETERMINEE

(Art.6 de la Convention Collective)

Ce contrat est établi à compter du 1er jour de la période d'essai et de l'adaptation.

Date d'effet du contrat : Le

MENSUALISATION

(Accord interprofessionnel de janvier 1978. Articles L.131-2, L.143-2, L.773-9 du Code du Travail et Article 7 de la convention collective)

GENERALITES

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 mensualisé, calculé sur 12 mois à compter de la date d'embauche ou d'un avenant et versé tous les mois y compris pendant la période de congés de chaque partie sous réserve des droits acquis.

La mensualisation comprend le paiement des journées de formation et des jours fériés. Elle n'exclut pas le paiement des heures complémentaires et supplémentaires travaillées.

Les heures marquées dans le planning représentent l'arrivée de l'enfant chez l'assistant(e) maternel(le) et le départ de l'enfant (et non l'arrivée du parent au domicile).

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 de l'enfant (exemple : parent en maladie et qui décide de garder l'enfant) ;
- De jours de congés des parents autres que ceux déduits au contrat ;
- De ponts des parents ;
- De jours de chômage des parents.

BASES DE CALCUL DU SALAIRE

(Article 7 de la Convention Collective)

Le salaire horaire brut de base ne peut être inférieur à 1/8^{ème} du salaire statutaire brut journalier soit 2,25 X le taux horaire du SMIC/8

Le salaire de base et la mensualisation doivent toujours être calculées sur du brut.

Le montant du salaire horaire sera de € brut soit € net

Le salaire de base mensualisé sera de Euros brut par mois soit Euros net

Contrat à durée indéterminée :

En mensualisation année complète (calcul de la mensualisation sur 52 semaines)

En mensualisation année incomplète (calcul de la mensualisation sur moins de 47 semaines)

POUR UN ACCUEIL SUR UNE ANNEE COMPLETE

Avec 5 semaines de congés payés en commun, et sans semaines de RTT

Salaire de base horaire brut X Nombre d'heures d'accueil/semaine X 52 semaines : 12 mois =
..... € brut mensuel soit € net mensuel

POUR UN ACCUEIL SUR UNE ANNEE INCOMPLETE

Après déduction des congés décalés, des RTT et des 5 semaines de congés payés de l'assistant(e) maternel(le)

Nombre de semaines programmées (52 - 5 - RTT - congés décalés.....) =

Salaire de base horaire brut X Nombre d'heures d'accueil/semaine..... X nombre de semaines
programmées/an : 12 mois =
..... € brut mensuel soit € net mensuel

POUR UN ACCUEIL PERISCOLAIRE

(Base : 16 semaines de vacances scolaires et 36 semaines d'école mais variable selon l'académie)

1) Salaire de base horaire brut X Nombre d'heures d'accueil/semaine en période école = X
nombre de semaines école : 12 mois = € Brut

2) Salaire de base horaire brut X Nombre d'heures d'accueil/semaine en période vacances scolaires =
..... X nombre de semaines de vacances scolaires : 12 mois = € Brut

1 + 2 = € Brut soit € Net

Contrat en occasionnel : Pour une très courte période d'accueil

Pas de mensualisation (au réel) : Le salaire sera calculé selon les heures de présence effective / selon les heures prévues au planning (rayer la mention inutile)

Petite mensualisation (lissage) :

**Taux horaire brut X nombre d'heures par semaine X nombre de semaines d'accueil / nombre de mois
travaillés =**

..... € brut mensuel soit € net mensuel

Délai de prévenance en cas de modification du planning :

Sans respect du délai de prévenance, l'assistant(e) maternel(le) prendra ses rendez-vous personnels, l'employeur devra trouver un autre mode de garde et le salaire sera maintenu.

	TOTAL D'HEURES PAR SEMAINE	TOTAL D'HEURES MENSUALISEES
TOUTE L'ANNEE heures/semaine Ou heures/semaine	Hrs/semaine X semaines programmées : 12 = heures par mois
PERIODE SCOLAIRE heures/semaine Ou heures/semaine	Hrs/semaine X semaines programmées : 12 = heures par mois
VACANCES SCOLAIRES heures/semaine Ou heures/semaine	Hrs/semaine X semaines programmées : 12 = heures par mois

REPOS HEBDOMADAIRE

(Art.10 de la Convention Collective Art L.423-21 et L.423-22 du Code de l'action sociale et des familles)

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

Il est donné de préférence le dimanche, mais un autre jour peut être choisi par accord entre l'employeur et le salarié. Cet accord figure dans le contrat.

Le jour de repos hebdomadaire sera le :

Dans le cas où, exceptionnellement, l'enfant serait confié au salarié le jour de repos hebdomadaire, celui-ci est rémunéré au tarif normal majoré de % ou récupéré, d'un commun accord, par un repos équivalent majoré dans les mêmes proportions. L'assistant(e) maternel(le) ne peut être employé(e) plus de 6 jours consécutifs.

BULLETIN DE SALAIRE ET MODALITES DE VERSEMENT

(Articles 2 et 7 de la Convention Collective)

L'employeur, nonobstant le bulletin de salaire de P.A.J.E.M.P.L.O.I prévue à l'Article L.531-8 du Code de la Sécurité Sociale, remettra à l'assistant(e) maternel(le) tous les mois un bulletin de salaire conforme aux Articles L.143-3 et R.143-2 du Code du Travail.

