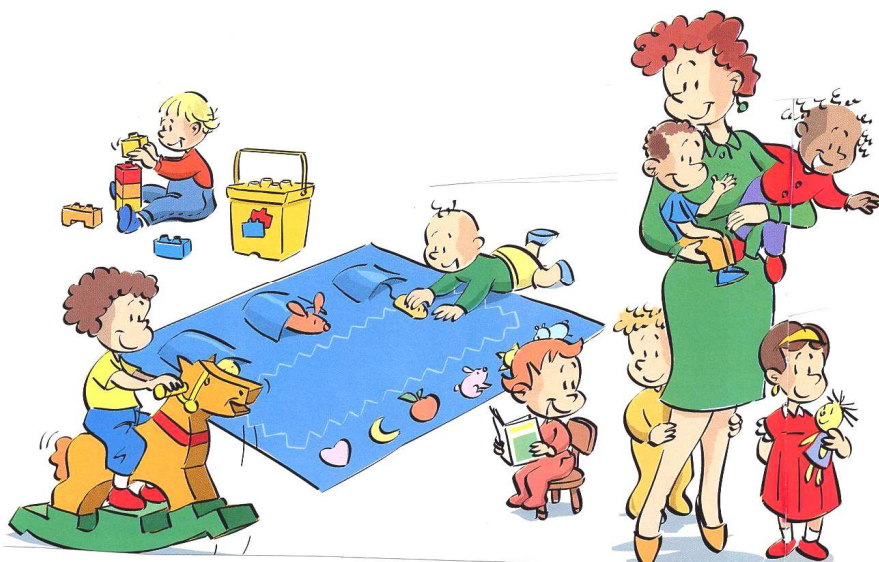


# CONTRAT DE TRAVAIL

## A DUREE INDETERMINEE

### Entre Parents et Assistante Maternelle

Propriété de <http://ptibounounou.net>



Le parent employeur et l'assistante maternelle **doivent obligatoirement établir un contrat de travail écrit**, conformément à l'Article 4 de la Convention Collective Nationale de travail des assistantes maternelles employées par des particuliers.

Ce contrat qui vous est proposé, a pour objectif d'aider les parents et les Assistantes Maternelles à se mettre d'accord sur les modalités d'accueil afin d'éviter, autant que possible, un malentendu ou des conflits qui pourraient être préjudiciables à l'enfant ou à l'une ou l'autre des parties.

**Il est impératif que ce contrat de travail soit signé avant le début de la garde de l'enfant, ou en cas de placement en urgence, dans les jours qui suivent l'arrivée de l'enfant.**

*Version de ce contrat remise à jour le 20 octobre 2011*

# CONTRAT DE TRAVAIL

## I - OBLIGATIONS GENERALES

### Obligations de l'employeur :

- s'assurer que le ou la salarié(e) est titulaire de l'agrément délivré par le Conseil Général ; Déclarer le ou la salarié(e) à l'URSSAF, à la MSA ou à la CAF dans les huit jours qui suivent sont embauche ; Demander à la CAF ou à la MSA l'imprimé « complément de libre choix de mode de garde ». Ceci peut se faire par Internet sur le site de la CAF. Si le futur employeur n'est pas allocataire de la CAF, il doit constituer un dossier de demande de prestations.  
L'employeur devra fournir à l'Assistante Maternelle une copie de la notification d'immatriculation.
- Vérifier l'assurance responsabilité civile professionnelle du ou de la salarié(e) ;
- Vérifier l'assurance automobile le cas échéant, et notamment la clause particulière de la couverture de transport des enfants accueillis à titre professionnel ;
- Etablir un contrat de travail écrit (*Article L.423-3 du code de l'action sociale et des familles*)
- Etablir un bulletin de salaire mensuellement ;
- Procéder à la déclaration mensuelle auprès de l'organisme PAJE ;
- Etablir une mensualisation (sauf en cas d'accueil occasionnel) ;
- Respecter les accords contractuels signés ou proposer un avenant ou plusieurs avenant(s) ultérieur(s) en cas de changements ;

### Obligations du ou de la salarié(e) :

- Présenter une copie de l'agrément et informer l'employeur de toutes les modifications d'agrément et des conditions d'accueil ;
- Communiquer l'attestation d'assuré(e) social ;
- Communiquer les attestations d'assurance responsabilité civile professionnelle et d'assurance automobile ;
- Faire visiter à l'employeur les pièces auxquelles l'enfant aura accès ;
- Conclure un contrat de travail écrit ;
- Adresser aux services de PMI dans les huit jours la déclaration d'accueil d'un enfant ;
- Etre mensualisée (sauf en cas d'accueil occasionnel) ;
- Faire respecter les accords contractuels signés ou proposer un ou plusieurs avenant(s) ultérieur(s) en cas de changements ;

## II - SIGNATAIRES DU CONTRAT

Ce contrat est établi pour **une durée indéterminée à compter du .....**

<b>Entre l'Assistante Maternelle agréée</b>
---

NOM ..... Nom de jeune fille .....  
Prénom .....  
Adresse .....  
.....  
N° de téléphone..... N° de Tél. portable .....  
N° de Sécurité Sociale .....  
N° d'identification salariée PAJE : .....  
**Agrément** : Date .....  
Date du dernier renouvellement.....  
L'agrément autorise l'accueil simultané de ..... Enfants (âges : .....)  
+ Dérogation(s) pour .....périscolaire(s).

<b>Et Le parent employeur</b>
-------------------------------

**Employeur** (identité) .....  
N° URSSAF ou PAJEMPLOI .....

Père

Mère

Nom .....	Nom .....
Prénom .....	Prénom .....
Adresse .....	Adresse .....
.....	.....
Tél. domicile .....	Tél. domicile .....
Tél Portable .....	Tél Portable .....
Tél. travail .....	Tél.travail .....
Adresse travail .....	Adresse Travail .....

<b>Autres personnes à prévenir en cas d'urgence</b>
---

Mme, Mr, Mlle .....	Mme, Mr, Mlle .....
Adresse .....	Adresse .....
.....	.....
Tél. ....	Tél. ....
Tél. portable .....	Tél. portable.....

<b>Nom(s) et Prénom(s) de l'enfant accueilli</b>
--

Enfant ..... Né/e le ..... à compter du .....

**En cas d'accueil de fratries**, il faut établir un de contrat de travail et d'accueil par enfant pour que l'assistante maternelle puisse bénéficier des indemnités Assédic pour le départ de l'aîné tout en accueillant le cadet.

- période d'essai n'est pas à refaire, elle s'évalue par l'employeur, une adaptation cependant est

conseillée

- les CP sont à calculer par enfant
- pas de conditions d'ancienneté 3 mois pour les jours fériés
- le départ d'un enfant se fera par une rupture de contrat
- le temps du préavis se fait selon l'ancienneté avec l'employeur donc à l'embauche du 1<sup>er</sup> enfant
- l'indemnité de rupture s'évalue avec l'ancienneté de l'aîné
- les indemnités de CP se versent au départ de chaque enfant
- à la fin d'un accueil fratrie, si l'assmat continue d'accueillir un enfant du même employeur, elle ouvrira à des droits au chômage

### **III - ASSURANCES : (Art. L.421-13 du code de l'action sociale et des familles)**

L'assistante maternelle est dans l'obligation de contracter :

**Une assurance responsabilité civile professionnelle** pour tous les dommages, quelle qu'en soit l'origine, que les enfants gardés pourraient provoquer et pour ceux dont ils pourraient être victimes.

Elle peut demander à leur assureur l'extension de son contrat « garantie responsabilité civile »

Nom et adresse de la compagnie d'assurance :

.....  
.....

Numéro de police ou de sociétaire : .....

**Si l'enfant doit être transporté en voiture**, il est recommandé d'informer la compagnie d'assurance qui couvre la responsabilité automobile.

Nom et adresse de la compagnie d'assurance :

.....  
.....

Numéro de la police ou de sociétaire : .....

