**CONTRAT DE TRAVAIL**

**CDI**

Pour l’employeur :

Le parent employeur et l’assistante maternelle doivent obligatoirement établir un contrat écrit, conformément à :

- le statut des assistants maternels (loi n°2005-706 du 27 juin 2005 et notamment le décret n°2006-627 du 29 mai 2006) ;

- la Convention collective nationale des Assistant(e)s Maternel(le)s du particulier employeur du 1er juillet 2004 ;

- certaines dispositions du Code du travail (Cf. liste à l’article L. 423-2 du Code de l’action sociale et des familles)

Le contrat de travail ne peut pas prévoir de dispositions moins favorables.

Ce contrat est conforme aux usages mais peut toujours être modifié par les parties contractantes.

Les parents et l’assistante maternelle doivent y réfléchir et le remplir ensemble, afin que dans l’avenir, il ne puisse y avoir aucun conflit entre les deux parties. aa

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’assistante maternelle.

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

   

[Contrat de travail 3](#_Toc282040654)

[Identification des parties 3](#_Toc282040655)

[Démarches administratives 4](#_Toc282040656)

[Assurances 5](#_Toc282040657)

[Période d’essai 6](#_Toc282040658)

[Période d’adaptation 6](#_Toc282040659)

[Contrat à durée indéterminée 7](#_Toc282040660)

[Mensualisation 7](#_Toc282040661)

[Amplitude horaire 8](#_Toc282040662)

[Repos hebdomadaire 9](#_Toc282040663)

[Bulletin de salaire et modalités de versement 9](#_Toc282040664)

[Bases de calcul du salaire 10](#_Toc282040665)

[Heures complémentaires et heures supplémentaires 11](#_Toc282040666)

[Majoration pour difficultés particulières 11](#_Toc282040667)

[Indemnités de nourriture et d’entretien 12](#_Toc282040668)

[Régularisation 13](#_Toc282040669)

[Augmentation de salaire 13](#_Toc282040670)

[Absence pour formation 13](#_Toc282040671)

[Absence de l’assistante maternelle 14](#_Toc282040672)

[Absence de l’enfant 14](#_Toc282040673)

[Congés pour enfant malade 15](#_Toc282040674)

[Congés pour évènements familiaux 15](#_Toc282040675)

[Congés pour convenance personnelle 15](#_Toc282040676)

[Jours fériés 16](#_Toc282040677)

[Congés payés 17](#_Toc282040678)

[Congés fractionnés 19](#_Toc282040683)

[Indemnités de déplacement 19](#_Toc282040684)

[Rupture de contrat et préavis 20](#_Toc282040685)

[Indemnités de rupture de contrat 21](#_Toc282040692)

[Documents à fournir par l’employeur à la fin du contrat 21](#_Toc282040693)

[Litiges 22](#_Toc282040694)

[Fratrie 22](#_Toc282040695)

[Accords particuliers 23](#_Toc282040696)

[Signatures 24](#_Toc282040697)

[Garantie de réservation de place 25](#_Toc282040698)

[Contrat d’accueil 26](#_Toc282040699)

[Personnes habilitées à reprendre l’enfant 27](#_Toc282040700)

[Personnes à prévenir en cas d’urgence 27](#_Toc282040701)

[Incapacité d’accueil 28](#_Toc282040702)

[Autorité parentale 28](#_Toc282040703)

[Adresses utiles 29](#_Toc282040704)

[Fournitures et repas 30](#_Toc282040705)

[Surveillance médicale 31](#_Toc282040706)

[Protocoles de soins à faire remplir par votre médecin 33](#_Toc282040709)

[Autorisation de transfert et d’intervention médicale ou chirurgicale d’urgence 34](#_Toc282040710)

[Autorisation de sortie d’hôpital 35](#_Toc282040711)

[Autorisation d’administrer des médicaments 36](#_Toc282040712)

[Autorisation de transport en voiture 37](#_Toc282040713)

[Autorisation de sorties 38](#_Toc282040714)

[Droit à l’image 39](#_Toc282040715)

[Avenant au contrat de travail 40](#_Toc282040716)

[Certificat de travail 4](#_Toc282040717)2

[Reçu de solde de tout compte 43](#_Toc282040718)

# Contrat de travail

## Identification des parties

**LES PARENTS**

Mr

et Mme

Adresse :

Téléphone domicile :

Téléphone portable père :      Téléphone professionnel père :

Téléphone portable mère :      Téléphone professionnel mère :

Parent employeur :      N° URSSAF ou PAJE :

L’employeur devra fournir à l’assistante maternelle une copie de la notification d’immatriculation.