Oui Non

L'assistant(e) maternel(le) percevra son salaire :

En chèque

En espèce

Par virement

Par CESU préfinancés

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

Date de versement :

Le 30 ou 31 de chaque mois

Le dernier jour d'accueil du mois travaillé

Au plus tard le de chaque mois

HEURES COMPLEMENTAIRES ET HEURES SUPPLEMENTAIRES

(Article 7 de la Convention Collective et Loi n°2007-1223 du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat)

Conformément à la *Loi n°2007-1223 du 21 août 2007* en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat, **des heures complémentaires et /ou supplémentaires** sont ajoutées à la rémunération de base, **en cas de dépassement d'horaire dans une même semaine d'accueil.**

Les heures supplémentaires sont majorées à partir de la 46ème heure par semaine.

Le taux de majoration est de %

Les heures complémentaires et supplémentaires sont exonérées de charges sociales.

Elles sont intégralement exonérées d'impôts sur le revenu.

Les retards du départ de l'enfant le soir et le temps travaillé en plus le matin dû à une arrivée avancée seront cumulés et payés en fin de mois en plus du salaire de base en heures complémentaires ou supplémentaires.

Le montant de l'heure complémentaire est le montant de l'heure de base.

Le montant de l'heure supplémentaire est de Euros brut soit Euros net

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 %

INDEMNITES DE NOURRITURE ET D'ENTRETIEN

(Art. L.773-5, L.773-7 et D.773-5 et du Code du Travail, Article 8 et annexe 1 de la Convention Collective)

L'indemnité d'entretien est destinée à rembourser les dépenses faites par l'assistant(e) maternel(le) pour répondre aux besoins de l'enfant (électricité, eau, chauffage, matériel, jouets d'éveil, livres....) et s'ajoute à l'indemnité de nourriture sauf si les repas sont fournis par l'employeur.

Ces indemnités sont fixées par l'assistant(e) maternel(le) et l'employeur et ne sont pas soumises à cotisations.

Elles ne sont pas versées en cas d'absence de l'enfant.

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 et pour une journée de 9 heures.

Ce montant est calculé en fonction de la durée effective de l'enfant pour les journées de plus de 9 heures.

Pour les journées de moins de 9 heures, c'est le texte le plus favorable à l'assistant(e) maternel(le) qui sera retenu. (Soit la Convention Collective non proratisable quel que soit le nombre d'heures de garde dans la journée, soit le Décret 773-5 proratisable en fonction du nombre d'heures de garde dans la journée)

L'employeur peut amener le matériel mais ceci ne le dispense pas de verser les frais d'entretien.

Le montant de l'indemnité d'entretien sera :

De Euros par jour de moins de 8h15

De Euros par jour de 8h30

De Euros par jour de 9h

De Euros + Euros de l'heure par jour de plus de 9h

De Euros par jour d'accueil quel que soit le nombre d'heures d'accueil quotidien.

Le montant de l'indemnité de nourriture sera :

De Euros pour le petit-déjeuner De Euros pour le repas De Euros pour le goûter

Les indemnités de nourriture seront revalorisées :

(Cocher la mention retenue et en définir le montant en % ou en €)

- À chaque anniversaire du contrat au mois de :
- 1 fois par an au mois de :
- Ne seront pas revalorisées.

REGULARISATION

(Article 18 d. 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**, tel que prévu à l'Article 7 de la Convention Collective.

S'il y a lieu, l'employeur procédera à une régularisation. Le montant versé à ce titre est un élément du salaire et est soumis à cotisation.

AUGMENTATION DE SALAIRE

(Art. L 141.9 du Code du Travail)

Le Code Monétaire et Financier, ainsi que le Code du Travail, interdisent l'indexation du salaire au SMIC. Seules les assistant(e)s maternel(le)s appliquant le minimum légal (2,25h de SMIC) ont une augmentation de salaire obligatoire. Cependant, un accord contractuel peut être passé afin que l'assistant(e) maternel(le) puisse bénéficier d'une augmentation annuelle.

- Le salaire de base est au minimum légal, il sera réévalué chaque année avec l'augmentation du SMIC.
- Le salaire de base n'est pas au minimum légal, il ne sera pas réévalué.
- Le salaire appliqué à ce contrat est supérieur au minimum légal. Après accord contractuel des 2 parties, le salaire sera revalorisé chaque année au mois de par avenant qui en déterminera le montant ou le % de la revalorisation.

ABSENCE POUR FORMATION

(Art. L.773-4-1 du Code du Travail, Art. L.149, L.149-1 et L.150 du Code de la Santé Publique, Décret n° 2006-464 du 20 avril 2006)

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.

Assistant(e) maternel(le) agréé(e) avant le 1er janvier 2007 : *60 h de formation obligatoire.*

L'assistant(e) maternel(le) a effectué(e) sa formation obligatoire :

Oui Non En cours

Assistant(e) maternel(le) agréé(e) à partir du 1er janvier 2007 : *120 h de formation obligatoire dont 60 h avant l'accueil du premier enfant.*

L'assistant(e) maternel(le) a effectué(e) les 60 heures de formation obligatoire avant l'accueil du 1er enfant :

Oui Non En cours

(Si non ou en cours, l'assistant(e) maternel(le) ne peut accueillir d'enfant)

Les 60 heures restant à effectuer sont assurées dans un délai de deux ans à compter du début de l'accueil du premier enfant par l'assistant(e) maternel(le)

L'assistant(e) maternel(le) a effectué(e) sa formation obligatoire de 60 heures suivant l'accueil du 1er enfant

Oui Non En cours

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.