L'assistante maternelle doit demander aux parents l'autorisation écrite de transporter l'enfant. (Voir autorisation dans contrat d'accueil)

Quant au parent-employeur, il doit vérifier, avant de confier l'enfant, que l'assistante maternelle est bien assurée.

### **IV - ACCUEIL DE L'ENFANT**

**Ce contrat est établi pour une durée indéterminée à compter du**  
..... (À compter du premier jour de la période d'essai, incluant la  
période d'adaptation)

## **1 - Période d'essai** (Article 5 de la convention collective)

Dans le cas d'un contrat à durée indéterminée, la période d'essai est de :

- trois mois maximum pour un accueil s'effectuant sur 1, 2 ou 3 jours par semaine.
- deux mois maximum pour un accueil s'effectuant sur 4 jours et plus par semaine.

Fin de la période d'essai : .....

(Loi n° 2008-596 du 25.06.2008 portant modernisation du marché du travail)

**Art. L.1221-25** : Au cours de la période d'essai, l'employeur qui souhaite mettre fin au contrat doit prévenir le salarié dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- vingt quatre heures, en deçà de huit jours de présence
- quarante huit heures, entre huit jours et un mois de présence
- deux semaines après un mois de présence
- un mois après trois mois de présence

**Art L.1221-26** : Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de quarante huit heures. Ce délai est ramené à vingt quatre heures si la durée de présence du salarié est inférieure à huit jours.

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

- un bulletin de salaire
- un certificat de travail mentionnant la date de début et la date de fin de contrat ainsi que la nature de l'emploi
- une lettre de rupture si celle-ci est de son fait
- l'attestation ASSEDIC

## **2 - Période d'adaptation**

La période d'adaptation ne peut être supérieure à un mois ; elle fait partie de la période d'essai et s'étendra sur ..... Jours, soit du ..... au .....

C'est une période travaillée, elle sera donc rémunérée à l'heure. Les indemnités d'entretien seront également dues pour cette période.

## **3 - Type d'accueil** (article 6 de la convention collective)

\* **Accueil occasionnel** : L'accueil est occasionnel quand il est de courte durée et n'a pas de caractère régulier. La rémunération s'effectue au réel.

\* **Accueil régulier** : l'employeur et le salarié se mettent d'accord sur les périodes d'accueil programmées dans l'année et le paiement doit être mensualisé. Le contrat prévoit le nombre et, dans la mesure du possible, la date des semaines d'accueil et les horaires d'accueil journalier. Si ces dates ne sont pas connues lors de la signature du contrat, celui-ci devra fixer un délai de prévenance.

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

#### **4 - Durée et horaires d'accueil de base** (Article 6 de la convention collective, articles. L.423-21 et L.423-22 du code de l'action sociale et des familles)

Principes à respecter :

- la durée conventionnelle de l'accueil est de 9 heures par jour et de 45 heures par semaine. Le salarié bénéficie d'un repos quotidien de 11 heures consécutives minimum.

- Les assistantes maternelles ne peuvent être employées plus de six jours consécutifs. L'employeur ne peut demander à une assistante maternelle de travailler plus de 48 heures/semaine sans avoir obtenu son accord et sans respecter les conditions définies par décret. Avec l'accord du salarié, cette durée peut être calculée comme une moyenne sur une période de douze mois, dans le respect d'un plafond annuel de 2 250 heures.

Toutefois, si employeur et salarié en sont d'accord, il pourra être dérogé à ces principes :

- en raison d'impératifs liés à des obligations prévisibles et non constantes de l'employeur  
- pour assurer l'accueil de l'enfant dans des situations exceptionnelles et imprévisibles. Dans ces cas, l'accueil pourra être effectué la nuit.

Délai de prévenance : .....

#### **5 - Repos hebdomadaire** : (Art 10 de la convention collective nationale)

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 en accord entre l'employeur et le salarié. Cet accord figure dans le contrat.

Jour de repos hebdomadaire : .....

### **V - BASES DU CALCUL DU SALAIRE** (Art. 7 de la convention collective)

#### **1 - Rémunération de base**

a) **Salaire de base** : Le salaire est déterminé en accord avec l'assistante maternelle. Il peut varier selon le temps d'accueil et doit se situer entre 2.25 de SMIC (2.25 x taux horaire du SMIC brut/8, ce qui est le minimum légal) et 5 h de SMIC afin que le parent employeur puisse bénéficier des aides de la C.A.F. pour la garde d'un enfant chez une assistante maternelle (complément de libre choix de mode de garde).

**Le salaire réel reste une libre entente entre le parent employeur et l'assistante maternelle.**

Dans le cadre d'un accueil régulier, le salaire de base sera mensualisé et calculé sur 12 mois.

Il est donc convenu d'un commun accord que Madame .....recevra un

- salaire horaire brut de base : .....EUROS (montant du salaire avant déduction des cotisations salariales)

- salaire horaire net de base : .....EUROS (montant du salaire après déduction des cotisations salariales)

**Toutes les heures d'accueil sont rémunérées.** Le paiement du salaire sera effectué à date fixe chaque mois, et au plus tard le .....

**Suite à un accord entre les parties, le salaire de base sera révisé chaque année au mois de .....** Cette modification devra faire l'objet d'un avenant au contrat.

Seules les assistantes maternelles rémunérées au minimum légal auront une augmentation de salaire obligatoire à chaque revalorisation du SMIC.

b) **bulletin de salaire** : Bien que le Centre PAJEMPLOI adresse à l'assistante maternelle un « bulletin de salaire », **l'employeur devra remettre chaque mois à l'assistante maternelle un bulletin de salaire** conforme aux **Articles L.3243-1, L.3243-2 et L.3243-3 du Code du Travail et à l'article 7 de la convention collective**, précisant les jours et heures d'accueil réellement effectués dans le mois, les différentes indemnités et les congés pris ou à prendre. Les cotisations salariales devront également y figurer afin que l'assistante maternelle puisse faire valoir ses droits.

## **2 - Heures complémentaires** (Article 7 de la convention collective)

En cas de dépassement d'horaire dans une même journée d'accueil, ou en cas d'accueil de jours supplémentaires non prévus au contrat, des heures complémentaires non majorées peuvent être ajoutées à la rémunération de base jusqu'à 45 heures par semaine ; au-delà, il s'agit d'heures supplémentaires. **Sont donc considérées comme heures complémentaires toutes les heures effectuées au-delà de celles prévues initialement au contrat dans une même semaine d'accueil.** Elles sont rémunérées au salaire horaire brut de base, sans majoration.

Il est à noter qu'une journée de travail non prévue au contrat n'en remplace pas un autre prévue au contrat. Si l'assistante maternelle doit travailler un jour non prévu au contrat, elle sera rémunérée en heures complémentaires, voire supplémentaires si la durée d'accueil dépasse 45 heures dans la semaine.

Conformément à la **loi n° 2007-1223 du 21.08.2007** (Loi TEPA) les heures complémentaires et supplémentaires sont intégralement exonérées d'impôts sur le revenu pour les assistantes maternelles.

## **3 - Majorations** : (Article 7 de la convention collective)

a) **L'accueil d'un enfant présentant des difficultés particulières**  
(Art. L. 423-13 du code de l'action sociale et des familles)

L'accueil temporaire ou permanent d'un enfant présentant des difficultés particulières (handicap, soins particuliers, ...) donne droit à une majoration de salaire à prévoir au contrat en fonction de l'importance des difficultés suscitées par l'accueil de l'enfant. La majoration sera de ..... %.

**b) Heures supplémentaires :**

**Chaque heure effectuée au-delà de la 45<sup>e</sup> heure dans une même semaine d'accueil**, donne droit à une rémunération supplémentaire. Ces heures peuvent être majorées, le taux de majoration est laissé à la négociation des parties. Les heures effectuées au-delà de 45 heures/semaine sont mensualisées au tarif normal, mais la majoration ne sera due que si les heures sont réellement effectuées. Après accord commun, les heures supplémentaires seront majorées de .....%.

