

CONTRAT DE TRAVAIL



Pour l'enfant :

Né(e) le :

____ / ____ / ____

CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE INDÉTERMINÉE

Suivant Convention Collective du Secteur du Particulier Employeur et Emploi à Domicile 2022
(Voir Chapitre 1 du Socle Assistant Maternel de la CCN)

Ce contrat de travail doit être établi en conformité avec la loi (Code de l'Action Sociale ; Code du Travail) et la Convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur. Les clauses du contrat peuvent être supérieures, mais jamais inférieures aux textes en vigueur. Afin d'éviter tout litige, il doit être très précis. Une fois ces règles respectées, vous pouvez en négocier librement les conditions.

Rédigé selon les dispositions de la convention collective nationale de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile N° IDCC 2395 - Code NAF 85-3G.

L'employeur s'est assuré que le salarié possède un exemplaire à jour de cette convention.

Il est essentiel que, tout le long du contrat, il y ait un climat de dialogue et d'échanges pour éviter tout conflit. Il est important que le contrat soit rempli avec attention et que tous les points soient abordés entre l'assistant(e) maternel(le) et le parent employeur.

Le contrat débute à compter du premier jour de la période d'essai, période d'adaptation incluse.

Entre les parents d'une part :

Le parent Allocataire :

Mr/Mme/Mlle _____ Prénom : _____

Né(e) le : _____ À _____

Numéro de Sécurité sociale : _____

Adresse : _____

Téléphone du domicile : _____ Adresse mail : _____

Téléphone portable : _____

Téléphone professionnel : _____

N° d'identifiant PAJE ou U.R.S.S.A.F de l'employeur :

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

L'autre parent :

Mr/Mme/Mlle _____ Prénom : _____

Né(e) le : _____ À _____

Numéro de Sécurité sociale : _____

Adresse : _____

Téléphone du domicile : _____ Adresse mail : _____

Téléphone portable : _____

Téléphone professionnel : _____

Et l'assistant(e) maternel(le) d'autre part :

Mr/Mme/Mlle _____ Prénom : _____

Né(e) le : _____ À _____

Numéro de Sécurité sociale : _____

Adresse du domicile et du lieu d'accueil : _____

Adresse du lieu d'accueil si différent du domicile : _____

Téléphone du domicile : _____ Adresse mail : _____

Téléphone portable : _____

N° d'identification salariée PAJE : _____

Date de délivrance de l'agrément : _____

Date du dernier renouvellement de l'agrément : _____

Nombre d'enfant accueillis simultanément selon l'agrément : _____

Une copie de l'agrément sera donnée à l'employeur, qui sera tenu d'en vérifier la validité. L'assistant(e) maternelle) s'engage à informer l'employeur de toute modification impactant l'accueil de l'enfant et de toute modification relative à son agrément. (Art 91-3 de la CCN)

ENGAGEMENT

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

Nom : _____ Prénom : _____

Date de naissance : _____

DÉBUT DU CONTRAT

Date d'effet du contrat : (à compter du 1^{er} jour de la période d'essai / d'adaptation) : _____

ASSURANCES

(Article 91-3 de la Convention Collective)

L'assistant(e) maternel(le) doit souscrire obligatoirement une assurance "Responsabilité Civile Professionnelle" (Art. L.421-13 du code de l'action sociale et des familles) pour couvrir les dommages que l'enfant pourrait provoquer et les accidents dont il pourrait être victime pendant les temps d'accueil.

L'assistant(e) maternel(le) doit également signaler à son assureur automobile qu'il est susceptible de transporter les enfants accueillis à titre onéreux. Cette mention doit faire l'objet d'une clause dans son contrat d'assurance.

L'assistant(e) maternel(le) doit communiquer les attestations d'assurance responsabilité civile et automobile à ses employeurs.

La responsabilité civile professionnelle est obligatoire pour exercer ; l'assistant(e) maternel(le) est donc juridiquement responsable de l'enfant qui lui est confié.

Assurance Responsabilité Civile Professionnelle : _____

N° de police : _____

Assurance automobile : _____

N° de police : _____

PÉRIODE D'ADAPTATION

(Art. 94 de la Convention Collective)

La période d'adaptation peut être prévue entre l'employeur et l'assistant(e) maternel(le).

Elle débute le 1^{er} jour de travail effectif, pour une durée maximale de 30 jours calendaires.

C'est une période travaillée comprise dans la période d'essai. Le mois de la période d'adaptation, le salaire sera calculé avec le calcul dit de Cour de Cassation et jamais au réel.

La période d'adaptation s'étendra sur _____ jours du _____ au _____ inclus et rémunérée selon le planning suivant :

	De	À
Lundi		
Mardi		
Mercredi		
Jeudi		
Vendredi		
Samedi		
Dimanche		
Lundi		
Mardi		
Mercredi		
Jeudi		
Vendredi		
Samedi		
Dimanche		

Soit un total d'heures de : _____

PÉRIODE D'ESSAI

(Art. 95 de la Convention Collective)

Dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée :

- Durée maximum de **3 mois pour un accueil s'effectuant sur moins de 4 jours de garde par semaine.**

- Durée maximum de **2 mois pour un accueil s'effectuant sur 4 jours ou plus de garde par semaine.**

Les parties au contrat fixent la période d'essai à : _____ jours /mois (la période d'essai ne se présume pas, si rien n'est noté au contrat c'est qu'il n'y en a pas).

Par exception, si l'employeur et l'assistant(e) maternel(le) sont déjà liés par un contrat, la période d'essai de l'accueil d'un autre enfant de la fratrie ne pourra excéder 30 jours calendaires.

L'accueil étant prévu sur _____ jours de garde par semaine, la période d'essai prendra fin le _____ inclus.

RUPTURE PÉRIODE D'ESSAI

(Article 44-1-3 de la Convention Collective)

Pendant la période d'essai, le contrat peut être rompu à tout moment à l'initiative de l'une ou l'autre des parties **par écrit**.
Au terme de la relation de travail, l'employeur remet au salarié les documents de fin de contrat.

☐ Le contrat faisant suite à un engagement réciproque, il est convenu contractuellement d'un délai de prévenance d'une durée de 15 jours pour l'une ou l'autre des parties dès le début du contrat.

Daté et signé (par chacune des parties)

Signature de l'employeur

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

DURÉE ET HORAIRE D'ACCUEIL DE BASE

(Article 96 de la Convention Collective)

La durée journalière habituelle de travail est de **9 heures**.

La durée hebdomadaire conventionnelle de travail est de **45 heures**.

L'assistant(e) maternel(le) bénéficie d'un repos quotidien de **11 h consécutives minimum communes** à tous les contrats.

La durée maximale est fixée à 48 heures hebdomadaires. Elle est calculée sur une moyenne de 4 mois.

Le repos hebdomadaire doit être de **35 heures consécutives** entre la dernière heure de travail avant le début du repos hebdomadaire et la première heure de travail à l'issue de celui-ci.

ATTENTION : l'accueil débute à l'arrivée de l'enfant avec les parents employeurs et se termine au départ de l'enfant avec ses parents.

Attention les trajets scolaires allers et retours sont considérés comme du temps de travail et il faut donc les comptabiliser dans le temps de travail, ceux-ci doivent être mentionnés au contrat de travail (article 90-4 de la CCN)

☞ **Horaire hebdomadaire contractuel :** _____

L'assistant(e) maternel(le) s'engage à accueillir l'enfant et l'employeur s'engage à confier l'enfant sur les horaires suivants :

	Semaine A	Semaine B	Semaine C
LUNDI	De..... à	De..... à	De..... à
MARDI	De..... à	De..... à	De..... à
MERCREDI	De..... à	De..... à	De..... à
JEUDI	De..... à	De..... à	De..... à
VENDREDI	De..... à	De..... à	De..... à
SAMEDI	De..... à	De..... à	De..... à
DIMANCHE	De..... à	De..... à	De..... à
TOTALheures par semaineheures par semaineheures par semaine

Le jour de repos hebdomadaire commun à tous les contrats est le

MODALITÉ D'ACCUEIL

(Art. 97 de la Convention Collective)

L'employeur et l'assistant(e) Maternel(le) se sont mis d'accord sur les **périodes d'accueil programmées dans l'année**. Le contrat prévoit le **nombre** et, dans la mesure du possible, la **date des semaines d'accueil** et l'**horaire d'accueil journalier**.