ARRET MALADIE *(Art. L121-1 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 C.P.A.M** 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 4^{ème} 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 DE L'ENFANT

(Article 14 de la convention collective, article L 773-9 du Code du Travail)

En cas d'absence de l'enfant pendant une période où il aurait normalement dû être confié, l'assistant(e) maternel(le) bénéficie du maintien intégral de sa rémunération, sauf si l'enfant ne peut être accueilli du seul fait de l'assistant(e) maternel(le) ou lorsque l'absence est due à une maladie de l'enfant attesté par un certificat médical.

Conformément à la convention collective l'assistant(e) maternel(le) n'est pas rémunéré(e) pendant les courtes absences pour maladie de l'enfant, consécutives ou non, dans la limite de 10 jours par an, à compter de la date d'effet du contrat.

En cas de longue maladie ou d'hospitalisation, d'une durée de 14 jours consécutifs, l'assistant(e) maternel(le) n'est pas rémunéré(e). Après 14 jours calendaires consécutifs d'absence, l'employeur devra soit rompre le contrat (licenciement à l'initiative de l'employeur), soit maintenir le salaire, hors indemnités de nourriture et d'entretien.

Les deux parties peuvent négocier une indemnité en cas de maladie de l'enfant même avec un certificat médical

Le montant de l'indemnité d'absence sera de% du salaire brut / heure

CONGES POUR ENFANT MALADE

(Article 14 de la Convention Collective)

L'assistant(e) maternel(le) 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 l'assistant(e) maternel(le) assume la charge de 3 enfants, ou plus, de moins de 16 ans.

CONGES POUR EVENEMENTS FAMILIAUX

(Art. L.226.1 du Code du Travail, Article 13 de la convention collective)

- 4 jours pour le mariage 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 du beau-père ou de la belle-mère
- 1 jour pour le décès d'un frère ou d'une sœur.

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

Ces jours d'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.

JOURS FERIES

(Art. L.222-5, Art. L.773.2 du Code du Travail, Article 11 de la Convention Collective)

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

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

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 trois mois d'ancienneté avec le même employeur.
- D'avoir accompli au moins 200 heures de travail au cours des deux mois précédant le jour férié si le salarié travaille 40 heures ou plus par semaine ; Le nombre d'heures est diminué proportionnellement si le salarié travaille moins de 40 heures la semaine.
- D'être présent le dernier jour de travail précédant le jour férié et le premier jour de travail qui lui fait suite, sauf autorisation d'absence négociée et accordée par l'employeur.

Lorsque l'accueil sera effectué un jour férié prévu au contrat, il sera rémunéré **sans majoration** sauf en cas d'accord particulier.

L'accueil d'un jour férié non prévu au contrat peut être refusé par le salarié sinon celui-ci sera majoré de%

L'employeur accorde t'il le paiement des jours fériés dès le début du contrat ? OUI NON

Après accord entre les deux parties :

- 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 :

- | | | |
|--|--|---|
| <input type="checkbox"/> Nouvel an - 1 ^{er} janvier | <input type="checkbox"/> Fête Nationale – 14 juillet | <input type="checkbox"/> Pâques - lundi de Pâques |
| <input type="checkbox"/> Assomption – 15 août | <input type="checkbox"/> Armistice - 8 mai | <input type="checkbox"/> Toussaint - 1 ^{er} novembre |
| <input type="checkbox"/> Pentecôte - lundi de Pentecôte | <input type="checkbox"/> Armistice - 11 novembre | <input type="checkbox"/> Ascension - jeudi de l'Ascension |
| <input type="checkbox"/> Noël - 25 décembre | | |

En cas d'accueil irrégulier, le jour férié sera intégré dans les heures hebdomadaires à effectuer prévues au contrat. Exemple : Le planning prévoit 4 jours d'accueil par semaine, un jour férié se situe cette semaine là donc l'enfant ne sera confié réellement que 3 jours à l'assistant(e) maternel(le).

CONGES PAYES

(Art .L 223.2, L 223.7, L 773.6, L 773.16 du Code du Travail, Art.12 de la Convention collective, article 22.- loi n° 2008-789 du 20 aout 2008)

OUVERTURE DES DROITS

L'assistant(e) maternel(le) a droit à des congés annuels sur la base de deux jours et demi ouvrables par mois de travail (30 jours ouvrables du lundi au samedi) ou 2.5 jours et demi ouvrés pour 4 semaines de travail réellement travaillées, soit cinq semaines pour l'année.

Le salarié ouvre ses droits aux congés payés à partir de 10 jours travaillés.

PRISE DES CONGES

La période de référence : du 1^{er} juin au 31 mai de l'année en cours.

L'employeur doit obligatoirement accorder :

- 12 à 24 jours ouvrables entre le 1^{er} mai et le 31 octobre.
- et au moins 6 jours ouvrables entre le 1er novembre et le 30 avril.

Lorsque les droits acquis sont inférieurs à 12 jours ouvrables, les congés payés doivent être pris en totalité et en continu. Ils ne pourront pas être fractionnés.

La date des congés sera fixée d'un commun accord entre les parents et l'assistant(e) maternel(le) de manière à permettre à l'assistant(e) maternel(le) de bénéficier de congés effectifs sans aucun accueil d'enfant.