**c) Accueil le dimanche (Article 10 de la convention collective)**

Le repos hebdomadaire de l'assistante maternelle est donné de préférence le dimanche. Si l'enfant est confié exceptionnellement le jour de repos hebdomadaire, celui-ci sera rémunéré au tarif normal majoré de 25 %. Rémunération de la journée + majoration de 25 %, ou récupéré d'un commun accord par un repos équivalent majoré dans les mêmes proportions.

**d) Accueil de nuit : (décret n° 2009-908 du 24.07.2008 applicable au 01.09.2009)**

Aucune précision n'étant apportée au niveau de la convention collective nationale concernant les heures de nuit, elles seront rémunérées au minimum au même tarif que la journée. Une majoration de ces heures peut être négociée entre les parties étant donné que le parent-employeur bénéficie d'une majoration de 10 % de ses prestations de complément de libre choix de mode de garde dès lors que les horaires spécifiques sont au moins égaux à 25 h/mois. Sont considérés comme « horaires spécifiques » les accueils entre 22 h et 6 h. Montant de la majoration négociée : ..... %

**e) Accueil les jours fériés : (Art. 11 de la convention collective ; décret n° 2009-908 du 24.07.2008, applicable au 01.09.2009)**

Seul le 1<sup>er</sup> mai est un jour férié, chômé et payé, s'il tombe un jour d'accueil habituel de l'enfant. Si l'enfant est accueilli ce jour là, la rémunération sera équivalente à la rémunération de la journée, majorée de 100 %.

Les jours fériés ordinaires travaillés sont prévus au contrat. Lorsque l'accueil est effectué un jour férié prévu au contrat, il est rémunéré au minimum sans majoration, mais il est également considéré comme un accueil en « horaires spécifiques » et peut donner lieu à la négociation d'une majoration. Montant de la majoration négociée : ..... %

L'accueil de l'enfant un jour férié non prévu au contrat peut être refusé par l'assistante maternelle.

Jours fériés travaillés prévus : 1<sup>er</sup> janvier  lundi de Pâques  8 mai  Ascension   
lundi de pentecôte  14 juillet  15 août  1<sup>er</sup> novembre  11 novembre   
25 décembre

**Accords particuliers :**

.....  
Les jours fériés ordinaires tombant un jour habituellement travaillé ne pourront être la cause d'une diminution de la rémunération si le salarié remplit les conditions suivantes avec le même employeur :

- avoir trois mois d'ancienneté

- avoir habituellement travaillé le jour d'accueil qui précède et le jour d'accueil suivant le jour férié
- s'il travaille 40 heures ou plus par semaine, avoir accompli 200 heures de travail au moins au cours des deux mois qui précèdent le jour férié.

#### **4 - Journée de solidarité**

La loi du 16 avril 2008 (*loi n° 2008-351*) a modifié le dispositif de la journée de solidarité en le simplifiant. Désormais, la journée de solidarité n'est plus automatiquement le lundi de Pentecôte (qui redevient férié) et son organisation est laissée au libre choix des parties. Cependant, concernant les assistantes maternelles employées par les particuliers, aucun accord de branche n'a pour l'instant été fixé et en l'absence de précisions des services du ministère du travail et de décisions de justice, elles ne paraissent plus concernées par cette journée.

### **VI - REMUNERATION : (Article 7 de la convention collective)**

#### **1 - Calcul de la mensualisation (accueil sur années complète ou incomplète)**

Elle s'applique à toutes les assistantes maternelles pour leur assurer un salaire régulier quels que soient le nombre d'heures d'accueil par semaine et le nombre de semaines d'accueil dans l'année. Le salaire de base est obligatoirement mensualisé et calculé sur 12 mois à compter de la date d'embauche.

La mensualisation comprend le paiement des journées de formation et des jours fériés (sous réserve de l'acquisition de l'ancienneté nécessaire). Elle implique le paiement des congés payés. Selon les circonstances intervenues au cours du mois considéré, ce salaire peut être majoré (heures complémentaires, heures supplémentaires, ...) ou minoré (absences de l'enfant ou de l'assistante maternelle).

Le calcul de cette mensualisation varie en fonction de la nature de l'accueil :

\* **Accueil sur une année complète** (*il faut que les semaines de congés de l'assistante maternelle et celles de l'employeur coïncident exactement soit 47 semaines travaillées et 5 semaines de congés*) :

<b>Salaire horaire brut X nb d'heures d'accueil / semaine X 52 semaines : 12</b>
--

Ce salaire sera versé tous les mois y compris pendant les périodes de congés payés, sous réserve des droits acquis au cours de la période de référence. Les droits sont définis dans le cadre de l'année dite de référence (du 1<sup>er</sup> juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours). (Voir paragraphe « congés payés »).

\* **Accueil sur une année incomplète** (*on utilise cette formule quand les congés prévus de l'assistante maternelle ne correspondent pas avec ceux du parent employeur ou que celui-ci a droit à plus de cinq semaines dans l'année (congés décalés, RTT, enseignants, ...). On effectue alors la mensualisation sur les semaines uniquement travaillées c'est-à-dire sur moins de 47 semaines dans l'année :*

<b>Salaire horaire brut X nb d'heures d'accueil / semaine X nb de sem. Programmées / an : 12</b>
--

Pour ce qui concerne l'enfant ..... il s'agit d'un accueil sur  
Année .....

**Calcul du salaire mensuel brut de base :**

.....

**Calcul du salaire mensuel net de base :**

.....

En cas de mensualisation sur année incomplète, il conviendra de vérifier à chaque date anniversaire du contrat, que le salarié n'a pas travaillé plus qu'il n'a été rémunéré. S'il y a lieu, l'employeur procédera à une régularisation. Le montant versé à ce titre est un élément de salaire, il est soumis à cotisation. Dans le cas d'un trop perçu par le salarié, cela lui profite.

Si l'embauche a lieu en cours de mois, celui-ci sera rémunéré au réel (nombre d'heures d'accueil X tarif horaire + 10 % pour les congés payés + indemnités d'entretien + indemnités de nourriture ou kilométriques éventuellement), et la mensualisation sera mise en application dès le début du mois suivant, soit le .....

**2 - Indemnités** (Art. 8 et Annexe 1 de la convention collective, Articles L. 423-18 et L.423-19 du code de l'action sociale et des familles).

Conformément à l'Article D 423-7 du code de l'action et des familles, le **montant minimal de l'indemnité d'entretien** (nourriture non incluse) **ne peut être inférieure à 85 % du minimum garanti** mentionné à l'article 2 du décret n° 2008-617 du 27 juin 2008, par enfant et pour une **journée de 9 h**.

Ce montant est calculé en fonction de la durée effective d'accueil de l'enfant pour les journées de plus de 9 heures. Pour les journées de moins de 9 h, 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 d'accueil dans la journée).

**Montant de l'indemnité d'entretien :** .....

Les indemnités de nourriture, d'entretien et éventuellement kilométriques sont à rajouter en fonction du nombre de **jours de garde réels** dans le mois. Elles ne peuvent pas être mensualisées comme le salaire de base. Elles ne sont pas soumises à cotisation, mais sont mentionnées sur le bulletin de salaire.

**VII - CONGES PAYES** (article 12 de la convention collective, Art. L.423-23 du code de l'action sociale et des familles)

**1 - Ouverture des droits** (Article L3141-3 du code du travail, modifié par la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 - Art. 22)

Le salarié qui justifie avoir travaillé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum de dix jours de travail effectif, a droit à un congé de deux jours et demi ouvrables par mois de travail.

**2 - Durée des congés payés**

La durée des congés payés se calcule en jours ouvrables et ne peut excéder trente jours. Sont considérés comme jours ouvrables tous les jours de la semaine, exceptés les dimanches et les jours fériés chômés.

Pour une année de référence complète (du 1<sup>er</sup> juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours), le salarié acquiert 30 jours ouvrables de congés payés, soit 5 semaines. Lorsque le nombre de jours ouvrables calculés n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

### **3 - Prise des congés annuels**

Les congés payés annuels doivent être pris.