**L’ASSISTANTE MATERNELLE**

Mme

Nom de naissance :

Prénom :      Née le :

Adresse :

Téléphone domicile :      Téléphone portable :

N° de Sécurité Sociale      N° PAJE :

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.*

## Démarches administratives

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’assistante maternelle. Les formulaires de déclarations sont téléchargeables sur Internet.

Les parents devront fournir à l’assistante maternelle, une photocopie de la notification administrative d’immatriculation.

De même, l’assistante maternelle est tenue de déclarer aux services de la PMI, 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 CAF qui les verse directement à l’URSSAF. Néanmoins, les assistantes maternelles ne sont pas exonérées des charges salariales.

Pour les enfants nés à partir du 1er janvier 2004, la Paje attribue aux parents employeurs un complément de libre choix du mode de garde.

Le montant de ces majorations ne peut excéder 85% du montant du salaire réel net payé à l’assistante maternelle. 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** | **Téléphone** | **Internet** |
| **URSSAF** |  |  | www.urssaf.fr |
| **CAF** |  |  | www.caf.fr |
| **PAJEMPLOI** | Centre PAJEMPLOIRéseau URSSAF43013 Le Puy en Velay Cedex | 0 820 007 253 | www.pajemploi.urssaf.fr |
| **IRCEM RETRAITEIRCEM PREVOYANCE** | 261 avenue des Nations UniesBP 59359060 Roubaix Cedex | 0 320 455 700 | www.ircem.fr |

## Assurances

Art. L 421-9 du Code de l’Action Sociale et des Familles

L’assistante maternelle 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’assistante maternelle 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 ResponsabilitéCivile Professionnelle** | **Assurance Automobile** |
| **Nom de l’assureur** |       |       |
| **Adresse** |       |       |
| **Téléphone** |       |       |
| **N° police d’assurance** |       |       |
| **Date de souscription** |       |       |

## Période d’essai

Art. 5 de la CCN. 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. Elle est de 2 mois maximum pour un accueil s’effectuant sur 4 jours et plus de garde par semaine.

Le contrat étant conclu pour       jours de garde par semaine, la période d’essai durera       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’assistante maternelle un bulletin de paie, un certificat de travail, une lettre de rupture ci celle-ci est de son fait et une attestation ASSEDIC.

**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’assistante maternelle : un bulletin de paie, un certificat de travail, une lettre de rupture si celle-ci est de son fait et une attestation ASSEDIC.

## Période d’adaptation

La période d’adaptation 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’assistante maternelle dès le début de la période d’adaptation.

**Planning prévu pour l’adaptation**

## Contrat à durée indéterminée

Art. 6 de la CCN

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

Le contrat est conclu pour une durée indéterminée et prend effet à compter du

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

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

## Mensualisation

Accord interprofes. janv. 1978. Art. L.131-2 L.143-2 L.773-9 du Code du Travail. Art. 7 de la CCN

Pour assurer à l’assistante maternelle 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’assistante maternelle 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 quel que soit 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 de l’employeur
* De jours de chômage du parent

## Amplitude horaire

Article 6 de la CCN

* La durée conventionnelle de l’accueil est de 45 heures par semaine.
* Le salarié bénéficie d’un repos quotidien de 11 heures consécutives minimum.
* Dans la profession, la durée habituelle de la journée d’accueil est de 9 heures.
* L’accueil journalier débute à l’heure prévue au contrat et se termine à l’heure de départ du parent avec son enfant suivant le planning.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **Total d’heures par semaine (H)** | **Nombre de semaines programmées (S)** | **Total d’heures mensualisées (H x S : 12)** |
| **Toute l’année** |            |            |            |
| **Période scolaire** |       |       |       |
| **Vacances scolaires** |       |       |       |