L'accueil journalier débute à l'heure habituelle prévue au contrat, ou par le planning remis par l'employeur ou à l'heure d'arrivée de l'enfant si celle-ci est antérieure. L'accueil prend fin à l'heure prévue au contrat ou au planning remis ou à l'heure de départ du parent avec son enfant si celle-ci est postérieure.

Si l'enfant est confié plus tard que l'heure d'arrivée contractuelle, la rémunération part néanmoins à cette heure contractuelle, puisque, en droit du travail, l'employeur est tenu de fournir le travail convenu au salarié ; pour la même raison, si la reprise se fait avant l'heure prévue, la rémunération reste due jusqu'à l'heure de départ contractuelle ; par contre, si la reprise de l'enfant se fait après l'heure convenue, le temps de garde supplémentaire doit être payé. **Les heures et les jours ne peuvent pas se récupérer sur d'autres.**

Exemple : 2h de plus faites un soir ne peuvent pas se rattraper sur une arrivée plus tardive de 2h le lendemain ou autre ! Ça sera des heures complémentaires ou supplémentaires en fonction du contrat de base.

Pour pallier à des situations exceptionnelles ou imprévisibles, **des heures au-delà de celles prévues par écrit au contrat** pourront être effectuées si les **deux parties en sont d'accord**.

Les parents s'engagent à respecter les horaires convenus ci-dessus, car ils fixent le temps d'accueil chez l'assistant(e) maternel(le). L'assistant(e) maternel(le) sera informé(e) le plus rapidement possible, au minimum 48 heures avant, de toute absence imprévue ainsi que de tout changement d'horaire. De même, l'assistant(e) maternel(le) devra prévenir la famille en cas d'impossibilité d'accueil.

M/Mme _____ accepte-il /elle de faire des heures complémentaires/supplémentaires à celles notées ci-dessus.

Oui

Non

A titre exceptionnel

MODIFICATION DE LA RÉPARTITION DU TEMPS DE TRAVAIL

(Article 98 de la Convention Collective)

Toute modification apportée à la répartition du temps de travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois sera proposée par écrit à l'assistant(e) maternel(le) avec un délai de prévenance d'**au moins** _____ **heures/ jours/mois avant** la date à laquelle elle doit avoir lieu.

S'entendant que toutes modifications de ce même temps de travail apportées par l'assistant(e) maternel(le) elle/il-même devra suivre la même procédure.

Attention en cas de remise hors délai en accueil planning, l'une ou l'autre des parties n'est pas obligée d'accepter la proposition de modification du nouveau planning d'accueil. Il faudra donc un accord écrit.

Sans accord le planning remis dans les délais fait foi.

NOMBRE DE SEMAINES PROGRAMMÉES SUR 12 MOIS CONSÉCUTIFS ET TYPE D'ACCUEIL

(Art. 97 de la Convention Collective)

Le contrat prévoit _____ semaines d'accueil.

RÉGULIER – sur 52 semaines = 47 semaines travaillées + 5 semaines de congés payés.

Ce salaire mensuel sera versé tous les mois à l'assistant(e) maternel(le) quel que soit le nombre de jours de travail effectifs, jours de formation, jours fériés, y compris en période de congés sous réserve des droits acquis pendant la période de référence. En fonction des circonstances intervenues au cours du mois, ce salaire peut être majoré d'heures complémentaires ou supplémentaires ou minoré en cas de certaines absences justifiées : arrêt maladie, congé sans solde ou enfant malade de l'assistant(e) maternel(le) (art. 48.2.2) et absence de l'enfant confié (art.105).

☐ RÉGULIER – 46 semaines ou moins

52 semaines – 5 semaines de congés communes à tous les contrats – _____ semaines de congés décalés = _____ semaines de travail programmées.

Ce salaire mensuel sera versé tous les mois à l'assistant(e) maternel(le) quel que soit le nombre de jours de travail effectifs, jours de formation, jours fériés, jours d'absence de l'enfant, y compris en période de congés de l'assistant(e) maternel(le) ou de l'employeur. La rémunération due au titre des congés payés pour l'année de référence s'ajoute au salaire mensuel brut de base. En fonction des circonstances intervenues au cours du mois ce salaire peut être majoré d'heures complémentaires ou supplémentaires ou minoré en cas de certaines absences justifiées.

Semaines d'absences programmées pour l'année (cocher les semaines d'absences programmées si connues)

1		2		3		4		5		6		7	
8		9		10		11		12		13		14	
15		16		17		18		19		20		21	
22		23		24		25		26		27		28	
29		30		31		32		33		34		35	
36		37		38		39		40		41		42	
43		44		45		46		47		48		49	
50		51		52									

(Article 98-1-2 de la CCN)

Si les dates de congés ne sont pas connues lors de la signature du contrat, elles devront être données **par écrit** au plus tard au 1er mars de l'année de référence pour celles de l'assistant(e) maternel(le) et **au plus tard 2 mois calendaires** avant la date de prise pour les semaines absences déduites de l'employeur non datée au contrat.

Les 2 parties peuvent convenir d'une modification des périodes non travaillées par l'assistant(e) maternel(le) déjà fixées sous un délai de prévenance de _____ jours/ mois, cet accord sera mis par écrit.

BASE DE CALCUL DU SALAIRE

(Art 109 de la Convention Collective)

POUR UN ACCUEIL SUR 52 semaines par période de 12 mois consécutifs

(les 5 semaines de congés payés de l'assistant(e) maternel(le) et de l'employeur sont communes)

Nombre d'heures d'accueil par semaine X 52 / 12 mois X Salaire horaire brut

Les congés payés sont inclus à la mensualisation et le salaire se substitue aux congés payés sous réserve des droits acquis sur la période de référence. A la fin du contrat, il faudra payer en plus de la dernière mensualisation, les congés payés acquis et non pris.

POUR UN ACCUEIL SUR 46 semaines ou moins par période de 12 mois consécutifs

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

Nombre d'heures d'accueil par semaine X Nombre de semaines programmées / 12 mois X salaire horaire brut

Les congés payés ne sont pas inclus à la mensualisation

POUR UN ACCUEIL PLANNING SUR 52 semaines par période de 12 mois consécutifs

(les 5 semaines de congés payés de l'assistant(e) maternel(le) et de l'employeur sont communes).
Le total des semaines doit être égal à 52

[(Nombre d'heures d'accueil par semaine A X nbre de semaines A) + (Nombre d'heures d'accueil par semaines B X nbre de semaine B) + (Nombre d'heures d'accueil par semaines C X nbre de semaine C)] / 12 mois X Salaire horaire brut

Les congés payés sont inclus à la mensualisation et le salaire se substitue aux congés payés sous réserve des droits acquis sur la période de référence. A la fin du contrat, il faudra payer en plus de la dernière mensualisation, les congés payés acquis et non pris.