**L'assistante maternelle a droit à des congés annuels sur la base de deux jours et demi ouvrables par mois de travail soit cinq semaines dans l'année.**

Un congé payé de deux semaines continues (ou 12 jours ouvrables consécutifs) doit être attribué au cours de la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre, sauf accord entre les parties.

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

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 qu'aucun enfant ne soit en accueil à son domicile.

Conformément à *l'article D 423-16 du code de l'action sociale et des familles*, en l'absence d'accord prévu à *l'article L.423-23*, 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 informer ses employeurs au plus tard le 1er mars de l'année en cours. Sauf circonstances exceptionnelles, la date des congés ne pourra être modifiée au cours du mois précédent le départ en congés.

Date des congés prévus :

Parents	Assistante Maternelle
.....	.....
.....	.....
.....	.....
.....	.....
.....	.....

### **4 - Rémunération des congés :**

L'année de référence court du 1<sup>er</sup> juin de l'année précédente 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 (entretien et nourriture).

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 (entretien et nourriture)

- soit au 1/10<sup>e</sup> de la rémunération totale brute (y compris celle versée au titre des congés payés de l'année précédente) perçue par le salarié au cours de l'année de référence, hors indemnités (entretien, nourriture et kilométrique)

La solution la plus avantageuse pour le salarié sera retenue.

**Accueil sur année complète** : Les congés sont rémunérés lorsqu'ils sont pris.

La rémunération due au titre des congés payés se substitue au salaire de base (sous réserve des droits acquis). Si des jours de congés sont pris et non acquis, ils seront sans solde.

**Accueil sur année incomplète** : La rémunération brute due au titre des congés payés pour l'année de référence s'ajoute au salaire mensuel brut de base. Elle correspond à 10 % des salaires bruts perçus (y compris sur les heures complémentaires et supplémentaires) depuis le début de l'année de référence. Cette rémunération est versée, en accord des parties à préciser au contrat :

- Soit en une seule fois au mois de juin (+ salaire mensuel)
- Soit lors de la prise principale des congés (+ salaire mensuel)
- Soit au fur et à mesure de la prise des congés (+ salaire mensuel)
- Soit par 12<sup>e</sup> chaque mois (+ salaire mensuel)

Modalité de versement : .....

Les indemnités d'entretien et de nourriture ne sont pas versées pendant les congés.

## **5 - Congés annuels complémentaires**

Lorsqu'il est prévu au contrat que l'accueil s'effectue sur une année incomplète, le salarié n'acquiert pas 30 jours ouvrables de congés payés. Cependant pour lui permettre de bénéficier d'un repos total de 30 jours ouvrables, il lui est accordé le droit à un congé complémentaire non rémunéré. Un jour férié chômé inclus dans une période de congé n'est pas décompté en jour ouvrable.

***L'article L.3141-9 du code du travail*** prévoit que les femmes salariées de plus de 21 ans bénéficient également de deux jours de congés supplémentaires par enfant à charge, sans que le cumul du nombre de jours de congé supplémentaire et de congé annuel ne puisse excéder la durée maximale du congé annuel prévu à ***l'article L. 3141-3***, soit 30 jours. 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.

## **6 - Autres congés : (*Article 13 de la convention collective, Art L.3142-1 du code du travail*)**

### **a) Congés pour évènements familiaux :**

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

- mariage du salarié ..... 4 jours ouvrables
- mariage d'un enfant ..... 1 jour ouvrable
- décès d'un enfant, du conjoint ou du partenaire d'un PACS. .... 2 jours ouvrables
- décès du père, mère, grand-père ou grand-mère ..... 1 jour ouvrable
- naissance ou adoption ..... 3 jours ouvrables
- décès du beau-père ou de la belle mère (père et mère de l'époux).. 1 jour ouvrable
- décès d'un frère ou d'une sœur ..... 1 jour ouvrable

Ces jours de congés sont accordés et rémunérés sans condition d'ancienneté et doivent être pris au moment de l'évènement ou, en accord avec l'employeur, dans les jours qui entourent l'évènement ; ils n'entraînent pas de réduction de la rémunération mensuelle. En cas de congés

pris à l'occasion de la naissance ou de l'adoption, les 3 jours ouvrables peuvent être pris dans la période de 15 jours qui entourent l'évènement.

Ils sont assimilés à des jours d'accueil de l'enfant pour la détermination de la durée du congé annuel.

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

**b) Congés pour convenance personnelle** : (Article 13 de la convention collective)

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.

**c) Congés pour enfant malade** : (Article 14 de la convention collective)

Tout salarié a droit de bénéficier d'un congé de trois jours par an, non rémunéré, en cas de maladie ou d'accident constaté par 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 un an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus de moins de 16 ans.

**d) Congés pour formation professionnelle** : (Article 19 de la convention collective, Art. L.423-2 et L. 423-5 du code de l'action sociale et des familles)

Pendant les périodes de formation obligatoires, la rémunération de l'assistante maternelle reste due par l'employeur.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2007, la formation obligatoire est passée à 120 heures ; les 60 premières heures sont assurées dans un délai de six mois à compter de la demande de l'agrément d'assistante maternelle et avant tout accueil d'enfant. La durée de formation restant à effectuer, c'est-à-dire 60 heures, sera faite dans un délai de 2 ans à compter du début de l'accueil du premier enfant par l'assistante maternelle.

Durant l'absence pour formation de l'assistante maternelle habituelle, c'est le Conseil Général qui finance les frais supplémentaires occasionnés, si les parents choisissent en remplacement un mode d'accueil agréé (assistante maternelle ou crèche).

**VIII - ABSENCES** : (Art. 14 de la convention collective, Art. L 423-20 du code de l'action sociale et des familles)

### **1- Absences de l'enfant**

Sachant que les périodes pendant lesquelles l'enfant est confié à l'assistante maternelle sont prévues au contrat, les temps d'absence non prévus au contrat sont rémunérés.

L'absence de l'enfant chez l'assistante maternelle pour maternité, maladie ou chômage de l'un des parents ne donne pas lieu à une réduction de salaire pour l'assistante maternelle.

Eventuellement, un avenant fixant les nouvelles conditions d'accueil (réduction du temps d'accueil) peut être rédigé, en accord, et signé par les deux parties. Si aucun accord ne peut être conclu, l'employeur doit licencier l'assistante maternelle afin de lui ouvrir des droits au chômage.

Toutefois, en cas d'absences de l'enfant dues à une maladie ou à un accident, lorsque les parents ne peuvent pas confier l'enfant à l'assistante maternelle, **ils doivent lui faire parvenir dans les**

**48 heures un certificat médical daté du premier jour d'absence.** Dès lors, l'assistante maternelle n'est pas rémunérée pendant les courtes absences pour maladie de l'enfant, pas nécessairement consécutives, à condition que le total de ces absences ne dépasse pas 10 jours d'accueil dans l'année, à compter de la date d'effet du contrat.

Dans le cas d'une maladie qui dure 14 jours consécutifs, ou en cas d'hospitalisation, le salarié n'est pas rémunéré. Mais après 14 jours calendaires consécutifs d'absence, les parents décideront soit de rompre le contrat, soit de maintenir le salaire (hors indemnités de nourriture et d'entretien).

**Un accord supérieur à la Convention Collective Nationale peut être passé contractuellement avec le parent employeur afin que l'assistante maternelle bénéficie d'une indemnité d'absence en cas de maladie de l'enfant, même sur présentation d'un certificat médical.**

En cas d'absence de l'enfant pour maladie ou accident constaté par un certificat médical, l'assistante maternelle touchera une indemnité égale à la moitié de son salaire contractuel au moment de l'absence de l'enfant ;

En cas d'absence de l'enfant pour maladie ou accident constaté par un certificat médical, l'assistante maternelle conserve son plein salaire.

Signature des deux parties

## **2 - Absences de l'assistante maternelle** (articles 16 et 17 de la convention collective)

Toute absence de l'assistante maternelle doit être justifiée.