L’assistante Maternelle accepte-t-elle de faire des heures complémentaires et/ou supplémentaires ?
 [ ]  Oui [ ]  Non [ ]  A titre exceptionnel si disponible

**Temps de présence à la semaine** : [ ]  A la journée [ ]  En horaire particulier
 [ ]  La nuit [ ]  En périscolaire

**Horaires** : [ ]  Réguliers [ ]  Irréguliers

**Planning fourni** : [ ]  A la semaine [ ]  A la quinzaine
 [ ]  Au mois [ ]  A l’année

Sans respect de ces délais, l’assistante maternelle prendra ses rendez-vous personnels, l’employeur devra trouver un autre mode de garde et le salaire sera maintenu.

Les temps de trajets scolaires aller-retour sont considérés comme temps de garde.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **Toute l’année** | **Période scolaire** | **Vacances scolaires** |
| **Lundi** |             |             |             |
| **Mardi** |             |             |             |
| **Mercredi** |             |             |             |
| **Jeudi** |             |             |             |
| **Vendredi** |             |             |             |
| **Samedi** |             |             |             |
| **Dimanche** |             |             |             |

Toute heure hors planning sera rémunérée en plus du salaire de base prévu.

Une heure imprévue faite en plus ne sera pas récupérée sur une heure faite en moins un autre jour.

Les parents s’engagent à respecter les horaires convenus ci-dessus. L’assistante maternelle sera informée le plus rapidement possible, au minimum 48 heures avant, de tout changement d’horaire.

L’assistante maternelle s’engage à accueillir l’enfant selon son planning.

## Repos hebdomadaire

Art. 10 de la CCN. 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.

Les jours de repos hebdomadaires seront les :

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 25% ou récupéré, d’un commun accord, par un repos équivalent majoré dans les mêmes proportions. L'assistante maternelle ne peut être employée plus de 6 jours consécutifs.

## Bulletin de salaire et modalités de versement

Art. 2 et 7 de la CCN

L’employeur, nonobstant le bulletin de salaire de Pajemploi prévu à l’article L.531-8 du Code de la Sécurité Sociale, remettra à l’assistante maternelle tous les mois un bulletin de salaire conforme aux articles L.143-3 et R.143-2 du Code du Travail.

[ ]  Oui [ ]  Non

**L’assistante maternelle percevra son salaire :**

[ ]  En chèque

[ ]  En espèces

[ ]  Par virement

[ ]  Par chèque emploi service universel (CESU)

*En cas de règlement en espèces, l’assistante maternelle 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.

## Bases de calcul du salaire

Art. 7 de la CCN

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

 **Le montant du salaire horaire sera de** **€ brut par heure soit** **€ net**

**Le salaire de base mensualisé sera de** **€ brut par mois soit** **€ net**

 ***POUR UN ACCUEIL SUR UNE ANNEE COMPLETE*** *Avec 5 semaines de congés payés en commun, et sans semaines de RTT*

      heures hebdomadaires x       semaines :12 mois =       heures mensuelles

x       € (tarif horaire brut)

***POUR UN ACCUEIL SUR UNE ANNEE INCOMPLETE****Après déduction des congés décalés, des RTT et des 5 semaines de congés payés de l’assistante maternelle*

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

      € (salaire de base horaire brut) x       (nombre d’heures d’accueil par semaine)
x       (nombre de semaines programmées) : 12 mois =       € brut mensuel

soit       € net mensuel

***POUR LES ENSEIGNANTS****52 semaines - 5 semaines de congés payés de l’assistante maternelle – 10 semaines de congés scolaires****(Attention, vérifier le nombre de semaines d’école qui peut varier d’une académie à une autre)***

      € (salaire de base horaire brut) x       (nombre d’heures d’accueil par semaine)
x 36 ou 37 semaines : 12 mois =       € brut mensuel

soit       € net mensuel

## Heures complémentaires et heures supplémentaires

Art. 7 de la CCN. Loi n°2007-1223 du 21/8/ 2007 dite loi TEPA.
Art. L3123-17 à L3123-20 du code du travail

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 complémentaires sont majorées de 10% jusqu’à 45 heures par semaine.
Les heures supplémentaires sont majorées à partir de la 46ème heure par semaine.