POUR UN ACCUEIL PLANNING SUR 46 semaines ou moins par période de 12 mois consécutifs

(Après déduction des congés décalés et des 5 semaines de congés payés de l'assistant(e) maternel(le)). Le total des semaines doit être égal ou inférieur à 46 semaines

[(Nombre d'heures d'accueil par semaine A X nbre de semaines A) + (Nombre d'heures d'accueil par semaines B X nbre de semaines B) + (Nombre d'heures d'accueil par semaine C X nbre de semaines C)] / 12 mois X Salaire horaire brut

Les congés payés ne sont pas inclus à la mensualisation

POUR UN ACCUEIL OCCASIONNEL inférieur ou égal à un mois // ou supérieur à un mois (accueil irrégulier et non prévisible)

**Nombre d'heures d'accueil du mois X Salaire H
horaire brut**

Les congés payés sont à payés au terme du contrat.

RÉMUNÉRATION

(Article 107 de la Convention Collective)

↳ **Salaire horaire de base :**

Le salaire horaire **brut** de base est de : _____ €

Correspondant à un taux horaire **net** de base de : _____ € **au moment de la signature.** (*coefficient de _____*)

HEURES SUPPLÉMENTAIRES MAJORÉES

(Art.110-1 de la Convention Collective)

Les heures de travail effectuées au-delà de la durée conventionnelle prévue à l'article 96-2 (**45 heures**. d'accueil) ouvrent droit à une majoration de salaire.

Le taux de majoration applicable est déterminé par les 2 parties et ne peut être inférieur à 10%.

Les heures supplémentaires bénéficient d'une exonération de charges salariales de 11,31% ce qui fait que leur net est plus élevé. (*Décret n° 2019-40 du 24 janvier 2019*)

Après accord commun, les heures supplémentaires seront majorées de% du tarif horaire.

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

Avec un coefficient de _____ = _____ € Net au jour de la signature

en Alsace et Moselle Avec un coefficient de _____ = _____ € Net au jour de la signature

HEURES COMPLÉMENTAIRES

(Art. 110-2 de la Convention Collective)

Les heures complémentaires telles que définies à l'article 96-4 du présent socle spécifique, peuvent donner lieu à une majoration de salaire, sur décision écrite des 2 parties.

Les heures complémentaires sont les heures effectuées en plus des heures prévues au contrat. Attention l'arrivée plus tard d'un enfant et le départ plus tard ne s'équilibrent pas. Par exemple, il est prévu 9h/18h, l'enfant arrive à 10h et repart à 19h il sera compté 1 heure complémentaire et l'heure de 9h à 10h sera une absence injustifiée (sauf accord express).

Après accord commun, les heures complémentaires seront majorées de% du tarif horaire.

Les heures complémentaires bénéficient d'une exonération de charges salariales de 11,31% ce qui fait que leur net est plus élevé. (Décret n° 2019-40 du 24 janvier 2019)

Le montant de l'heure complémentaire sera _____ € brut

Avec un coefficient de _____ = _____ € Net au jour de la signature

en Alsace et Moselle Avec un coefficient de _____ = _____ € Net au jour de la signature

HEURES MAJORÉES

En cas de difficultés particulières liées à l'enfant

(Art. 110-3 de la Convention Collective)

Il est convenu entre les deux parties qu'une rémunération supplémentaire sera versée pour l'accueil de l'enfant présentant des difficultés particulières temporaires ou permanentes.

Après accord commun, les heures seront majorées de% du tarif horaire.

Le montant de l'heure supplémentaire sera de € brut soit

Avec un coefficient de _____ = _____ € Net au jour de la signature

en Alsace et Moselle Avec un coefficient de _____ = _____ € Net au jour de la signature

SALAIRE MENSUEL DE BASE

Notez ici le calcul de la mensualisation de type nbre heures par semaine x nbre de semaines x taux horaire brut /12

Le salaire de base mensualisé sera de _____ € Brut par mois

Avec un coefficient de _____ soit _____ € Net au moment de la signature

Conventionnellement, il faut ajouter la majoration pour les heures supplémentaires majorées au réel de chaque mois et la majoration n'est donc pas incluse au calcul du salaire de base ci-dessus.

OU

Contractuellement et pour plus de simplicité d'un commun accord entre le parent employeur et le salarié, la majoration pour les heures supplémentaires structurelles est incluse à la mensualisation et non rajoutée en chaque fin de mois. (Même en l'absence de cette clause, la majoration est due en tout état de cause pendant les congés payés comme si le salarié avait travaillé).

Daté et signé (par chacune des parties)

Signature de l'employeur

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

Ce salaire mensuel de base sera versé tous les mois quel que soit le nombre de jours de travail effectif : les jours de formations obligatoires, les jours fériés, les absences programmées au contrat en année incomplète ou les congés payés acquis sur la période précédente en année complète.

Bien entendu, le salaire pourra être majoré en cas d'heures complémentaires ou supplémentaires ou minorées en cas d'absences justifiées.

PÉRIODICITÉ ET BULLETIN DE PAIE

(Art.56 de la Convention Collective)

L'employeur déclare la rémunération mensuelle du salarié auprès des organismes concernés (art.42).

Le paiement du salaire est obligatoirement effectué, tous les mois, à la date et dans les conditions prévues au contrat par l'employeur.

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

Par chèque

Par virement

En espèces

Par Chèque CESU

Par Pajemploi +

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

Date de versement : _____

Le paiement du salaire sera effectué au plus tard le _____ de chaque mois sauf à la fin de la relation contractuelle ou le salaire et les documents seront donnés au dernier jour de travail.

L'employeur, nonobstant l'attestation Pajemploi prévue à l'article L 531-8 du Code de la Sécurité sociale, devra obligatoirement délivrer chaque mois un bulletin de paie avec les jours et les heures d'accueil réellement effectuées dans le mois, conformément aux prescriptions du Code du Travail.

Contractuellement, les employeurs acceptent que l'assistant(e) maternel(le) établisse et mette à leur disposition pour vérification et signature les deux exemplaires (un pour le salarié un pour l'employeur) du bulletin de salaire que l'assistant(e) maternel(le) aura fait. Et ce, en plus de la fiche de paie délivrée par Pajemploi.

INDEMNITÉS ET PRESTATIONS

(Chapitre VIII de la Convention Collective)

Les indemnités sont à rajouter en fonction du nombre de jours de garde réel dans le mois.

Elles ne peuvent pas être mensualisées comme le salaire de base.

Elles n'ont pas de caractère de salaire et ne sont pas soumises à cotisations, elles doivent toutefois être déclarées auprès de Pajemploi et être mentionnées sur le bulletin de salaire de l'assistant(e) maternel(le).

Elles ne sont pas prises en compte pour calculer l'indemnité de congés payés.

Indemnité liée à la conduite d'un véhicule (Art.111 de la CCN)

Si l'employeur demande à l'assistant(e) maternel(le), qui l'accepte, d'utiliser son véhicule personnel afin de transporter l'enfant accueilli, une indemnité liée à la conduite est alors versée à l'assistant(e) maternel(le), conformément à l'article 57.

Lorsque plusieurs employeurs sont demandeurs de déplacements, l'indemnité due par chacun d'eux est déterminée au prorata du nombre d'enfants transportés y compris les enfants de l'assistant(e) maternel(le) si le déplacement effectué est pour répondre à leurs besoins.

Chaque employeur est donc redevable, envers l'assistant(e) maternel(le), de la quote-part de l'indemnité calculée pour son enfant
L'indemnité kilométrique sera de _____ € le km sans être **ni inférieur au barème de l'administration, ni supérieur au barème fiscal.**

Indemnité d'entretien (Art 114-1 de la CCN)

L'indemnité d'entretien, qu'est-ce que c'est ?

Quelques repères de la vie courante...