**Arrêt maladie** (art L.1226-1 et D.1226-1 à D 1226-8 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. L'employeur devra fournir à l'assistante maternelle une attestation de salaire pour le paiement des indemnités journalières (document CERFA N° 11135\*02)

**Accident du travail** (art. R412.12 à R412.15 et L311-3 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. L'employeur a l'obligation de déclarer l'accident à la CPAM dont relève la victime dans un délai de 48 heures (dimanche et jour férié non compris) en lettre recommandée avec accusé de réception. Le jour de l'accident doit être rémunéré normalement par l'employeur.

**Maternité** (art L1225-4 du code du travail, article 16 de la convention collective)

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 de maternité, le contrat est suspendu sans rémunération, un licenciement ne peut intervenir avant la fin de la 4<sup>e</sup> semaine qui suit la fin du congé de maternité. Employeur et salariée s'informeront mutuellement de leurs intentions quant à la poursuite du contrat dans un délai de prévenance d'un mois minimum avant la fin du congé maternité de la salariée.

## **IX - MODIFICATION – PREAVIS - RESILIATION DU CONTRAT**

### **1 - Modification du contrat**

Le contrat de travail peut être modifié. Toutefois, aucune modification ne pourra être décidée par l'une ou l'autre des parties seule. Chaque partie a obligation d'en informer l'autre avant d'appliquer une quelconque modification au contrat. Un délai de réflexion d'un maximum de 15 jours sera laissé pour connaître le refus ou l'acceptation de la modification proposée.

Toute modification du contrat doit faire l'objet d'un avenant, impérativement daté et signé par les deux parties. Les motifs peuvent être une augmentation de salaire, l'application d'une nouvelle loi ou convention collective modifiant une clause du contrat, la modification des horaires d'accueil de l'enfant, .....)

### **2 - Rupture du contrat de travail et préavis :** (Art. L.423-7 – Art. L. 423-24 à Art. L. 423-27 du code de l'action sociale et des familles, Article 18 de la convention collective)

Toute rupture après la fin de la période d'essai est soumise aux règles suivantes :

**a) Rupture à l'initiative de l'employeur par retrait d'enfant : licenciement :** L'employeur qui décide de ne plus confier son enfant au salarié, quel qu'en soit le motif, doit lui notifier sa décision par lettre recommandée avec avis de réception. La date de première présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du préavis.

En cas de suspension ou de retrait d'agrément, l'employeur devra licencier l'assistante maternelle sans indemnités ni préavis. Il fournira une attestation au salarié avec pour motif de licenciement « rupture de contrat par retrait de l'enfant » afin que la salariée puisse faire valoir ses droits aux Assedic.

**b) Rupture à l'initiative du salarié – démission :** Le salarié qui décide de ne plus accueillir l'enfant confié peut rompre le contrat (quel qu'en soit le motif) ; il doit faire connaître sa décision à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception. La date de première présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du préavis.

**c) Préavis :** Hors période d'essai, en cas de rupture du contrat, à l'initiative de l'employeur (pour motif autre que la faute grave) ou à l'initiative du salarié, un préavis est à effectuer. Sa durée est au minimum de :

- 15 jours calendaires pour un salarié ayant moins d'un an d'ancienneté avec l'employeur
- un mois calendaire pour un salarié ayant plus d'un an d'ancienneté avec l'employeur.

Le préavis ne se cumule pas avec une période de congés payés de l'assistante maternelle. Tout préavis notifié aux parents ou à l'assistante maternelle pendant les congés annuels ne débute qu'à l'expiration de cette période de congés.

Non respect du préavis : Si le préavis n'est pas effectué, la partie responsable de son inexécution doit verser à l'autre partie une indemnité au moins égale au montant de la rémunération qu'aurait perçue l'assistante maternelle si elle avait travaillé.

Paiement du préavis : Dans les deux cas, le paiement n'intervient que pour les jours où la garde de l'enfant est habituellement assurée. L'indemnité de préavis est versée intégralement y compris en cas d'absence de l'enfant pour maladie, placement dans la famille, ....

**d) Régularisation** : Si l'accueil s'effectue sur une année incomplète, compte tenu de la rémunération du salarié, il sera nécessaire de comparer les heures d'accueil réellement effectuées avec celles rémunérées depuis la dernière régularisation ou à défaut, depuis le début du contrat, sans remettre en cause les horaires hebdomadaires préalablement définis. S'il y a lieu, l'employeur procédera à une régularisation. Dans le cas d'un trop perçu par le salarié, cela lui profite.

**e) Indemnité compensatrice de congés payés** : Lors de la rupture du contrat de travail, qu'elle soit à l'initiative du salarié ou de l'employeur, le salarié à droit, sauf en cas de faute lourde, à une indemnité compensatrice correspondant à la rémunération des congés dus.

**f) Indemnité de rupture ou de licenciement** : (Article 18 de la convention collective, Art. L. 423-24 du code de l'action sociale et des familles, Article R 1234-4 du code du travail)

En cas de rupture du contrat par retrait de l'enfant à l'initiative de l'employeur, celui-ci verse sauf en cas de faute grave, une indemnité de rupture au **salarié ayant au moins un an d'ancienneté** avec lui. Elle est également due en cas de suspension ou de retrait d'agrément (Arrêté du conseil d'état du 26.02.2007).

\* **L'indemnité de rupture conventionnelle** est égale à  $1/120^e$  du total des salaires NETS perçus pendant la durée du contrat. Cette indemnité n'a pas le caractère de salaire. Elle est exonérée de cotisations et d'impôts sur le revenu dans les limites fixées par la loi. Le parent employeur ne doit pas la déclarer à la PAJE.

#### **Ou**

\* **Une indemnité de licenciement**, dont le salaire à prendre en considération pour son calcul est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

- Soit le  $1/12^e$  de la rémunération BRUTE des 12 derniers mois précédent le licenciement, (en faisant la moyenne des salaires bruts des 12 derniers mois) = A
- Soit les  $1/3$  rémunérations BRUTE des trois derniers mois précédent le licenciement (en faisant la moyenne des salaires bruts des 3 derniers mois) = B

Elle se calculera donc ainsi : **A ou B / 5 / 12 mois X nombre de mois travaillés**

La solution la plus favorable à l'assistante maternelle doit être retenue.

**Recouvrement des impayés** : en cas de recouvrement amiable ou judiciaire, les frais et honoraires dus à l'huissier de justice chargé du recouvrement seront à la charge de la partie débitrice.

### **3 - Pièces à fournir par l'employeur en fin de contrat** : (Article 18 de la convention collective)

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

- Bulletin de salaire
- le règlement des congés payés
- le certificat de travail
- le reçu pour solde de tout compte
- l'attestation d'employeur « ASSEDIC » à demander :

par courrier : ASSEDIC, rue Marco Polo, B.P.900 – 31692 LABEGE Cedex  
par Minitel : 3614 ASSEDIC ou 3614 ATEMI  
par Internet : [www.assedic.fr](http://www.assedic.fr)

Le décret n° 2006-390 paru au J.O du 01.04.2006 rend obligatoire la délivrance de l'attestation Assedic au salarié et de transmettre en même temps un exemplaire de celle-ci à l'Assedic. L'attestation est à envoyer à : Centre de Traitement – BP 80069 – 77213 AVON Cedex

#### **4 - Accords particuliers contractuels entre l'assistante maternelle et le parent-employeur :**

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

Avant de signer ce contrat, bien vérifier que chacune des parties ait bien pris connaissance de tous les chapitres et annexes et que tout soit correctement rempli.