Conformément L'Art. D.773-12 du Code du Travail, en l'absence de l'accord prévu à l'article L.773-16, l'assistant(e) maternel(le) qui a plusieurs employeurs peut fixer elle/lui-même quatre semaines de ses congés pendant la période du 1er mai au 31 octobre de l'année, et une semaine en hiver à condition d'en prévenir ses employeurs au plus tard le 1er mars de l'année considérée.

Dans la mesure du possible et pour le bien être de l'enfant, il est préférable de faire coïncider les vacances entre les parents et l'assistant(e) maternel(le)

Période de congés de l'assistant(e) maternel(le)

Eté : semaine(s)
Hiver : semaine (s)
Printemps : semaine (s)
Autre : semaine(s)
Autre : semaine(s)

Période de congés des parents

Eté : semaine(s)
Hiver : semaine(s)
Printemps : semaine(s)
Autre : semaine(s)
Autre : semaine(s)

REMUNERATION DES CONGES PAYES POUR UN ACCUEIL OCCASIONNEL

Dans le cadre d'un contrat pour un accueil occasionnel, les congés payés sont **réglés à la fin du contrat** sur la base **de 10%** des salaires brut versés sur toute la période d'accueil.

REMUNERATION DES CONGES POUR UN ACCUEIL REGULIER ET MENSUALISE

L'année de référence pour le calcul des congés payés court du 1^{er} juin au 31 mai de l'année en cours.

A cette date le point sera fait sur le nombre de jours de congés acquis et la rémunération brute versée au salarié pendant l'année de référence hors indemnités de nourriture et entretien.

La rémunération brute des congés est égale :

- Soit à la rémunération brute que le salarié aurait perçue pour une durée d'accueil égale à celle du congé payé (hors indemnité d'entretien et nourriture)
- Soit 10% de la rémunération totale brute perçue par le salarié au cours de l'année de référence (hors indemnités d'entretien et nourriture)

La solution la plus avantageuse pour le salarié sera retenue.

Lorsque l'accueil s'effectue sur une année complète (52 semaines)

Les congés sont rémunérés lorsqu'ils sont pris. La rémunération due au titre des congés payés **se substitue au salaire de base à hauteur de ce qu'ils sont acquis.**

Lorsque l'accueil s'effectue sur une année incomplète

La rémunération due au titre des congés payés pour l'année de référence **s'ajoute au salaire mensuel** brut de base tel que calculée suivant l'article 7 de la Convention Collective.

Cette rémunération peut être versée, selon l'accord des parties à préciser ci-dessous :

- Une fois au mois de juin
- Lors de la prise principale des congés
- Par 12^{ème} chaque mois
- Au fur et à mesure de la prise des congés mois

CONGES FRACTIONNES ET SUPPLEMENTAIRES

(Art. L.223.8 du Code du Travail, Article 13 de la convention collective, Article L.3141-9)

CONGES FRACTIONNES :

Le congé principal est supérieur à 2 semaines et au plus égal à 4 semaines. Il peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié. Il est alors attribué des congés supplémentaires pour congés fractionnés. Une fraction d'au moins 2 semaines doit être attribuée pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année. Les jours restant peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de cette période.

L'assistant(e) maternel (le) a droit à :

- 2 jours ouvrables de congés supplémentaires lorsqu'il (elle) prend au moins 6 jours de congés entre le 1^{er} novembre et le 30 avril.
- 1 seul jour lorsqu'il (elle) prend 3, 4, 5 jours entre le 1^{er} novembre et le 30 avril.

La 5^o semaine ne peut en aucun cas donner droit à des jours supplémentaires de congés pour fractionnement.

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.

L'assistant(e) maternel(le) a droit à jours de congés fractionnés

CONGES SUPPLEMENTAIRES :

- Les femmes salariées de moins de vingt et un ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de deux jours de congé supplémentaire par enfant à charge. Ce congé est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas six jours.

- Les femmes salariées de plus de vingt et un ans à la date précitée bénéficient également de deux jours de congé supplémentaire par enfant à charge, sans que le cumul du nombre des jours de congé supplémentaire et de congé annuel ne puisse excéder la durée maximale du congé annuel prévu à l'article L.3141-3. Est réputé enfant à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de quinze ans au 30 avril de l'année en cours.

Nombre de semaines programmées X 2,5/4= nombre de jours de congés de la salariée par an (ne pas dépasser 30)

L'assistant(e) maternel(le) a droit à jours de congés supplémentaires

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

RUPTURE DE CONTRAT ET PREAVIS

(Art. L.773-12 à L.773-15 du Code du Travail, Art.18 de la Convention Collective)

RUPTURE DE CONTRAT PAR RETRAIT DE L'ENFANT : LICENCIEMENT

L'assistant(e) maternel(le), après sa période d'essai, a droit en cas de rupture de contrat par son employeur, sauf en cas de faute grave, à un **préavis de 15 jours** calendaires.

La durée du préavis est portée à 1 mois lorsque l'enfant est accueilli depuis 1 an ou plus.

En cas de suspension ou de retrait d'agrément, l'employeur devra licencier l'assistant(e) maternel(le) sans indemnité ni préavis. Il fournira une attestation employeur avec pour motif de licenciement « **rupture de contrat par retrait de l'enfant** », afin que le salarié puisse faire valoir ses droits aux Pôle Emploi.