ÉNERGIE
 L'eau
 L'électricité, pour l'éclairage, le chauffage, le chauffe-biberon, le four, la musique...
 Gaz, électricité, pour la cuisson
 Eau, électricité, pour le lave-linge

HYGIÈNE – ENTRETIEN
 Le linge, gants, bavoirs, draps, lavage du linge, lessive
 L'eau pour la toilette, l'énergie pour chauffer l'eau, le savon
 L'eau pour la chasse d'eau, les produits d'entretien de la cuvette
 Le papier toilette
 Les mouchoirs en papier.
 Ménage, l'achat des produits d'entretien, l'aspirateur...

MATÉRIEL DE PUÉRICULTURE
 Lit, matelas, alèse, turbulette, drap-housse
 Parc, petite chaise
 Biberons, hochets
 Tapis de sol et d'éveil
 Table et/ou matelas à langer
 Relax, transat

JOUETS MATÉRIEL PÉDAGOGIQUE
 Jeux divers, livres
 Poupées, peluches
 Jeux de manipulation
 Jeux plein air
 Musique, cassettes, CD...
 Cahiers, crayons, feutres, pastel, coloriage...

SORTIES – TRANSPORT
 Pour les sorties: poussette, landau, maxi-cosy
 Siège auto
 Parc-mètre, parking

MINIMUM au 01/01/2022 (arrondi monétaire):

Jusqu'à 7h03 d'accueil	2.65 Euros
A partir de 7h04	3.76 x 90% / 9 x nombre heures accueil dans la journée

Le montant doit être négocié entre l'employeur et le salarié et peut être supérieur aux deux minima :

- 2,65€ pour les journées de 0 à 7h03 d'accueil non proratisable (au 01/01/2022),
- 90% de 3.76€ minimum garanti pour 9 heures d'accueil, pour les journées de plus de 7h03, proratisable.

Le montant de l'indemnité d'entretien sera de _____ € net par jour de garde quelle qu'en soit la durée, sans jamais être en dessous du minimum légal donc en cas d'heures complémentaires ou supplémentaires non prévues au contrat le montant sera réajusté.

OU

Le montant de l'indemnité d'entretien sera au minimum légal et calculé au temps réel de garde de chaque jour de la semaine.

Indemnité de repas, montant journalier (Art. 114-2 de la CCN)

Les repas seront fournis par les Parents qui s'engagent à faire une attestation de coût de revient moyen des repas qu'ils apportent pour leur enfant en date du 31 décembre pour l'année écoulée ou au moment de la rupture du contrat pour l'année écoulée également afin que l'assistant(e) maternel(le) puisse avoir tous les documents nécessaires à sa déclaration d'impôts.

Le montant journalier du repas est estimé à _____ €

OU

Les repas seront fournis par l'assistant(e) maternel(le)

A la signature du contrat les tarifs sont : (L'assistant(e) maternel(le) se réserve le droit d'augmenter les tarifs en fonction du coût de la vie selon le taux d'inflation)

De 0 à 18 mois :

- Le montant de l'indemnité de frais de **repas déjeuner (midi ou soir)** sera de _____ € net par repas par jour.
- Le montant de l'indemnité de frais de **repas petit déjeuner ou goûter** sera de _____ € net par repas par jour.

De 18 mois à 3 ans :

- Le montant de l'indemnité de frais de **repas déjeuner (midi ou soir)** sera de _____ € net par repas par jour.
- Le montant de l'indemnité de frais de **repas petit déjeuner ou goûter** sera de _____ € net par repas par jour.

A partir de 3 ans :

- Le montant de l'indemnité de frais de **repas déjeuner (midi ou soir)** sera de _____ € net par repas par jour.
- Le montant de l'indemnité de frais de **repas petit déjeuner ou goûter** sera de _____ € net par repas par jour.

JOURS FÉRIÉS (Art. 47 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 le 1^{er} mai, le salaire journalier sera majoré de 100 %.

Les jours fériés ne sont plus soumis à conditions d'ancienneté.

- Lorsque l'accueil sera effectué un jour férié prévu au contrat, il sera rémunéré avec une **majoration de 10 % obligatoire**
- L'accueil un jour férié non prévu au contrat peut être refusé par l'assistant(e) maternel(le). S'il est accepté, il est convenu entre les 2 parties que celui-ci lui sera majoré de _____ %.

A défaut le travail d'un férié ne peut intervenir que d'un commun accord écrit entre les 2 parties.

Après accord entre les deux parties les jours fériés prévus travaillés seront les suivants :

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

D'un commun accord, en cas d'accueil irrégulier, le jour férié sera intégré dans les heures hebdomadaires à effectuer prévues au contrat. Par exemple, le planning prévoit 3 jours d'accueil par semaine, un jour férié se situe cette semaine-là donc l'enfant ne sera confié réellement que 2 jours à l'assistant(e) maternel(le) et le férié comptera donc pour le nombre d'heures suivant : _____ (heures semaine/jours semaines).

JOURNÉE DE SOLIDARITÉ

Suite à la saisine de la Direction Générale du Travail afin de connaître la position actuelle du Ministère du Travail sur le sujet de l'applicabilité de journée de solidarité aux assistant(e)s maternel(le)s. Eu égard à la jurisprudence de la Cour de cassation (cass. Soc. 31 mai 2012, n°10-24.497) et à l'article L423-2 du Code de l'action sociale et des familles qui ne vise pas la journée de solidarité parmi les dispositions du code du travail applicables aux assistants maternels, la DGT considère à présent que **la journée de solidarité n'est pas applicable aux assistant(e)s maternel(le)s.**

En année complète, les congés payés seront déduits au moment de leur prise s'ils n'ont pas été acquis sur l'année de référence précédente.

En accord avec l'assistant(e) maternel(le), l'employeur pourra faire le maintien de salaire dès le début du contrat à hauteur des jours acquis entiers seulement si l'assistant(e) maternel(le) n'a pas acquis la totalité des jours pris, les jours non acquis seront déduits.

La prise de congés payés par anticipation est un droit depuis la Loi du 8 août 2016 et est applicable depuis le 1er janvier 2017. La prise de congés payés par anticipation consiste en la pose de congés avant la période de référence d'acquisition (1er juin au 31 mai), dès lors qu'il en a accumulé. L'employeur décide s'il accorde les congés payés par anticipation au salarié mais il ne peut pas lui imposer.

On ne peut pas prendre des jours de congés qui n'ont pas encore été acquis. Le salarié continue à toucher son salaire pendant cette période d'absence, comme dans le cas d'un congé payé classique.

Ces congés seront déduits du nombre total de jours acquis pendant la période de référence. A partir du 1er juin, le salarié pourra donc prendre les jours qu'il a acquis pour chaque mois travaillé moins les jours qu'il a déjà pris par anticipation.

Lorsque l'assistant(e) maternel(le) n'acquiert pas 30 jours ouvrables de congés payés au cours de la période de référence (art.48-1-1 et 102-2 de la CCN) il/elle bénéficie de congés supplémentaires non rémunérés pour lui permettre de bénéficier d'un repos annuel de 30 jours ouvrables.

RÉMUNÉRATION DES CONGÉS PAYÉS

(Article 102-1-2 de la Convention Collective)

L'année de référence court du jour de la signature du contrat au 31 mai suivant de l'année en cours puis du 1^{er} juin N au 31 mai N+1.

À cette date, le point sera fait sur **le nombre de jours de congés acquis et la rémunération brute versée à l'assistant(e) maternel(le) pendant l'année de référence hors indemnités.**

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 (méthode dite du maintien de salaire)
- Soit au 1/10^{ème} de la rémunération totale brute (y compris celle versée au titre des congés payés) perçue par le salarié au cours de **l'année de référence.**

On retiendra la solution la plus avantageuse pour l'assistant(e) maternel(le)

1) Lorsque l'accueil s'effectue sur 52 semaines (47 semaines de travail et 5 semaines de congés)

Les congés sont rémunérés lorsqu'ils sont pris. La rémunération brute due au titre des congés payés se substitue au salaire brut de base s'ils sont acquis sur la période précédente, sinon ils seront déduits et le point sur les congés acquis et non pris sur la totalité du contrat sera fait au moment de la rupture de contrat.