**Ce contrat doit être établi entre les parents et l'assistante maternelle en double exemplaire, chacune des parties conservant un original.**

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

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

**Signature de la Mère**  
*Précédée de la mention*  
*« lu et approuvé »*

**Signature de l'Assistante Maternelle**  
*Précédée de la mention*  
*« lu et approuvé »*



**Signature du parent employeur**  
(Précédée de la mention)  
« Lu et approuvé »

**Signature de l'assistante maternelle**  
(Précédée de la mention)  
« lu et approuvé »

## **CONTRAT D'ACCUEIL**

### **I - PROJET D'ACCUEIL**

1 - Période d'adaptation .....	21
2 - Cadre de travail de l'assistante maternelle.....	21
3 - Horaires d'accueil .....	22
a) enfant non scolarisé	
b) enfant scolarisé	

### **II - NECESSAIRE POUR L'ACCUEIL DE L'ENFANT**

### **III - SALAIRE ET INDEMNITES**

1 - Rappel de la mensualisation effectuée .....	24
2 - Indemnités d'entretien .....	24
3 - Indemnités de nourriture.....	24
4 - Indemnités de déplacement .....	24

### **IV - FICHE SANTE .....** 25

### **V - AUTORISATIONS DIVERSES .....** 26

Autorisation de reprise de l'enfant  
Autorisation de confier l'enfant en cas d'urgence  
Autorisation de circuler en voiture  
Autorisation de sortie  
Droit à l'image  
Autorisation pour l'administration de médicaments  
Autorité parentale

### **ANNEXES :**

Certificat de travail.....	29
Reçu pour solde de tout compte .....	30
Autorisation de soins ou intervention chirurgicale en urgence.....	31
Protocole de soins .....	32
Détails administratifs .....	33
Engagement réciproque .....	34

# CONTRAT D'ACCUEIL

## I - PROJET D'ACCUEIL :

### 1 - Période d'adaptation :

Il est important que l'enfant soit accueilli de manière progressive chez l'Assistante Maternelle pour qu'il puisse s'habituer à son nouveau cadre de vie, sans toutefois dépasser un mois. Elle doit rester souple et pourra être modifiée et adaptée en fonction des besoins de l'enfant à la demande des parents et de l'assistante maternelle. Elle s'étendra du.....au ..... Pour favoriser son adaptation, parents et assistante maternelle échangeront sur les habitudes de la vie de l'enfant comme le sommeil (lieu, horaires), doudou, sucette, habitudes alimentaires, etc....

### 2 - Cadre de travail de l'assistante maternelle :

Afin d'établir un projet commun d'accueil, les désirs des parents sont pris en compte et l'Assistante Maternelle pose son cadre de travail : activités d'éveil, entouragement, sorties proposées à l'enfant.

En fonction de l'âge des enfants, on abordera les points suivants :

- les rythmes de l'enfant
- les sorties
- l'environnement
- le jeu, les activités d'éveil
- la façon de favoriser les acquisitions

**Les soins du matin seront effectués de préférence par les parents (petit déjeuner, toilette, habillage) ainsi que le bain le soir.**

Souhaits des parents :

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

Pour la continuité du rythme de l'enfant entre la vie familiale et l'accueil chez l'assistante maternelle, il est important que les parents et l'assistante maternelle aient des échanges réciproques en début et fin de journée.

**Les deux parties s'engagent à respecter la plus grande discrétion sur l'ensemble de tout ce qui pourrait être porté à leur connaissance du fait de leur engagement mutuel, ceci afin de préserver la vie privée et professionnelle des uns et des autres.**

**Les relations entre parents et assistante maternelle doivent être fondées sur une confiance mutuelle née de leur intérêt commun pour le développement de l'enfant.**

### **3 - Horaires d'accueil :**

#### a) L'enfant non scolarisé

L'enfant sera confié les jours suivants :

Lundi	De	à	Soit	h
Mardi	De	à	Soit	h
Mercredi	De	à	Soit	h
Jeudi	De	à	Soit	h
Vendredi	De	à	Soit	h
Samedi	De	à	Soit	h
Dimanche	De	à	Soit	h

**Soit ..... heures d'accueil dans la semaine.**

**En cas d'horaires irréguliers, il est impératif de fournir un planning.**

Dans ce cas, **nombre de jours minimum d'accueil/ mois : ..... jours**

**Ou nombre d'heures minimum d'accueil/mois : ..... heures**

#### b) L'enfant scolarisé

L'enfant sera confié les jours suivants :

<b>Durant les périodes scolaires</b>			<b>Pendant les vacances scolaires</b>		
Lundi	de	=	Lundi	de	=
Mardi	de	=	Mardi	de	=
Mercredi	de	=	Mercredi	de	=
Jeudi	de	=	Jeudi	de	=
Vendredi	de	=	Vendredi	de	=
Samedi	de	=	Samedi	de	=
Dimanche	de	=	Dimanche	de	=

Total heures : .....

Total heures : .....

**Les trajets scolaires aller-retour sont considérés comme temps d'accueil si l'assistante maternelle les assure.**

L'assistante maternelle accepte-t-elle de faire des heures complémentaires ou supplémentaires majorées à celles notées ci-dessus ?

OUI       NON       A TITRE EXCEPTIONNEL

**L'accueil journalier débute à l'heure prévue au contrat et se termine à l'heure du départ du parent avec son enfant. Les horaires convenus ci-dessus doivent être strictement respectés par les parents car ils fixent le temps d'accueil chez l'assistante maternelle ;**

Délai de prévenance : S'il y a des imprévus, les parents sont tenus de prévenir l'assistante maternelle au plus tôt, au moins 24 heures à l'avance pour son organisation et également en cas de modification de planning. De même, si celle-ci ne peut accueillir les enfants, elle les préviendra dans les mêmes délais.

## II - NECESSAIRE POUR L'ACCUEIL DE L'ENFANT :

Décidons ce qui est fourni par :

	Parent employeur	Assistante maternelle
<b>Matériel de puériculture</b>		
Lit à barreaux		
Lit « parapluie »		
Literie (draps, couvertures, gigoteuse, ...)		
Maxi-cosy		
Siège-auto		
Rehausseur		
Transat		
Poussette		
Parc		
Chaise haute		
Biberons		
<b>Produits pour l'hygiène et la toilette</b>		
Produits de toilette		
Thermomètre		
Couches		
Coton		
Mouche bébé		
Lingettes		
Brosse à cheveux		
Crème de soin pour le visage ou pour le corps		
Crème solaire		
<b>Produits pharmaceutiques</b>		
Crème pour l'érythème fessier		
Sérum physiologique		
Médicaments pour la fièvre		
Médicaments pour traitement si nécessaire		
<b>Repas</b>		
Lait maternisé ou spécial		
Petit déjeuner		
Déjeuner		
Goûter		
Dîner		
Repas de l'enfant en cas de régime particulier		

<b>Linge</b>		
Entretien du linge		
Tenue de rechange en cas « d'accident »		
Bonnet – écharpe – chapeau ou casquette		

### **III - SALAIRE ET INDEMNITES**

#### **1 - Rappel de la mensualisation effectuée :**

Mensualisation sur année .....

Calculée comme suit : .....  
 .....  
 .....

#### **2 - Indemnités d'entretien**

Elles sont destinées à rembourser les dépenses faites par l'assistante maternelle pour répondre aux besoins de l'enfant (électricité, eau, chauffage, matériel de puériculture, jouets d'éveil, livres, ...) et ne comprennent pas la fourniture des couches et des produits d'hygiène corporel.

L'assistante maternelle s'engage à fournir le matériel pour l'accueil de l'enfant. Ce matériel doit être conforme aux normes de sécurité en vigueur. Toutefois, si le parent souhaite fournir le matériel nécessaire pour l'accueil de l'enfant, cela ne le dispense pas de verser l'indemnité d'entretien.

**Rappel :** Conformément à *l'Article D 423-7 du code de l'action et des familles*, le **montant minimal de l'indemnité d'entretien** (nourriture non incluse) **ne peut être inférieure à 85 % du minimum garanti** mentionné à *l'article 2 du décret n° 2008-617 du 27 juin 2008*, par enfant et pour une journée de 9 h.

Ce montant est calculé en fonction de la durée effective d'accueil de l'enfant pour les journées de plus de 9 heures. Pour les journées de moins de 9 h, 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 d'accueil dans la journée).

**Montant de l'indemnité d'entretien :** .....

**3 - Indemnités de nourriture :** Elles ne sont pas dues à l'assistante maternelle si les parents fournissent les repas. Dans ce cas, les repas doivent être prêts (légumes et viande cuits), ne nécessitant qu'un réchauffage.