RUPTURE DE CONTRAT A L'INITIATIVE DU SALARIE : DEMISSION

La décision de l'assistant(e) maternel(le) de ne plus garder un enfant qui lui est confié après sa période d'essai, est subordonnée(e) à un **préavis de 15 jours calendaires lorsque le salarié a moins d'un an d'ancienneté.**

Le préavis est porté à un mois calendaire lorsque le salarié a un an et plus d'ancienneté.

PAIEMENT DU PREAVIS

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

Le préavis est notifié par lettre recommandée avec accusé réception ou par lettre remise en main propre.

La date de la première présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du délai de congé.

Attention : Le préavis ne peut pas intervenir pendant une période de congés payés du salarié.

NON-RESPECT DU PREAVIS

L'inobservation du préavis par l'assistant(e) maternel(le) constitue une rupture abusive qui ouvre droit au profit de l'employeur au versement de dommages et intérêts.

Si c'est l'employeur qui est responsable de la non-exécution du préavis, il doit verser une indemnité égale au montant de la rémunération qu'aurait perçue l'assistant(e) maternel(le) si elle/il avait travaillé.

INDEMNITES DE RUPTURE OU DE LICENCIEMENT DE CONTRAT

(Art.18 f de la Convention Collective, Art. L.773-12 du Code du travail, décret n° 2008-715 du 18 juillet 2008)

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) une indemnité de rupture ou de licenciement.

Ces indemnités sont à verser pour les contrats de plus d'un an à la fin du préavis ; Plusieurs calculs sont possibles, le plus favorable à l'assistant(e) maternel(le) sera retenu :

Indemnité de rupture :

Méthode des 1/120° : Total des salaires nets perçus du début à la fin du contrat hors indemnités d'entretien et de nourriture/120

Ou

Indemnité de licenciement :

Méthode des 1/12° : (Total des salaires bruts reçus les 12 derniers mois CP acquis et pris inclus/12) / 5 X nombre d'années d'ancienneté avec l'employeur

Ou

Méthode des 1/3° : (Total des salaires bruts reçus les 3 derniers mois CP acquis et pris inclus/3) / 5 X nombre d'années d'ancienneté avec l'employeur

L'indemnité de congés payés NON PRIS n'est pas à prendre en compte dans le calcul.

Dans les 2 cas, si l'assistant(e) maternel(le) a plus de 10 ans d'ancienneté :

(Résultat de l'opération précédente X 2)/15 = A X 2 = B

Prime = résultat de l'opération précédente + B

Ces indemnités n'ont pas le caractère de salaire. Elles sont exonérées de cotisations et d'impôts sur le revenu dans les limites fixées par la loi et n'apparaissent pas sur le bulletin de salaire de la PAJE.

DOCUMENTS A FOURNIR PAR L'EMPLOYEUR A LA FIN DU CONTRAT

(Article 18 h de la Convention Collective)

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 www.pôle-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 1^{er} avril 2006, de délivrer l'attestation Pôle Emploi au salarié et **de transmettre en même temps un exemplaire de celle-ci à Pôle Emploi.**

(Pas besoin d'un 2^o exemplaire si l'attestation est rempli sur internet)

L'attestation est à envoyer au :

**CENTRE DE TRAITEMENT
BP 80069
77 213 AVON CEDEX**

LITIGES

(Loi N° 2005-706 du 27 juin 2005 et Article L.773-2 du Code du travail)

En cas de litige ne pouvant être réglé à l'amiable, dans la relation de travail entre les assistant(e)s maternel(le)s et les particuliers employeurs, la juridiction compétente est le **CONSEIL DES PRUD'HOMMES**

FRATRIE

L'assistant(e) maternel(le) et l'employeur ont 2 choix possibles :

Un seul contrat de travail par employeur : L'arrivée du cadet donne lieu à un avenant au contrat de travail et à un nouveau contrat d'accueil.

1) La période d'essai n'est pas à refaire (l'adaptation reste conseillée pour l'enfant)

2) Les congés payés sont à calculer par enfant.

3) Pas de condition d'ancienneté de 3 mois pour les jours fériés.

4) Le départ d'un des enfants se fera par avenant :

- S'il est accepté par l'assistant(e) maternel(le) : Diminution du salaire, pas de préavis à effectuer, pas d'indemnité de rupture, pas d'indemnité de congés payés.

- S'il est refusé par l'assistant(e) maternel(le) : L'employeur doit continuer le contrat dans les conditions actuelles ou licencier l'assistant(e) maternel(le).

Si l'assistant(e) maternel(le) ne souhaite plus accueillir un seul des enfants, elle devra faire un avenant à son contrat et l'employeur le refuse (*démission de l'assistant(e) maternel(le) ou aucun changement de fait dans ce cas*) ou l'accepte.

5) Le temps de préavis se fait en fonction de l'ancienneté avec l'employeur donc la date de départ du 1^o enfant de la famille.

6) L'indemnité de rupture ne se verse qu'au départ du dernier enfant de la famille et est calculée à partir du 1^o jour d'accueil du 1^o enfant de la famille.

7) Les indemnités de congés payés se versent au départ du dernier enfant de la famille.

8) A la fin d'un accueil, si l'assistant(e) maternel(le) continue d'accueillir un enfant du même employeur, elle risque de n'ouvrir aucun droit au chômage.

□ **Un contrat de travail et d'accueil par enfant** : L'arrivée du cadet donne lieu à un nouveau contrat de travail et à un nouveau contrat d'accueil.