2) Lorsque l'accueil s'effectue sur 46 semaines ou moins

La rémunération due au titre des congés payés pour l'année de référence s'ajoute au salaire mensuel brut de base. Cette rémunération sera versée, par accord entre les deux parties :

- En une seule fois au mois de Juin
- Au moment de la prise principale des congés
- Au fur et à mesure de la prise des congés.

Le nombre de jours de congés payés acquis de l'assistant(e) maternel(le) sera à calculer en brut puis sera à calculer en net au moment du paiement, en plus du salaire mensuel de base selon les modalités ci-dessus.

2) Lorsque l'accueil est occasionnel

Le montant de l'indemnité de congés payés est versé au terme de l'accueil occasionnel.

CONGÉS SUPPLÉMENTAIRES ENFANTS MOINS DE 15 ANS

(Art.48-1-3-3 de la Convention Collective)

Les salariés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de 2 jours de congés supplémentaires par enfant à charge. Ce congé est réduit à 1 jour si le congé légal n'excède pas 6 jours.

Les salariés de plus de 21 ans à la date précitée bénéficient également de 2 jours de congés supplémentaires par enfant à charge, sans que le cumul du nombre des jours de congés supplémentaires et de congés annuels ne puisse excéder la durée maximale du congé annuel de 30 jours prévu à l'article L. 3141-3, calcul à faire uniquement au 31 mai de chaque année.

Est réputé enfant à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours ou en situation de handicap sans limitation d'âge.

FRACTIONNEMENT DU CONGÉ PRINCIPAL

(Article 48-1-1-4 de la Convention Collective)

Le congé principal est supérieur à 2 semaines et au plus, égal à 4 semaines. Il peut être fractionné par l'employeur avec accord du salarié ou le salarié avec l'accord de son employeur formalisé par un écrit. Il est alors attribué des congés supplémentaires pour congés fractionnés.

L'employeur peut demander le renoncement aux jours fractionnés, s'il accorde le fractionnement à la demande du salarié.

La 5^{ème} semaine ne donne pas droit au congé de fractionnement.

- **2 jours supplémentaires** (si le nombre de jours restant à prendre après le 31 Octobre est au moins égal à 6 jours).
- **1 jour supplémentaire** (si le nombre de jours restant à prendre après le 31 Octobre est égal à 3, 4 ou 5 jours).

CONGÉS POUR ÉVÈNEMENTS FAMILIAUX

(Article 48-1-3-1-1 de la Convention Collective)

Le salarié bénéficiera, sur justification, à l'occasion de certains événements, d'une autorisation d'absence exceptionnelle accordée dans les conditions suivantes :

Sans condition d'ancienneté :

➤ Mariage ou pacs du salarié :	4 jours ouvrables,
➤ Mariage ou pacs d'un enfant :	1 jour ouvrable,
➤ Naissance ou adoption d'un enfant	3 jours ouvrables,
➤ Décès d'un enfant	5 jours ouvrables
• Décès d'un enfant lui-même parent sans limite d'âge,	} 9 jours ouvrables,
• Décès d'un enfant âgé de - de 25 ans **	
• Décès d'une Personne de -25 ans à la charge effective et permanente du salarié**	
➤ Décès du conjoint ou partenaire du PACS, du concubin, du père, de la mère :	3 jours ouvrables,
➤ Décès du beau-père ou de la belle-mère (c'est-à-dire père ou mère de l'époux (se)) :	3 jours ouvrables,
➤ Décès d'un frère ou d'une sœur,	3 jours ouvrables,
➤ Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant	2 jours ouvrables,
➤ Décès d'un descendant en ligne directe (petits-enfants, arrières petits-enfants)	1 jour ouvrable,
➤ Décès d'un ascendant en ligne directe (grands-parents, arrière grands-parents)	1 jour ouvrable.

Ces jours de congé doivent être pris au moment de l'événement, ou, en accord avec l'employeur, dans les jours qui entourent l'événement. Ils n'entraînent pas de réduction de la rémunération mensuelle. Le salarié ne peut demander l'octroi d'une indemnité en lieu et place du congé événement familial.

En cas de congé pris à l'occasion de la naissance ou de l'adoption, les trois jours ouvrables peuvent être pris dans la période de quinze jours qui entourent l'événement.

Dans le cas où l'événement personnel obligerait le salarié à un déplacement de plus de 600 km (aller/retour), il pourra demander à l'employeur un jour ouvrable supplémentaire pour convenance personnelle, non rémunéré.

Congés deuil : Le salarié a droit à un congé complémentaire de **8 jours ouvrables qui peut être fractionné au maximum en 2 périodes d'une durée au moins égale à une journée. Ce congé est cumulable avec le congé décès. Chaque période doit être d'une durée au moins égale à une journée. Il doit prendre ce congé dans un délai d'un an à compter du décès de l'enfant.

Les congés événements familiaux sont assimilés à des jours d'accueil de l'enfant pour la détermination de la durée du congé annuel.

CONGÉS POUR ENFANT MALADE DE L'ASSISTANT(E) MATERNEL(LE)

(Article 48-2-2 de la Convention Collective)

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

Ce congé est porté à **5 jours par an si l'enfant est âgé de moins de 1 an** ou si le salarié **assume la charge** de 3 enfants ou plus de moins de 16 ans. Ces congés n'entrent pas dans le calcul des congés payés annuels.

Le salarié prévient par tout moyen à sa disposition l'employeur dès que possible et lui adresse le certificat dans un délai de 48h sauf circonstances exceptionnelles.

Ce congé est sans solde et n'est pas pris en compte pour le calcul du droit à congés payés et de l'ancienneté.

CONGÉS POUR CONVENANCE PERSONNELLE

(Article 48-2-1 de la Convention Collective)

Des congés pour convenance personnelle, non rémunérés (déduit avec calcul cour de cassation), peuvent être accordés par l'employeur à la demande du salarié sous réserve du respect des conditions suivantes :

- Recueillir l'accord écrit au préalable de l'employeur.
- Respecter un délai de prévenance nécessaire à l'employeur pour procéder, le cas échéant, à son remplacement.

Le salarié n'est pas tenu de motiver sa demande et l'employeur n'est pas tenu de motiver son refus d'accorder ledit congé. Ces congés n'entrent pas en compte pour le calcul de la durée des congés payés annuels.

ABSENCES DE L'ASSISTANT(E) MATERNEL(LE)

(Art. 49, 104 et annexe3 de la Convention Collective)

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

Le défaut d'autorisation ou de justification de l'absence dans les délais impartis peut être considéré comme une faute.

Arrêt maladie (Article L321-2 de la Sécurité Sociale)

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

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

ABSENCE DE L'ENFANT

(Art. 105 de la Convention Collective)

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

En cas d'absence de l'enfant pour quelques motifs que ce soit pendant une période où il aurait normalement dû être confié (absence non prévue au contrat), l'assistant(e) maternel(le) bénéficiera du **maintien intégral de sa rémunération**, sauf si l'enfant ne peut être accueilli du seul fait de l'assistant(e)maternel(le). L'employeur s'engage à prévenir l'assistant(e) maternel(le) le plus rapidement possible de toute absence, pour l'enfant confié. Réciproquement, l'assistant(e) maternel(le) s'engage à prévenir l'employeur le plus rapidement possible de toute incapacité à accueillir l'enfant.

Conventionnellement, l'assistant(e) maternel(le) n'est pas rémunéré pendant les courtes absences pour maladie de l'enfant, pas nécessairement consécutives, à condition que le total de ces absences ne dépasse pas **5 jours** dans l'année, à compter de la date d'effet du contrat.