Le taux de majoration des heures supplémentaire est de      %

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.

 **La majoration sera de       € brut par heure complémentaire soit       € net**

**La majoration sera de       € brut par heure supplémentaire soit       € net**

## Majoration pour difficultés particulières

Art. 7 de la CCN

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** **%**

## Indemnités de nourriture et d’entretien

Art. L.773-5, L.773-7 et D.773-5 du Code du Travail, Article 8 et annexe 1 de la CCN

**L’indemnité d’entretien** est destinée à rembourser les dépenses faites par l’assistante maternelle 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’assistante maternelle 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’assistante maternelle 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       € par jour de moins de 9h

De       € par jour de 9h

De       € +       € de l’heure par jour de plus de 9h

De       € par jour d’accueil quel que soit le nombre d’heures d’accueil quotidien

Le montant de l’indemnité de nourriture sera :

De       € jusqu’à 12 mois

De       € jusqu’à 18 mois

De       € après 18 mois

Un avenant au contrat sera rédigé lors du passage aux repas si les parents ne les fournissent pas.

**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 :
[ ]  Une fois par an au mois de
[ ]  Ne seront pas revalorisées

## Régularisation

Art. 18 d. de la CCN

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 procèdera 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 assistantes maternelles appliquant le minimum légal (2,25h de SMIC) ont une augmentation de salaire obligatoire. Cependant, un accord contractuel peut être passé afin que l’assistante maternelle puisse bénéficier d’une augmentation annuelle.

Le taux horaire pourra être revalorisé à chaque anniversaire du contrat, après négociation entre les parties.

## 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 assistante maternelle 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.**

Assistante maternelle agréée avant le 1er janvier 2007 : *60 h de formation obligatoire.*

L’assistante maternelle a effectué(e) sa formation obligatoire :

[ ]  Oui [ ]  Non [ ]  En cours

## Absence de l’assistante maternelle

Art. 16 et 17 de la CCN

Toute absence de l’assistante maternelle doit être justifiée.

**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’assistante maternelle **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 assistantes maternelles sont couvertes en cas d’accident du travail ayant un rapport direct avec le ou les enfants qu’elle 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 de l’enfant

Art. 14 de la CCN, art. 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’assistante maternelle bénéficie du maintien intégral de sa rémunération, sauf si l’enfant ne peut être accueilli du seul fait de l’assistante maternelle ou lorsque l’absence est due à une maladie de l’enfant attesté par un certificat médical.

Conformément à la convention collective l’assistante maternelle n’est pas rémunérée 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’assistante maternelle n’est pas rémunérée. 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 2 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**

## Congés pour enfant malade

Art. 14 de la CCN

L’assistante maternelle 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 d’1 an ou si l’assistante maternelle assume la charge de 3 enfants ou plus, de moins de 16 ans.

## Congés pour évènements familiaux

Art. L.226.1 du Code du Travail. Art. 13 de la CCN

* 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 jours d’absences ne modifient pas la rémunération et seront pris au moment de l’événement. Ces congés pour événements familiaux sont accordés sans condition d’ancienneté.**

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.

## Congés pour convenance personnelle

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.

## Jours fériés

Art. L.222-5 et L.773.2 du Code du Travail. Art. 11 de la CCN

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

Si l’enfant est présent un 1er 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 un jour férié non prévu au contrat peut être refusé par le salarié. En cas d’accueil un jour férié non prévu au contrat, le salaire 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(seront) travaillé(s) dans l’année

**Jours fériés travaillés :**

[ ]  Nouvel an – 1er janvier [ ]  Pâques – lundi de Pâques
[ ]  Victoire 45 – 8 mai [ ]  Ascension – jeudi de l’ascension
[ ]  Pentecôte – lundi de Pentecôte [ ]  Fête nationale – 14 juillet
[ ]  Assomption – 15 août [ ]  Toussaint – 1er novembre
[ ]  Armistice – 11 novembre [ ]  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’assistante maternelle.