1) La période d'essai n'est pas à refaire car elle s'évalue par employeur (l'adaptation reste conseillée pour l'enfant).

2) Les congés payés sont à calculer par enfant.

3) Pas de condition d'ancienneté de 3 mois pour les jours fériés.

4) Le départ d'un des enfants se fera par une rupture de contrat.

5) Le temps de préavis se fait en fonction de l'ancienneté avec l'employeur donc à la d'embauche du premier enfant.

6) L'indemnité de rupture s'évalue avec l'ancienneté de l'aîné.

7) Les indemnités de congés payés se versent au départ de chaque enfant.

8) A la fin d'un accueil en fratrie, si l'assistant(e) maternel(le) continue d'accueillir un enfant du même employeur, elle ouvrira des droits au chômage.

ACCORDS PARTICULIERS

Ce chapitre permet à l'assistant(e) maternel(le) et aux parents de passer des accords particuliers non envisagés dans ce contrat, et concernant essentiellement les conditions d'accueil, (jours d'accueil, horaires, ...), la rémunération de l'assistant(e) maternel(le) et les vœux éducatifs des parents.

L'accord suivant fait référence à :

- L'article

Page N°

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

- L'article

Page N°

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

SIGNATURES

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 de l'assistant(e) Maternel(le)
Précédée de la mention « lu et approuvé »

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

GARANTIE DE RESERVATION DE PLACE

L'article 1152 du Code Civil ainsi que l'annexe 4 intitulée « engagement réciproque » de la Convention Collective applicable aux assistant(e)s maternel(le)s, autorisent l'employeur et le salarié, signataire d'un contrat de travail, à fixer, d'un commun accord, le montant d'une indemnité pour le cas où l'une des deux parties n'exécute pas son engagement.

Ce texte peut s'appliquer à la promesse d'une garde par une assistant(e) maternel(le) et à celle d'un parent employeur pour le placement d'un enfant.

Après avoir pris connaissance de l'Article 1152 du Code Civil, des mesures concernant l'embauche d'un(e) assistant(e) maternel(le), et après avoir lu et accepté le contrat de travail, les parents employeurs et l'assistant(e) maternel(le) concluent une promesse d'embauche.

Les deux parties sont d'accord sur le principe de réciprocité inclus à la présente convention.

Il a été convenu ce qui suit :

1. Les parents employeurs

Les parents remettent à l'assistant(e) maternel(le) une somme de ----- Euros, équivalent à ½ mois de travail.

Cette somme sera déduite du premier salaire si l'enfant est réellement placé chez l'assistant(e) maternel(le) ou conservée par celle-ci à titre de dédommagement si les parents ne donnent pas l'enfant à garder comme convenu à la date du :

Le chèque de dédommagement sera établi à l'ordre de l'assistant(e) maternel(le) et ne sera encaissé qu'à l'annulation de la promesse de placement.

Chèque N° en date du :

2. L'assistant(e) maternel(le)

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 :

Le chèque de dédommagement sera établi à l'ordre des parents à l'annulation de la promesse de garde.

Cette clause est annulée en cas de décès, d'accident, de maladie ou d'hospitalisation de l'enfant, de l'assistante maternelle ou du parent.

Fait 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 »

AVENANT AU CONTRAT DE TRAVAIL

Aucune modification ne pourra être décidée par l'employeur seul, il a l'obligation d'informer l'assistant(e) maternel(le) avant d'appliquer une quelconque modification et est tenu de lui laisser un délai d'un minimum de 15 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. **Toute modification doit faire l'objet d'un avenant** impérativement daté et signé par les deux contractants. Plusieurs cas peuvent en être les motifs, tels que l'augmentation du salaire, l'application d'une nouvelle loi, convention collective modifiant une clause du contrat, la modification des horaires des parents ou la modification des jours de garde de l'enfant.

Date d'établissement du contrat initial : _____

Entre Mme/Mr/Mlle _____

Assistant(e) Maternel(le) agréé(e) Domicilié(e)

ET Mr et Mme/Mlle _____

Domiciliés

Pour l'enfant Nom : _____ Prénom : _____

Objet de la modification :

Sujet faisant référence à l'article _____ page n° _____ du présent contrat.

Contenu de la modification :

Date d'exécution : _____

Fait 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 »

CERTIFICAT DE TRAVAIL

Nous soussignés, Monsieur et Madame/Mademoiselle

Domiciliés :

N° employeur :

Certifions avoir employé pour notre enfant :

Mme / Mlle / Mr :

Domicilié(e) :

N° de sécurité sociale :

En qualité d'assistant(e) maternel(le) agréé(e) du Au

Fait à

Le

Le solde des heures de DIF peut être obtenu auprès de l'IRCEM, qui tient le compteur DIF de chaque assistante maternelle.

L'adresse de l'OPCA est :
l'AGEFOS-PME,
Service assistants maternels
Rue de l'île-mystérieuse,
80440 Boves

Certificat établi pour valoir ce que de droit.

Signature de l'employeur

RECU DE SOLDE DE TOUT COMPTE

Conformément à l'Article L.122-17 du Code du Travail, le reçu pour solde de tout compte est délivré par le salarié à l'employeur lors de la résiliation ou de l'expiration de son contrat.

Il n'est plus obligatoire, le salarié ayant 6 mois pour revenir sur le solde de tout compte.