Dans le cas d'une maladie qui dure **14 jours calendaires consécutifs, ou en cas d'hospitalisation**, l'assistant(e) maternel(le) n'est pas rémunéré. Mais après 14 jours calendaires consécutifs d'absence, le parent employeur décidera soit de rompre le contrat, soit de maintenir le salaire.

Après accord, ces jours seront déduits sur présentation d'un certificat médical (comme le prévoit la CCN) dans un délai raisonnable au plus tard avant l'établissement du bulletin de salaire du mois.

Ou

Contractuellement, et d'un commun accord entre le parent employeur et le salarié :

- L'assistant(e) maternel(le) accepte de s'occuper de l'enfant malade, sans faire valoir l'article 110-3, de la convention collective de travail
- En contrepartie, lors des absences de l'enfant pour maladie ou/et hospitalisation, le parent employeur renonce à l'application de l'article 105 de ladite convention collective de travail et le salaire est maintenu.

Daté et signé (par chacune des parties)

Signature de l'employeur

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

CALCUL COURS DE CASSATION

Il s'agit de déduire les absences d'un mois commencé en cours de route, ou terminé en cours de route ou pour toutes autres absences à déduire durant le mois.

Pour cela prendre :

- 1) la mensualisation brute qui a servi à établir le contrat
- 2) le nombre de jours d'accueil par semaines et le nombre d'heures par jours d'accueil qui ont été défini au contrat
- 3) le nombre d'heures potentielles d'accueil dans le mois concerné pour la déduction (on compte tout comme étant travaillé même les jours fériés et les semaines d'absences programmées au contrat)

Salaire mensuel brut - (salaire mensuel brut / nombre d'heures potentielles du mois x nombre d'heures d'absences) = salaire recalculé pour le mois considéré

Ou

Si le nombre d'heures/jour est identique

Salaire mensuel brut - (salaire mensuel brut / nombre de jours potentielles du mois x nombre de jours d'absences) = salaire recalculé pour le mois considéré

RÉMUNÉRATION DES CONGÉS PAYÉS POUR ENFANTS MOINS 15 ANS ET POUR FRACTIONNEMENT

Chaque jour de congés supplémentaires pour enfants -15 ans et pour jour de fractionnement donne lieu à une indemnité journalière égale à :

Indemnité totale de congés payés / nombre de jours ouvrables de congés payés acquis (hors congés supplémentaires)

Exemple de calcul : 500€ de congés payés / 25 jours de congés payés acquis = 20€ par jour

20€ x 4 jours enfants -15 ans = 80€

20€ x 2 jours de fractionnement = 40€

Total indemnités de congés payés acquis 500€ + 80€ + 40€ = 620€.

FORMATION OBLIGATOIRE EN COURS D'EMPLOI (Articles L421-14, L423-5, D421-44 à D421-50 du CASF)

La seconde partie de la formation restant à effectuer, d'une durée de 40 heures, doit être assurée dans un délai de trois ans à compter du début de l'accueil du premier enfant par l'assistante maternelle. À l'issue de cette formation, l'assistant(e) maternel(le) se verra remettre une attestation de fin de formation qui **sera exigée pour le renouvellement de son agrément.**

La formation est organisée par le Conseil Départemental. Durant cette période, l'employeur maintient la rémunération de l'assistant(e) maternel(le). C'est le département qui organise et finance l'accueil des enfants habituellement confiés à l'assistant(e) maternel(le) pendant les temps de formation. Concrètement, soit le département propose une autre solution d'accueil de l'enfant aux parents et en prend la charge, soit le parent organise lui même la garde de l'enfant et perçoit une indemnisation forfaitaire des frais occasionnés.

Le temps de travail non effectué du fait de la formation ne peut se reporter ultérieurement, chaque journée de formation est considérée comme journée travaillée complètement (journée contrat de 10/18h, si la formation s'arrête à 16h, elle n'est pas tenue de récupérer l'enfant de 16h à 18h).

Il est convenu en cas d'accueil planning tournant sur jours variables, que les heures de formations seront considérées comme du temps de travail sur l'horaire semaine et que celles-ci comptent comme travaillées pour _____ heures (heures semaine / jours travail semaine)

Daté et signé (par chacune des parties)

Signature de l'employeur

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

Il lui sera aussi demandé lors de son renouvellement d'attester d'une démarche de formation continue durant la durée de son agrément actuel.

CONDITIONS PARTICULIÈRES :

(Art. L. 2111-3-1 du Code de l'action sociale et des Familles)

Administration des médicaments

Dans le cadre des modes d'accueil du jeune enfant mentionnés au I de l'article L. 214-1-1 du code de l'action sociale et des familles, les professionnels prenant en charge les enfants peuvent administrer à ces derniers, notamment lorsqu'ils sont en situation de handicap ou atteints de maladies chroniques, et à la demande de leurs représentants légaux, des soins ou des traitements médicaux dès lors que cette administration peut être regardée comme un acte de la vie courante au sens des dispositions de l'article L. 313-26 du même code, que ces soins ou traitements ont fait l'objet d'une prescription médicale et que le médecin prescripteur n'a pas expressément demandé l'intervention d'un "auxiliaire médical".

« En application du 4° de l'article L. 2111-1 et de l'article L. 2111-2 du présent code, ainsi que de l'article L. 421-17-1 du code de l'action sociale et des familles, le président du conseil départemental organise l'accompagnement des assistant(e)s maternel(le)s dans la mise en œuvre du premier alinéa. »

L'assistant(e) maternel(le) accepte d'administrer des médicaments sous réserve que les autorisations, ordonnances à jour lui soient remises, celle-ci tiendra un registre des médicaments administrés à disposition de la pmi dont une copie peut être fournie au parent

OUI

NON

Animaux domestiques

Toute nouvelle arrivée d'animaux à plumes ou poils, NAC devra être signalée par écrit au parent employeur et selon le cas à la péricultrice.

L'employeur et l'assistant(e) maternel(le) acceptent les informations suivantes :

L'assistant(e) maternel(le) possède un animal à poil : oui non
Lequel :

L'assistant(e) maternel(le) possède un animal à plumes: oui non
Lequel :

L'assistant(e) maternel(le) possède un NAC : oui non
Lequel :

RUPTURE DE CONTRAT

(Art. 42 de la Convention Collective)

Rupture

Attention le retrait d'enfant ne peut se fonder sur un motif discriminatoire ou illicite.

L'assistant(e) maternel(le) et l'employeur peuvent l'un et l'autre rompre à tout moment le contrat de travail en respectant les dispositions légales et conventionnelles en vigueur, à savoir l'envoi de la décision de rupture par lettre recommandée avec avis de réception.

La date de première présentation de la lettre recommandée fixant le point de départ du préavis ou, la date de remise d'un courrier en double exemplaire remis en main propre contre décharge. (Art. 63-2 et 119 de la CCN).

Préavis (hors période essai)

La rupture de la part de l'**assistant(e) maternel(le)** ou de l'**employeur** entrainera obligatoirement un préavis (sauf accord écrit entres les 2 parties) d'une durée minimum de :

- **8 jours calendaires pour un contrat de moins de 3 mois à la date d'envoi du courrier,**
- **15 jours calendaires pour un contrat ayant plus de 3 mois jusqu'à moins d'un an à la date d'envoi du courrier,**
- **1 mois de date à date si pas entrecoupé de Congés payés sinon 30 jours calendaires pour un contrat ayant plus 1 an d'ancienneté à la date d'envoi du courrier.**

La période de préavis ne se cumule pas avec une période de congés payés acquis de mai dernier de l'assistant(e) maternel(le) sauf accord écrit des 2 parties.