Si l'assistante maternelle doit fournir les repas, elle demandera :

- ..... Euros pour le petit déjeuner
- ..... Euros pour le repas de midi
- ..... Euros pour le goûter.
- ..... Euros pour le repas du soir

**L'indemnité de nourriture sera donc de ..... Euros pour une journée normale d'accueil.**

#### **4 - Indemnités de déplacement : (Art. 9 de la convention collective)**

Si le salarié est amené à utiliser son véhicule pour transporter l'enfant, l'employeur l'indemnise selon le nombre de kilomètres effectués. L'indemnisation kilométrique ne pourra être inférieure au barème de l'administration et supérieure au barème fiscal.

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

#### **IV - FICHE SANTE :**

En cas d'accident ou de maladie, l'assistante maternelle doit prévenir les parents au plus vite, et ceux-ci veilleront à pouvoir être joints. 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.

Depuis juillet 2007, la vaccination B.C.G. n'est plus obligatoire en France. Elle est cependant fortement recommandée chez les enfants à risque élevé de tuberculose. Le R.O.R est obligatoire à partir de un an et avant les deux ans de l'enfant.

Le carnet de santé peut être mis dans le sac de l'enfant sous pli fermé (document confidentiel) ou à défaut les parents donneront une copie du carnet des vaccinations de l'enfant ainsi que les recommandations particulières concernant la santé de l'enfant (traitement, soins particuliers, ....).

Le parent-employeur s'engage à ne pas « cacher » à l'assistante maternelle une maladie grave ou un antécédent médical grave de l'enfant dont il aurait connaissance, et dont les symptômes pourraient se déclarer chez l'assistante maternelle pendant les heures d'accueil, afin que cette dernière puisse prendre les précautions ou les dispositions nécessaires en cas de besoin.

Allergies éventuelles : .....

Remarques particulières : .....

#### **Médecins de l'enfant**

**Généraliste** : NOM ..... Tél. ....

Adresse .....

**Pédiatre** : NOM ..... Tél. ....

Adresse .....

**Aucun traitement médical ne pourra être administré à l'enfant par l'assistante maternelle sans ordonnance médicale, ou sans protocole de soins** (voir annexe)

De même, il est nécessaire de fournir à l'assistante maternelle **une autorisation médicale** afin qu'elle puisse administrer « en urgence » un médicament type Paracétamol, Aspégic ... (fièvre subite, douleurs dentaires ...) (Voir Annexe)

**En cas d'urgence** : SAMU : 15      POMPIERS : 18 ou 112  
CENTRE ANTI-POISON : 05.61.49.33.33

De même, le parent-employeur veillera à laisser en permanence un numéro de téléphone où il peut être joignable (ou à défaut quelqu'un de la famille), pendant les heures de présence de l'enfant chez l'assistante maternelle.

En cas d'accident ou de maladie subite, l'assistante maternelle en informe le parent-employeur qui prendra les dispositions nécessaires. Dans le cas où le parent ne pourrait être joint ou venir rapidement, il donne l'autorisation à l'assistante maternelle de faire le nécessaire auprès du Centre de Soins le plus proche. (Voir annexe)

L'assistante maternelle accepte-t-elle d'accueillir l'enfant :

- malade .....  oui  non
- avec une faible fièvre le matin (- de 38.5°).....  oui  non
- avec une forte fièvre le matin (+ de 38.5°).....  oui  non
- avec une maladie infantile contagieuse (varicelle, oreillons, roséole, ..)  oui  non
- avec une bronchiolite (soins aérosols et kiné).....  oui  non
- avec une affection ORL (rhino-pharyngite, otite, angine, bronchite....)  oui  non
- avec affection contagieuse (grippe, gastro-entérite, conjonctivite, ...)...  oui  non
- autres .....  oui  non
- .....  oui  non
- .....  oui  non

Remarques particulières :

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

Contrat d'accueil fait en double exemplaire

À ..... Le .....

**Signature du parent employeur**

*(Précédée de la mention)*

*« Lu et approuvé »*

**Signature de l'assistante maternelle**

*(Précédée de la mention)*

*« lu et approuvé »*

## **V - AUTORISATIONS DIVERSES**

### **Autorisation de reprise de l'enfant :**

L'enfant ne peut être repris chez l'assistante maternelle par d'autres personnes que celles ayant signé le contrat ou par celles désignées sur l'autorisation suivante :

Monsieur ..... et/ou Madame ..... Autorisent

NOM et prénom .....

NOM et prénom .....

NOM et prénom .....

A venir chercher notre enfant régulièrement ou occasionnellement auprès de

Madame ..... assistante maternelle agréée demeurant

à .....

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.

Si les parents sont séparés, il est impératif qu'une autorisation intitulée « Autorité parentale » soit complétée.

Fait à ..... Le ..... **Signature du parent employeur**

### **Autorisation de confier l'enfant en cas d'urgence :**

Seule l'assistante maternelle habituelle de l'enfant est juridiquement responsable

Dans le cas d'une urgence, où l'assistante maternelle ne pourrait pas accueillir ponctuellement l'enfant pour des raisons personnelles ou de santé :

Nous soussignés Monsieur ..... et / ou Madame .....  
Autorisons Madame ....., Assistante Maternelle, sous réserve d'en être préalablement informés, à confier notre enfant ..... à :

une halte-garderie (les frais de cette garde sont alors à la charge de l'assistante maternelle). Nom de la halte-garderie :

.....  
Madame ..... Assistante maternelle agréée,  
Autre : .....

Fait à ..... le ..... **Signature du parent employeur**

### **Autorisation de circuler en voiture :**

Nous soussignés Monsieur ..... et/ou Madame .....  
Autorisons - n'autorisons pas Madame ....., Assistante maternelle agréée, à transporter dans son véhicule personnel, notre enfant ..... selon les conditions de sécurité prévues par la législation en vigueur.

(Assurance du véhicule : début du contrat, page 2)

Fait à ..... le ..... **Signature du parent-employeur**

### **Autorisation de sortie :**

Nous soussignés Monsieur.....et/ou Madame .....  
Autorisons – n'autorisons pas Madame .....Assistante maternelle agréée, à sortir avec notre enfant .....afin de se rendre :

- au relais d'assistante maternelle
- à des spectacles destinés aux enfants
- à rendre visite à une autre assistante maternelle
- à rendre visite à la famille de l'assistante maternelle

- dans les parcs, ludothèque et bibliothèque
- autres .....

Fait à ..... le ..... **Signature du parent-employeur**

**Droits à l'image :**

Nous soussignés Monsieur.....et/ou Madame .....  
 Autorisons – n’autorisons pas que notre enfant .....  
 Soit filmé ou pris en photo au domicile ou à l’extérieur du domicile de l’assistante maternelle.

Fait à ..... le ..... **Signature du parent-employeur**

**Autorisation pour l’administration de médicaments :**

Nous soussignés Monsieur.....et/ou Madame .....  
 Autorisons Madame ..... Assistante maternelle agréée,  
 A donner à notre enfant ..... des antalgiques en cas de fièvre,  
 les médicaments conseillés dans le protocole de soins par le médecin ou un traitement médical  
 en cas de maladie, avec l’ordonnance prescrite par le médecin.

Fait à ..... le ..... **Signature du parent-employeur**

**Autorité parentale : (A compléter en cas de séparation ou de divorce des parents)**

L’autorité parentale est exercée par Madame .....et/ou Monsieur  
 .....

Je soussigné Madame ou Monsieur ..... Autorise  
 Madame ou Monsieur .....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.

**Observations particulières :**

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

Fait à ..... le .....

**Signature de la mère et/ou du père**

**Certificat de travail**

Je soussigné,

Monsieur .....

Madame .....

Adresse .....

N° U.R.S.S.A.F. ou PAJEMPLOI .....

Certifie avoir employé :

Madame .....

Adresse .....

N° de Sécurité Sociale .....

En qualité d'assistante maternelle agréée pour la période

du ..... au .....