Je soussignée Mme/Mlle/ Mr

Demeurant

Employée par Mr et Mme/Mlle, en tant qu'assistant(e) maternel(le) agréé(e)

Jusqu'au

Reconnaît avoir reçu de son employeur la somme de : Euros

(En lettre :)

Pour solde de tout compte.

Le présent reçu pour solde de tout compte versé le concerne :

(Rayer les éléments ne composant pas le solde de tout compte)

L'indemnité de préavis d'un montant de

Le salaire de base du dernier mois de travail d'un montant de

Les heures et jours supplémentaires travaillés du dernier mois de travail d'un montant de

L'indemnité compensatrice de congés payés d'un montant de

La régularisation des semaines en cas d'année incomplète

L'indemnité de rupture ou de licenciement de contrat après un an d'ancienneté d'un montant de.....

La prime de 10% de fin de contrat dans le cadre du contrat à durée déterminée d'un montant de

Les indemnités de nourriture et entretien d'un montant de

Les indemnités Kilométriques d'un montant de

Autres éléments (à préciser)

Je reconnais également avoir reçu de mon employeur :

Un certificat de travail

Une attestation employeur de Pôle Emploi, conformément à l'Art. R.351-5 du Code du Travail

Art. L.122-17 modifié – Loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 n°2002-73

Le reçu pour solde de tout compte n'a que la valeur d'un simple reçu des sommes qui y figurent. Celui-ci ne peut valoir renonciation au droit de contester le bien fondé du licenciement ou le niveau des indemnités.

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

« Solde de tout compte »

Précédé de la signature

CONTRAT D'ACCUEIL

Pour l'enfant :



PERSONNES HABILITEES A REPENDRE L'ENFANT

L'enfant ne peut être repris chez l'assistant(e) maternel(le) par d'autres personnes que **celles ayant signé le contrat** (parents, représentants légaux) **ou par celles désignées sur l'autorisation suivante :**

Mr et Mme/Mlle, autorisent Mr ou Mme/Mlle
Et/ou Mr ou Mme/Mlle à venir chercher notre enfant, régulièrement ou occasionnellement auprès de Mme/Mlle/Mr assistant(e) maternel(le) agréé(e) demeurant :

Il est souhaitable que la/les personne(s) désignée(s) soient présentée(s) à l'assistant(e) maternel(le).
A défaut, il convient qu'elles soient en possession de **leur pièce d'identité**.

Si des personnes autres sont exceptionnellement susceptibles de reprendre l'enfant au domicile de l'assistant(e) maternel(le), celles-ci devront être munies **d'une autorisation manuscrite des parents ou du représentant légal, ainsi que d'une pièce d'identité. A défaut, l'enfant ne leur sera pas confié.**

PERSONNES AUTRE QUE LES PARENTS A PREVENIR EN CAS D'URGENCE :

Mr ou Mme/Mlle Mr ou Mme/Mlle

Adresse : Adresse :

Téléphone : Téléphone :

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

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

Nous, Père et Mère de l'enfant, **autorisons** Mme/Mr/Mlle, 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(e) autre assistant(e) maternel(le) (dans la limite des modalités d'accueil définies par son agrément)
- Autre (à préciser)

Si les parents sont séparés, il est impératif que le document sur l'autorité parentale soit complété.

L'autorité parentale est exercée par : Mme/Mlle et/ou Mr
Je soussigné(e), Mme/Mlle ou Mr autorise Mme/Mr/Mlle à reprendre l'enfant chez l'assistant(e) maternel(le), les jours suivants :

Lundi Mardi Mercredi Jeudi Vendredi Samedi Dimanche

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 informé(e) de toute modification.

ADRESSES UTILES

Médecin à contacter :

Nom :

Adresse :

N° de téléphone :

Dentiste à contacter :

Nom :

Adresse :

N° de téléphone :

Centre hospitalier à contacter :

Nom :

Adresse :

N° de téléphone :

Ecole :

Nom :

Adresse :

N° de téléphone :

Autres :

FOURNITURES ET REPAS

Cette page permet de définir les prestations respectives des deux parties. **Les parents fourniront obligatoirement, les couches conformément à l'Article D 773-5 du Code du travail.**

L'assistant(e) maternel(le) n'est pas responsable de la casse, du vol ou de la perte du matériel amené par l'enfant et ses parents.

L'enfant ne portera aucun bijou pour des raisons de sécurité.

	L'ASSISTANT(E) MATERNEL(LE)	LES PARENTS
Lit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Chaise haute	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Transat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Parc	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Landau et poussette	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Siège-auto homologué	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jouets	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Biberons	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Stérilisateur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Petit déjeuner	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Déjeuner	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Goûter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Diner	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lait infantile	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Draps	<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 la fièvre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sérum physiologique	<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"/>
Entretien du linge de l'enfant	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Repas de l'enfant en cas de régime alimentaire particulier (lait de soja, biscuit sans sel, aliments bio, ...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

En cas d'heures complémentaires et/ou supplémentaires, l'assistant(e) maternel(le) accepte t'elle/il, sous réserve de sa disponibilité :

- De donner le bain
 De mettre l'enfant en pyjama
 De le faire dîner
 D'accueillir l'enfant en pyjama (couche propre)

Article 2132-1 du Code de la Santé Publique.