## Congés payés

Art. L 223.2, L 223.7, L 773.6, L 773.16 du Code du Travail. Art. 12 de la CCN. Art. 22.- loi n° 2008-789 du 20 aout 2008

### Ouverture des droits

L’assistante maternelle a droit à des congés annuels sur la base de deux jours et demi ouvrables par mois de travail ou par période de 4 semaines de travail, dans la limite de 5 semaines de congés payés pour l’année.

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

### Prise des congés

La période de référence va du 1er juin au 31 mai de l’année en cours.

L’employeur doit obligatoirement accorder :

* 12 à 24 jours ouvrables entre le 1er 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’assistante maternelle de manière à permettre à l’assistante maternelle de bénéficier de congés effectifs sans aucun accueil d’enfant.

Conformément à la Convention Collective Nationale et à l’article D.773-12 du Code du Travail, en l'absence de l'accord prévu à l'article L.773-16, l'assistante maternelle qui a plusieurs employeurs peut fixer elle-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’assistante maternelle

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Période de congésde l’assistante maternelle** | **Période de congésdes parents** |
| Eté |       |       |
| Hiver |       |       |
| Printemps |       |       |
| Autre |       |       |
| Autre |       |       |

### Rémunération des congés payés 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.

### Rémunération des congés pour un accueil régulier et mensualisé

L’année de référence pour le calcul des congés payés court du 1er 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 indemnités 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.

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 12ème chaque mois
[ ]  Au fur et à mesure de la prise des congés

L’indemnité annuelle de congés payés est égale à       € x 12 mois x 10% =       € brut.
L’indemnité mensuelle de congés payés est égale à       € / 12 mois =       € brut.

## Congés fractionnés

Art. L.223.8 du Code du Travail. Art. 13 de la CCN. Art. L.3141-9

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 1er mai au 31 octobre de chaque année. Les jours restant peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de cette période.

Il est accordé :

* 2 jours supplémentaires si le nombre de jours ouvrables pris après le 31/10 est au moins égal à 6 jours ou plus.
* 1 jour supplémentaire si le nombre de jours ouvrables pris après le 31/10 est égal à 3, 4 ou 5 jours.

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

 **L’assistante maternelle a droit à** **jours de congés fractionnés**

**Suivant le nombre de jours posés à Noël**

## Indemnités de déplacement

Art. 9 de la CCN

Si des transports se font à la demande de l’employeur, il sera versé à l’assistante maternelle, 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** **€/kilomètre**

## Rupture de contrat et préavis

Art. L.773-12 à L.773-15 du Code du Travail. Art.18 de la CCN

### Rupture de contrat par retrait de l’enfant : licenciement

L’assistante maternelle qui justifie auprès du même employeur d’une ancienneté d’au moins 2 ou 3 mois, 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, avant le retrait de l’enfant qui lui est confié. **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’assistante maternelle 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 Assedic.

### Rupture de contrat à l’initiative du salarié : démission

La décision de l’assistante maternelle de ne plus garder un enfant qui lui est confié depuis au moins 2 ou 3 mois, après sa période d’essai, est subordonnée 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 préavis

**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.

### Procédure de rupture de contrat

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

**La date de 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 préavis

L’inobservation du préavis par l’assistante maternelle 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’assistante maternelle si elle avait travaillé.

### Maladie de l’enfant pendant le préavis

Pendant le préavis préalable au retrait de l’enfant, 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.

## Indemnités de rupture de contrat

Art.18 f de la CCN. Art. L.773-12 du Code du travail. Décret n° 2008-715 du 18 juillet 2008

En cas de rupture de contrat par retrait de l’enfant à l’initiative de l’employeur, celui-ci versera à l’assistante maternelle une indemnité de rupture ; Conformément à l’arrêté du conseil d’état du 26 février 2007, cette indemnité est également due en cas de suspension ou retrait d’agrément, sauf en cas de force majeure (faute grave du salarié).