Si le préavis n'est pas effectué, la partie responsable de son inexécution devra verser à l'autre partie une indemnité égale au montant de la rémunération qu'aurait perçue l'assistant(e) maternel(le) s'il avait travaillé jusqu'à la fin du préavis, sauf si les deux parties sont d'accord sur son inexécution.

Il est convenu **contractuellement** que lorsque les délais prévus expirent un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé, ils sont prorogés jusqu'au premier jour ouvrable suivant.

Daté et signé (par chacune des parties)

Signature de l'employeur

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

Régularisation salaire

(Article 124)

Si l'accueil s'effectue sur une année incomplète compte tenu de la mensualisation du salaire, il sera nécessaire de **comparer les heures d'accueils réellement effectuées ou assimilées (fériés chômés, formation obligatoire, absence convenance personnelle de l'employeur)** sans remettre en cause les conditions définies à la signature du contrat, **avec celles rémunérées dans le cadre de la mensualisation** tel que prévu aux articles 108 à 111 de la Convention Collective.

Cette régularisation est effectuée sur toute la durée du contrat, elle peut être calculée annuellement **de manière indicative**. Les montants au débit ou au crédit de l'assistant(e) maternel(le) s'additionneront à la fin du contrat pour déterminer s'il y a lieu d'un remboursement financier à l'assistant(e) maternel(le).

S'il y a lieu, l'employeur procède à une régularisation **en fin de contrat sur la totalité de la durée du contrat**.

Le montant versé à ce titre est un élément du salaire, il est soumis à cotisations.

Cette régularisation est soumise à contributions sociales.

Si l'assistant(e) maternel(le) a perçu un salaire supérieur à son temps de travail réel, il reste à son profit.

En année complète, une régularisation sera faite si le temps de travail est sur plusieurs types de semaines et de durée différente.

Indemnité compensatrice de congés payés

(Article 123 de la CCN)

Lors de la rupture du contrat de travail, quelle qu'en soit la partie responsable, l'assistant(e) maternel(le) aura droit à une indemnité compensatrice correspondant à la rémunération des congés payés acquis dus non rémunérés, à la fin du contrat.

Indemnité de rupture en cas de retrait de l'enfant

(Art. 121-1 de la CCN)

En cas de rupture de contrat de la part de l'employeur, l'assistant(e)maternel(le) percevra une indemnité de rupture de contrat si celui-ci à plus de 9 mois à la date d'envoi du courrier **sauf en cas de retrait pour faute lourde, modification ou retrait d'agrément.**

Le montant de l'indemnité est égale à 1/80eme du total des salaires bruts perçus pendant la durée du contrat.

Cette indemnité n'a pas de caractère de salaire, elle est donc exonérée de cotisations et d'impôts sur le revenu, dans la limite fixée par la loi.

DOCUMENTS À FOURNIR

(Même pour une rupture en période d'essai)

Lors de la rupture du contrat, quelle qu'en soit la cause (retrait d'enfant, licenciement, démission) l'employeur s'engage à fournir à l'assistant(e) maternel(le) les documents suivants **au dernier jour de la relation contractuelle**, sous peine de dommages et intérêts auprès du tribunal des Prud'hommes :

- Le bulletin de salaire, et le dernier règlement
- Le certificat de travail (date de début et de fin de contrat, nature de l'emploi, portabilité de la prévoyance)
- Le solde de tout compte,
- L'attestation Pole Emploi

MODIFICATIONS DU CONTRAT EN COURS

Le contrat de travail peut être modifié. Toutefois, aucune modification ne pourra être décidée **unilatéralement**. Il est tenu de laisser un délai suffisant d'un minimum de 15 jours, pour connaître si refus ou si acceptation. Les deux parties répondent par écrit : s'ils sont d'accord, il y aura un avenant au contrat, s'il y a pas d'accord il peut :

- soit y avoir continuité du contrat dans les termes de bases,

- soit y avoir rupture du contrat :

- soit démission de l'assistant(e) maternel(le) si c'est il/elle qui présente l'avenant,
- soit licenciement par employeur si c'est lui qui présente l'avenant.

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 :

- Modification du temps hebdomadaire de garde,
- Modification des jours de gardes de l'enfant.
- Modification du nombre de semaines accueil sur 12 mois

Toutes modifications au contrat se feront par avenant

INSTITUTIONS COMPÉTENTES

Les institutions compétentes en matière de retraite et de prévoyance sont :

IRCEM – Retraite - Prévoyance

261, avenue des Nations Unies

BP / 593

59060 ROUBAIX CÉDEX

☎ : 0 980 980 990

Site Internet : <https://www.ircem.com/contact/nous-contacter>

SIGNATURES

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

Pour être reconnu au plan juridique, tout contrat doit être un acte original. Les noms, date, paraphe 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'employeur

« Lu et approuvé »

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

« Lu et approuvé »

CONTRAT D'ACCUEIL



Pour l'enfant :

.....

Né(e) le :

..... / /

L'assistant(e) maternel(le) ne fournira pas : couches, l'eau pour les biberons et lait maternisé. Cela reste à la charge des parents.

L'apprentissage de la propreté se fera à l'initiative du parent, l'assistant(e) maternel(le) en accord avec celui-ci poursuivra cet apprentissage. Une initiation trop précoce peut occasionner un apprentissage difficile.

Attention les bijoux (Collier d'ambre, chaîne, boucles d'oreilles, etc..) sont vivement déconseillés chez l'assistant(e) maternel(le). Si l'enfant arrive avec des bijoux l'assistant(e) maternel(le) se réserve le droit de les lui retirer pour sa sécurité.

SURVEILLANCE MÉDICALE

1. CONDITION D'ACCUEIL

En cas d'accident ou de maladie, l'assistant(e) maternel(le) doit prévenir les parents au plus vite. D'autre part, les parents s'engagent à faire suivre l'enfant en cas de maladie, afin de préserver la santé des autres enfants accueillis par l'assistant(e) maternel(le) ainsi que la sienne et celle de sa famille.

Les parents fourniront une attestation remplie par le médecin et une copie de la carte de groupe sanguin si connu. Ils préciseront si l'enfant nécessite des soins particuliers ou s'il a des allergies.

Pour les enfants nés depuis janvier 2018, les 11 **vaccinations obligatoires** sont les suivantes : Diphtérie, tétanos et poliomyélite (DTP), Coqueluche, Infections invasives à Haemophilus influenzae de type b, Hépatite B, Infections invasives à pneumocoque, Méningocoque de sérogroupe C, Rougeole, oreillons et rubéole. (Voir page 11)

<u>ACCUEIL DE L'ENFANT FÉBRILE</u>	OUI	NON
L'assistant(e) maternel(le) accepte-elle d'accueillir l'enfant malade ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Accepte-elle d'accueillir l'enfant avec une faible fièvre le matin ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Accepte-elle d'accueillir l'enfant avec une forte fièvre le matin ? (+de 38.5°)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<u>ACCUEIL DE L'ENFANT EN CAS DE MALADIE</u>	OUI	NON
Maladies infantiles contagieuses à éviction obligatoire		
Symptômes	OUI	NON
Toux excessives	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Diarrhée ou vomissement plus de sur une journée d'accueil	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Conjonctivite	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Affection de la sphère ORL (rhino-pharyngite, otite, angine, bronchite, ...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autres maladies à préciser :	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2. PRISE DE MÉDICAMENTS

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 de soins (acte de vie courante).

En application à l'Art. L 372 du Code de la Santé Publique, il ou elle n'est pas habilité(e) à donner des soins réservés aux "auxiliaires médicaux".