Le carnet de santé est un document confidentiel, les informations qui y figurent sont couvertes par le secret médical. Nul ne peut exiger la présentation de ce carnet. Si vous confiez le carnet de santé à votre assistant(e) maternel(le), vous pouvez le mettre dans une enveloppe fermée portant la mention « Secret médical ».

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. Ils préciseront si l'enfant nécessite des soins particuliers ou s'il a des allergies.

ACCUEIL DE L'ENFANT FEBRILE	OUI	NON
L'assistant(e) maternel(le) accepte-elle (il) d'accueillir l'enfant malade ?	<input type="checkbox"/> s'il a vu un docteur	<input type="checkbox"/>
L'assistant(e) maternel(le) accepte d'accueillir l'enfant avec une faible fièvre le matin ?	<input type="checkbox"/> avec l'ordonnance du médicament	<input type="checkbox"/>
L'assistant(e) maternel(le) accepte d'accueillir l'enfant avec une forte fièvre le matin (38.5 ou +) ?	<input type="checkbox"/> avec l'ordonnance du médicament	<input type="checkbox"/>
ACCUEIL DE L'ENFANT EN CAS DE MALADIE	OUI	NON
Maladies infantiles contagieuses (Varicelle, Roséole, Scarlatine, coqueluche, Rougeole, ...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bronchiolite	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Grippe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gastro-entérite	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Conjonctivite	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Affections de la sphère ORL (Rhino-pharyngite, laryngite, otite, angine), bronchite	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autres maladies à préciser :	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Négociation concernant le salaire de l'assistant(e) maternel(le) dans les cas où elle/il refuse l'enfant :

.....
.....

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). En application de l'Art. L.372 du Code de la santé publique, elle/il n'est pas habilité(e) à donner des soins réservés aux auxiliaires médicaux. Cependant, le Conseil d'Etat du 9 mars 1999 repris dans une circulaire du 4 juin 1999 admet que les assistant(e)s maternel(le)s peuvent aider à accomplir des actes de la vie courante et aider à la prise de médicaments lorsque le mode de prise ne présente pas de difficultés particulières (exemple : injections)

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 six 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).

Protocole de soins à faire remplir par votre médecin

Pour l'enfant :

Nom : _____ Prénom _____ Né(e) le _____

Protocole en cas de fièvre supérieure à _____

Administrer : _____

Posologie : _____

En alternance avec : _____

Posologie : _____

Protocole en cas de poussée dentaire :

Donner/appliquer : _____

Posologie : _____

Protocole en cas de coup sans plaie :

Donner/appliquer : _____

Posologie : _____

Protocole en cas de rougeurs du fessier :

Donner /appliquer : _____

Posologie : _____

Protocole en cas de piqûres d'insectes :

Donner /appliquer : _____

Posologie : _____

Protocole pour l'hygiène du nez et des yeux :

Donner /appliquer : _____

Posologie : _____

Tout médicament noté sur ce protocole, même homéopathique ou allopathique, ne sera administré par l'assistant(e) maternel(le) que s'il est accompagné d'une ordonnance de moins de 6 mois n'ayant pas de rapport avec une maladie antérieure. **Le poids de l'enfant doit être noté sur l'ordonnance.** Les médicaments non inscrits sur cette liste ne seront pas administrés par l'assistant(e) maternel(le).

Valable jusqu'au :

Date et cachet du médecin :

**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 pratiquées, 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

AUTORISATION DE SORTIE D'HOPITAL

Nous, soussignés, Père et Mère de l'enfant

autorisons Mme/Mr/Mlle, assistant(e) maternel(le)
à 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

AUTORISATION D'ADMINISTRER DES MEDICAMENTS

Nous, soussignés, Père et Mère de l'enfant

autorisons Mme/Mlle/Mr, 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

AUTORISATION DE TRANSPORT EN VOITURE

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

Autorisons Mme/Mlle/Mr, assistant(e) maternel(le) agréé(e), **à transporter notre enfant dans son véhicule**, selon la législation en vigueur, (Lit, siège auto ou rehausseur homologués obligatoires).

Sur le département Hors département (pour les départements limitrophes) Dans la ville

N'autorisons pas Mme/Mlle/Mr, assistant(e) maternel(le) agréé(e), à transporter notre enfant dans son véhicule sur le département ou hors département.

Fait à signature des parents
Le

AUTORISATION DE SORTIES

Nous, soussignés, Père et Mère de l'enfant

Autorisons Mme/Mlle/Mr, assistant(e) maternel(le) agréé(e), sous réserve d'en être préalablement informés, à emmener notre enfant :

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Aux activités de loisirs de l'assistant(e) maternel(le) | <input type="checkbox"/> A rendre visite à un(e) autre ass. maternel(le) |
| <input type="checkbox"/> A des spectacles destinés aux enfants | <input type="checkbox"/> A rendre visite à la famille de l'ass. maternel(le) |
| <input type="checkbox"/> Dans les centres commerciaux | <input type="checkbox"/> Dans les parcs, ludothèques, bibliothèques |
| <input type="checkbox"/> A une association d'assistant(e)s maternel(le)s agréé(e)s | |
| <input type="checkbox"/> Autres (à préciser) | |

Fait à Signature des parents

Le

DROIT A L'IMAGE

Nous, soussignés, Père et Mère de l'enfant

Autorisons N'autorisons pas

Que notre enfant soit filmé ou pris en photo au domicile ou à l'extérieur du domicile de l'assistant(e) maternel(le).

Fait à Signature des parents

Le