Cette indemnité est à verser pour les contrats de plus d’un an à la fin du préavis :

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

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

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 à fournir par l’employeur à la fin du contrat

Art. 18 h de la CCN

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 des ASSEDIC (Par Internet** [**www.assedic.fr**](http://www.assedic.fr)**)**
* **Le bulletin de salaire**
* **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 ASSEDIC au salarié et **de transmettre en même temps un exemplaire de celle-ci à l’ASSEDIC.**(Pas besoin d’un 2° exemplaire si l’attestation est remplie sur internet)

L’attestation est à envoyer au :

**CENTRE DE TRAITEMENT
BP 80069
77213 AVON CEDEX**

##

## Litiges

Loi N° 2005-706 du 27 juin 2005. Art. 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 assistantes maternelles et les particuliers employeurs, la juridiction compétente est le **CONSEIL DES PRUD’HOMMES**

## Fratrie

Un contrat de travail par enfant est nécessaire.

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

2) Les congés payés sont tous acquis avec les droits ouverts par le contrat de l'ainé que ce soit en temps ou en argent même en année complète, aucun congé sans solde ne sera pris en compte vu que l'assistante maternelle a déjà travaillé pour ce même employeur.

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'assistante maternelle : 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'assistante maternelle : L'employeur doit continuer le contrat dans les conditions actuelles ou licencier l'assistante maternelle.

Si l'assistante maternelle ne souhaite plus accueillir un seul des enfants, elle devra faire un avenant à son contrat et l'employeur le refuse (démission de l'assistante maternelle 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 1er 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 1er jour d'accueil du 1er enfant de la famille.

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

## Accords particuliers

Ce chapitre permet à l’assistante maternelle 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’assistante maternelle et les vœux éducatifs des parents.

L’accord suivant fait référence à :

**L’article** **Page N°**

**L’article       Page N°**

**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’assistante Maternelle Signature des parents
Précédée de la mention « lu et approuvé » Précédée de la mention « lu et approuvé »

## Garantie de réservation de place

 ***L’article 1152 du Code Civil ainsi que l’annexe 4 intitulée « engagement réciproque » de la Convention Collective applicable aux assistantes maternelles, 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’exécuterait pas son engagement. Ce texte peut s’appliquer à la promesse d’une garde par une assistante maternelle 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’une assistante maternelle, et après avoir lu et accepté le contrat de travail, les parents employeurs et l’assistante maternelle 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       €, équivalent à ½ mois de travail.
Cette somme sera déduite du premier salaire si l’enfant est réellement placé chez l’assistante maternelle 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’assistante maternelle et ne sera encaissé qu’à l’annulation de la promesse de placement.

**Chèque N°** **sur** **en date du**

**2. L’assistante maternelle**

L’assistante maternelle 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 de l’assistante Maternelle Signature des parents
Précédée de la mention « lu et approuvé » Précédée de la mention « lu et approuvé »

# Contrat d’accueil

Pour l’enfant

 

## Personnes habilitées à reprendre l’enfant

L’enfant ne peut être repris chez l’assistante maternelle par d’autres personnes que celles ayant signé le contrat (parents, représentants légaux) ou par celles désignées sur l’autorisation suivante :

Mr et Mme       autorisent

Mr ou Mme/Mlle
Mr ou Mme/Mlle
Mr ou Mme/Mlle

à venir chercher notre enfant, régulièrement ou occasionnellement, auprès de Mme      ,
assistante maternelle agréée, demeurant :

Il est souhaitable que la ou les personnes désignées soient présentées à l’assistante maternelle. 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’assistante maternelle, 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 à prévenir en cas d’urgence

Autres que les parents.