« Art. L. 2111-3-1.-Dans le cadre des modes d'accueil du jeune enfant mentionnés au I de l'article L. 214-1-1 du code de l'action sociale et des familles, les professionnels prenant en charge les enfants peuvent administrer à ces derniers, notamment lorsqu'ils sont en situation de handicap ou atteints de maladies chroniques, et à la demande de leurs représentants légaux, des soins ou des traitements médicaux dès lors que cette administration peut être regardée comme un acte de la vie courante au sens des dispositions de l'article L. 313-26 du même code, que ces soins ou traitements ont fait l'objet d'une prescription médicale et que le médecin prescripteur n'a pas expressément demandé l'intervention d'un "auxiliaire médical" »

« En application du 4° de l'article L. 2111-1 et de l'article L. 2111-2 du présent code, ainsi que de l'article L. 421-17-1 du code de l'action sociale et des familles, le président du conseil départemental organise l'accompagnement des assistant(e)s maternel(le)s dans la mise en œuvre du premier alinéa. »

Les parents fourniront à l'assistant(e) maternel(le) un traitement antalgique et antipyrétique accompagné d'une ordonnance du médecin qui seront renouvelés tous les 3/6 mois en fonction du poids de l'enfant.

En cas de prise de médicaments pendant la journée d'accueil (mais dans la mesure du possible préférer les médicaments avec une prise de matin et une prise le soir chez les parents), 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 une ordonnance antérieure.

Art. 2132- du Code de a 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 le confiez à votre assistant(e) maternel(le), vous pouvez le mettre dans une enveloppe fermée portant la mention « SECRET MEDICAL ».

PRÉVENIR :

EN CAS DE MALADIE

DOCTEUR : _____

Adresse : _____

Téléphone : _____

PÉDIATRE : _____

Adresse : _____

Téléphone : _____

EN CAS D'URGENCE

SAMU : 15

CENTRE ANTI-POISON : _____

En cas d'accident mineur ou autres maladies survenue dans la journée, l'assistant(e) maternel(le) préviendra les parents dans les plus brefs délais :

LISTE ET COORDONNÉES DES PERSONNES AUTORISÉES À VENIR CHERCHER L'ENFANT AU DOMICILE DE L'ASSISTANT(E) MATERNEL(LE)

<u>Nom</u>	<u>Statut</u>	<u>Numéros de Téléphone</u>

Madame, Monsieur : _____

Autorisent

L'assistant(e) maternel(le) _____

À confier l'enfant : _____

Aux personnes nommées ci-dessus.

Merci de prévenir les personnes susceptibles de venir récupérer l'enfant de se munir d'une carte d'identité.

Document établi le : _____

À _____

Signature de l'employeur

Daté et signé (par chacune des parties)

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

LISTE DES PERSONNES À CONTACTER EN CAS D'URGENCE ET EN L'ABSENCE DES PARENTS

<u>Nom</u>	<u>Statut</u>	<u>Numéros de Téléphone</u>

DÉLÉGATION DE GARDE ÉVENTUELLE ET CONDITIONS

Madame, Monsieur : _____
Autorise

L'assistant(e) maternel(le) _____

➤ À laisser notre enfantau soin d'un(e) autre assistant(e) maternel(le) agréée si pour des raisons urgentes, il/elle doit partir et si il/elle n'a pas pu joindre les personnes citées ci-dessus pour ces cas là.

Celui ou celle-ci sera M _____ à _____

ATTENTION, en aucun cas l'assistant(e) maternel(le) ne pourra confier les enfants dont elle (il) a la garde à une personne non agréée.

Signature de l'employeur

Daté et signé (par chacune des parties)

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

AUTORISATION DE DÉPLACEMENTS

Autorisation de transport :

Madame, Monsieur : _____

Autorise l'assistant(e) maternel(le) M _____

à transporter mon enfant dans :

- Son véhicule personnel en respectant la réglementation en vigueur : siège homologué adapté à l'âge de l'enfant
- A pied , en poussette

Pour les déplacements suivants :

- aux activités proposées par l'assistant(e) maternel(le),
- à des spectacles destinés aux enfants,
- dans les parcs,
- au Relais Petite Enfance
- au marché, boulangerie, primeur,
- pour les déplacements liés au trajet scolaire que sera amené à faire l'assistant(e) maternel(le) pour les enfants accueillis et ses propres enfants,
- Autre :

Daté et signé (par chacune des parties)

Signature de l'employeur

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

AUTORISATION DE FRÉQUENTATION DU RELAIS PETITE ENFANCE :

Les Relais Petite Enfance proposent des activités aux assistant(e)s maternel(le)s et aux enfants qu'ils/elles accueillent. Elles/ils y participent avec les enfants qui restent sous leur responsabilité, les relais n'étant pas des lieux d'accueil.

Madame, Monsieur : _____

- acceptent
- n'acceptent pas

Que leur enfant participe aux activités du relais et autorisent l'assistant(e) maternel(le) à y participer

Daté et signé (par chacune des parties)

Signature de l'employeur

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

AUTORISATION DE DROIT À L'IMAGE

Autorisation de prise de photos :

Madame, Monsieur : _____

- autorisent
- n'autorisent pas

L'assistant(e) maternel(le) M _____

À prendre des photos de notre enfant dans :

- Le cadre d'activités diverses avec les autres enfants,
- Le cadre de sorties proposées
- Autres

Signature de l'employeur

Daté et signé (par chacune des parties)

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

Autorisation de réaliser des vidéos :

Madame, Monsieur : _____

- autorisent
- n'autorisent pas

L'assistant(e) maternel(le) M _____

À faire des vidéos de notre enfant dans :

- Le cadre d'activités diverses avec les autres enfants,
- Le cadre de sorties proposées
- Autres

Signature de l'employeur

Daté et signé (par chacune des parties)

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

ÉLÉMENTS RELATIFS À LA SANTÉ DE L'ENFANT

Nom de l'enfant : _____

Prénom : _____

Date de naissance : _____

Nom du médecin traitant : _____ ☎ : _____

Autre médecin : _____ ☎ : _____

L'enfant nécessite-t-il des soins particuliers ?

Si oui, lesquels ?

L'enfant prend t-il un traitement ?

Si oui, lequel ?

Antécédents de maladie : _____

Allergies connues : _____

Date de vaccinations : (voir attestations)

Autorisation parentale d'intervention chirurgicale :

Madame, Monsieur : _____

Autorise l'assistant(e) maternel(le) M _____, à donner son accord verbal ou écrit pour toutes interventions chirurgicales **urgentes** auprès du médecin ou service demandeur pour notre enfant dans la mesure on nous n'aurions pu être joints au préalable.

Autorisation de donner des médicaments :

Nous soussignons, Madame _____ Et Monsieur _____

Père, mère de l'enfant _____

Autorisons M _____, Assistant(e) Maternel(le)

A donner à notre enfant des antalgiques en cas de fièvre ou un traitement médical en cas de maladie sous couvert d'une ordonnance ou d'un protocole à jour du médecin ; veillez à communiquer des documents à jour.

L'assistant(e) maternel(le) tiendra un registre des administrations de soins ou de traitements administrés à l'enfant.

Document établi le : _____

À _____

Daté et signé (par chacune des parties)

Signature de l'employeur

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

CERTIFICAT DE VACCINATION

Je soussigné(e), Docteur _____

Certifie que l'enfant _____

Né(e) le _____

Vaccins	A jour	En cours
Diphtérie		
Tétanos		
Poliomyélite		
Coqueluche		
Haemophilus Influenza B		
Hépatite B		
Pneumocoque		
Méningocoque		
Rougeole		
Oreillons		
Rubéole		

¹ *Compte-tenu de l'âge et conformément au calendrier vaccinal en vigueur
Certificat établi à la demande de l'intéressé(e) et remis en main propre pour faire valoir ce que de droit*

Fait le _____ à _____.

CACHET

SIGNATURE

**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'employeur

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

**Précédée de la mention
« Lu et approuvé »**

**Précédée de la mention
« Lu et approuvé »**