Fait à ..... le .....

**Signature de l'employeur**

Document à compléter par l'employeur en fin de contrat.

## Reçu pour solde de tout compte

Je soussigné,

Madame.....

Demeurant à .....

Employé(e) par Mr ou Mme .....

En tant qu'assistante maternelle agréée jusqu'au .....

Reconnaît avoir reçu de son employeur la somme de ..... Euros (en toutes lettres) :.....

.....  
Pour solde de tout compte.

Le présent reçu pour solde de tout compte versé le ..... Concerne :

- le dernier salaire pour le mois de .....
- les indemnités d'entretien et de nourriture dues
- l'indemnité de préavis
- congés payés pour la période du..... au .....
- les heures et jours supplémentaires travaillés
- l'indemnité de rupture de contrat après un an d'ancienneté
- autres à préciser :
- .....
- .....

Ainsi que :

- le certificat de travail,
- l'attestation d'ASSEDIC

Fait à ..... le.....

**Signature de l'assistante maternelle**

(Précédée de la mention manuscrite « pour solde de tout compte »)

Conformément à *Article L. 1234-20 modifié par la LOI n°2008-596 du 25 juin 2008 - Art. 4 du Code du travail*, le solde de tout compte, établi par l'employeur et dont le salarié lui donne reçu, fait l'inventaire des sommes versées au salarié lors de la rupture du contrat de travail.

Le reçu pour solde de tout compte peut être dénoncé dans les six mois qui suivent sa signature, délai au-delà duquel il devient libératoire pour l'employeur pour les sommes qui y sont mentionnées.

<b>Autorisation de soins ou intervention chirurgicale en urgence</b>
--

Je soussigné, Monsieur .....

Madame .....

Adresse : .....

Autorise le médecin à pratiquer en cas d'urgence :

- soins (réanimation, radiographies, suture plaie, .....)
- intervention chirurgicale avec anesthésie
- transfusion sanguine si nécessaire

Sur la personne de mon enfant ....., né/e le .....

Centre hospitalier ou Clinique où doit être transporté l'enfant :

.....

Fait à ..... le .....

**Signature du parent employeur**

## PROCOLE DE SOINS

A faire remplir par le médecin de l'enfant ou le Pédiatre

**Aucun médicament ne doit être administré à l'enfant par l'assistante maternelle sans ordonnance médicale mais en cas de petits « bobos » de la vie courante ne nécessitant pas une consultation médicale, que peut-elle être autorisée à administrer :**

En cas de :

**- Fièvre**

.....  
.....

**- Petite « bosse » ou petite plaie**

.....  
.....

**- Diarrhée**

.....  
.....

**- Brûlure superficielle ou coup de soleil**

.....  
.....

**- Rougeurs du fessier**

.....  
.....

**- l'hygiène du nez et des yeux**

.....  
.....

-  
.....  
.....

Accord du Médecin (Nom et prénom) .....  
Pour Madame ..... Assistante Maternelle Agréée  
Concernant l'enfant .....né/e le .....

Protocole valable jusqu'au .....  
(A renouveler tous les six mois en fonction de l'évolution de l'enfant (âge, poids, ...))

Fait à ..... le .....

Signature du médecin

## DETAILS ADMINISTRATIFS

Conformément à la loi, **l'employeur s'engage de déclarer l'assistante maternelle à l'URSSAF, le Centre PAJEMPLOI, la CAF ou la MSA dans les 8 jours suivant l'embauche.** Il demande à la CAF ou à la MSA l'imprimé « complément de libre choix de mode de garde ». Si le futur employeur n'est pas allocataire de la CAF, il doit constituer un dossier de demande de prestations.

**Les cotisations sociales patronales et salariales sont prises en charge par la CAF ou la MSA qui les verse directement à l'URSSAF ;** néanmoins, les assistants maternels ne sont pas exonérés des charges salariales.

**L'employeur bénéficie d'aides pour la garde de son enfant par une assistante maternelle :**

- soit l'AFEAMA si l'enfant est né avant le 1<sup>er</sup> janvier 2004

- soit la PAJE si l'enfant est né après le 1<sup>er</sup> janvier 2004

Le montant de ces aides ne peut excéder 85 % du montant du salaire réel net payé à l'assistante maternelle, indemnités d'entretien comprises. **Elles sont payées** trimestriellement pour l'AFEAMA et **mensuellement pour la PAJE ; Le parent employeur s'engage** à établir les déclarations nominatives envoyées par l'URSSAF dans le cadre de l'AFEAMA ou de **déclarer à chaque fin de mois le salaire de l'assistante maternelle au centre PAJEMPLOI.**

Le parent-employeur devra 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.

Bien que le Centre PAJEMPLOI adresse mensuellement un « bulletin de salaire » à l'assistante maternelle, **le parent employeur s'engage à établir une feuille de paie mensuelle qui reflète le travail effectif du salarié,** rédigée, conformément à la convention collective nationale. Les charges sociales du salarié doivent figurer sur la feuille de paie pour permettre à l'assistante maternelle de faire valoir ses droits.

L'assistante maternelle a des retenues salariales et a droit aux mêmes avantages que tout salarié.

**Impôts : le parent employeur a droit à un crédit d'impôt de 50 % des sommes versées restant effectivement à sa charge** (après déduction des aides de la CAF), retenues dans la limite de 2300 euros par enfant pour la garde d'un enfant de moins de 6 ans. **Ce crédit d'impôt prend en compte les dépenses de « frais d'entretien » pour un montant fixé forfaitairement de 2,65 € par journée d'accueil** pour le calcul du crédit d'impôt. L'assistante maternelle doit déclarer le salaire net payé + CSG + RDS + indemnités d'entretien, de nourriture et éventuellement kilométriques et diminué de trois heures de SMIC brut par journée d'accueil de l'enfant de 8 h et +. La déduction fiscale est liée à la présence d'indemnités d'entretien si elle opte pour le régime particulier d'imposition accordé aux assistantes maternelles.

Elle peut également opter pour la déclaration classique (salaire net payé + CSG + RDS).

Elle est exonérée d'impôt sur les heures complémentaires et supplémentaires effectuées.

**Adresses utiles :**

URSSAF: site internet : [www.urssaf.fr](http://www.urssaf.fr)

Adresse Urssaf du département : .....

C.A.F. : site internet : [www.caf.fr](http://www.caf.fr)

Adresse CAF du département .....

CENTRE PAJEMPLOI : site internet : [www.pajemploi.urssaf.fr](http://www.pajemploi.urssaf.fr)

Adresse : Centre PAJEMPLOI Réseau URSSAF 43013 LE PUY EN VELAY

Tél. : 0820.00.72.53

## ENGAGEMENT RECIPROQUE

### Garantie de réservation de place

L'article 1152 du code civil ainsi que l'annexe 4 de la Convention Collective applicable aux assistantes maternelles autorisent la rédaction d'un document intitulé « engagement réciproque ». Ce document permet à l'employeur et au salarié, de se mettre d'accord sur le principe de la conclusion à un moment donné d'un contrat de travail relatif à l'accueil d'un enfant.

Après avoir pris connaissance 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 dans la présente convention.

Il a été convenu ce qui suit :

#### **Entre**

Madame et/ou Monsieur .....

Demeurant .....

.....

Téléphone : .....

#### **Et**

Madame ..... Assistante Maternelle Agréée,

Adresse .....

.....

Téléphone .....

**Pour l'accueil de l'enfant** .....

Il est convenu d'une promesse d'embauche avec signature du contrat à compter du

.....

sur les bases suivantes : - durée mensuelle d'accueil .....

- rémunération brute .....

Si l'une des parties décide de ne pas donner suite à cet accord de principe, elle versera à l'autre une indemnité forfaitaire compensatrice calculée sur la base d'un demi-mois de salaire par rapport au temps d'accueil prévu.

Fait à ..... le .....

Signature des parents

Signature de l'assistante maternelle

*(Précédée de la mention « lu et approuvé »*

*(précédée de la mention « lu et approuvé »*