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

Mr ou Mme/Mlle      Mr ou Mme/Mlle

Adresse :      Adresse :

Téléphone :      Téléphone :

## Incapacité d’accueil

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

*Rappel : Seule, l’assistante maternelle habituelle de l’enfant est juridiquement responsable.*

Nous, père et mère de l’enfant      , autorisons Mme      , assistante maternelle agréée, sous réserve d’en être préalablement informés, à confier notre enfant :

[ ]  A la halte-garderie (l’enfant doit obligatoirement être inscrit par les parents)
[ ]  A une autre assistante maternelle (dans la limite des modalités d’accueil définies par son agrément)
[ ]  Autre (à préciser)

## Autorité parentale

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

 **L’autorité parentale est exercée par**

Je soussigné(e), Mme/Mlle ou Mr       autorise
Mme/Mr/Mlle
à reprendre l’enfant chez l’assistante maternelle, les jours suivants :

[ ]  Lundi [ ]  Mardi [ ]  Mercredi [ ]  Jeudi [ ]  Vendredi [ ]  Samedi [ ]  Dimanche

A la demande de l’assistante maternelle, les parents devront fournir une copie de la **notification de droit de garde** délivrée par le Juge. L’assistante maternelle devra être informée 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 :

## 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’assistante maternelle 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’assistante maternelle** | **Les parents** |
| **Lit** | [ ]  | [ ]  |
| **Chaise haute** | [ ]  | [ ]  |
| **Transat** | [ ]  | [ ]  |
| **Parc** | [ ]  | [ ]  |
| **Landau et poussette** | [ ]  | [ ]  |
| **Siège auto homologué** | [ ]  | [ ]  |
| **Jouets** | [ ]  | [ ]  |
| **Biberons** | [ ]  | [ ]  |
| **Stérilisateur** | [ ]  | [ ]  |
| **Linge de lit** | [ ]  | [ ]  |
| **Couches** | [ ]  | [ ]  |
| **Lingette** | [ ]  | [ ]  |
| **Lait de toilette** | [ ]  | [ ]  |
| **Liniment** | [ ]  | [ ]  |
| **Thermomètre** | [ ]  | [ ]  |
| **Sérum physiologique** | [ ]  | [ ]  |
| **Change complet** | [ ]  | [ ]  |
| **Chaussons** | [ ]  | [ ]  |
| **Crème contre l’érythème fessier** | [ ]  | [ ]  |
| **Médicaments contre la fièvre** | [ ]  | [ ]  |
| **Petit déjeuner** | [ ]  | [ ]  |
| **Déjeuner** | [ ]  | [ ]  |
| **Goûter** | [ ]  | [ ]  |
| **Diner** | [ ]  | [ ]  |
| **Repas en cas de régime alimentaire particulier** | [ ]  | [ ]  |
| **Lait infantile** | [ ]  | [ ]  |
| **Eau** | [ ]  | [ ]  |
| **Entretien de linge** | [ ]  | [ ]  |

En cas d’heures complémentaires et/ou supplémentaires, l’assistante maternelle accepte, 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)

## Surveillance médicale

 ***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 assistante maternelle, vous pouvez le mettre dans une enveloppe fermée portant la mention
« Secret médical ».*

### Conditions d’accueil

En cas d’accident ou de maladie, l’assistante maternelle 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’assistante maternelle 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 fébrile** | **Oui** | **Oui, sous condition** | **Non** |
| **L’assistante maternelle accepte-t-elle l’enfant malade ?** | [ ]  | [ ]  | S’il a vu un docteur | [ ]  |
| **L’assistante maternelle accepte-t-elle d’accueillir l’enfant avec une faible fièvre le matin ?** | [ ]  | [ ]  | Avec l’ordonnance dumédicament | [ ]  |
| **L’assistante maternelle accepte-t-elle d’accueillir l’enfant avec une forte fièvre (38.5 et plus) le matin ?** | [ ]  | [ ]  | Avec l’ordonnance dumédicament | [ ]  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Accueil de l’enfant en cas de maladie** | **Oui** | **Non** |
| **Maladies infantiles contagieuses (varicelle, rougeole, scarlatine etc….)** | [ ]  | [ ]  |
| **Bronchiolite** | [ ]  | [ ]  |
| **Grippe** | [ ]  | [ ]  |
| **Gastro-entérite** | [ ]  | [ ]  |
| **Conjonctivite** | [ ]  | [ ]  |
| **Affections de la sphère ORL (otite, angine, rhyno, laryngite, pharyngite…)** | [ ]  | [ ]  |
| **Bronchite** | [ ]  | [ ]  |
| **Autres maladies à préciser :**  | [ ]  | [ ]  |

### Prise de médicaments

L’assistante maternelle, 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 n’est pas habilitée 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 assistantes maternelles 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’assistante maternelle 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’assistante maternelle 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’assistante maternelle.

Tout médicament noté sur un des protocoles de soins ci-après, même homéopathique ou allopathique, ne sera administré par l’assistante maternelle 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’assistante maternelle.

## Protocoles 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 :

Valable jusqu’au Date et cachet du médecin

## Autorisation de transfert et d’interventionmédicale 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 TRANSPORTE L’ENFANT**

Nom :

Adresse :

N° de téléphone :

**Fait à le**

Signature des parents

## Autorisation de sortie d’hôpital

Nous, soussignés, père et mère de l’enfant

Autorisons Mme      , assistante maternelle agréée, 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 médicaments

Nous, soussignés, père et mère de l’enfant

Autorisons Mme      , assistante maternelle agréée, 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      , assistante maternelle agréée, à transporter notre enfant dans son véhicule, selon la législation en vigueur (Lit, siège auto ou rehausseur homologués obligatoires).

[ ]  N’autorisons pas Mme      , assistante maternelle agréée, à transporter notre enfant dans son véhicule.

**Fait à le**

Signature des parents

## Autorisation de sorties

Nous, soussignés, père et mère de l’enfant

Autorisons Mme      , assistante maternelle agréée, sous réserve d’en être préalablement informés, à emmener notre enfant :

[ ]  Aux activités de loisirs

[ ]  A rendre visite à une autre assistante maternelle

[ ]  A des spectacles destinés aux enfants

[ ]  Dans les parcs, ludothèques, bibliothèques

[ ]  A une association d’assistantes maternelles agréées

[ ]  A la PMI

[ ]  Aux sorties organisées pour les enfants (pique-nique, visites, anniversaire, zoo…..)

**Fait à le**

Signature des parents

## Droit à l’image

Nous, soussignés, père et mère de l’enfant

[ ]  Autorisons [ ]  N’autorisons pas

que notre enfant soit filmée\* ou pris en photo\* au domicile ou à l’extérieur du domicile de l’assistante maternelle dans le cadre de l’accueil et des loisirs destinés à l’enfant (\* Réservé aux parents)

**Fait à le**

Signature des parents

# Avenant au contrat de travail

Aucune modification ne pourra être décidée par l’employeur seul, il a l’obligation d’informer l’assistante maternelle 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’assistante maternelle 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      , Assistante Maternelle agréée

 Domiciliée

**Et** Mr et Mme
Domiciliés

**Pour l’enfant**

**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 de l’assistante Maternelle Signature des parents
Précédée de la mention « lu et approuvé » 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’assistante maternelle 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’assistante maternelle 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      , Assistante Maternelle agréée

 Domiciliée

**Et** Mr et Mme
Domiciliés

**Pour l’enfant**

**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 de l’assistante Maternelle Signature des parents
Précédée de la mention « lu et approuvé » 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

Domiciliée :

N° de sécurité sociale :

En qualité d’assistante maternelle agréée du
 Au

Madame       bénéficie du maintien des garanties offertes par le contrat de prévoyance de l’IRCEM (Institut de Retraite Complémentaire des Employés de Maison) dans les conditions exposées par la LOI n°2013-504 du 14 juin 2013 - art. 1 (V) et l’article L911-8 du Code de la Sécurité Sociale.

**Fait à le**

**Certificat établi pour servir et valoir ce que de droit.**

Signature de l’employeur

# Reçu 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

Demeurant

Employée par Mr et Mme/Mlle       en tant qu’assistante maternelle agréée Jusqu’au

Reconnaît avoir reçu de son employeur la somme de :       €

(somme en lettres)

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       €
* L’indemnité de rupture de contrat après un an d’ancienneté 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 des Assedic, 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