

CONTRAT D'ACCUEIL ET CONTRAT DE TRAVAIL

Pour l'enfant :



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

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

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

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

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

Ce contrat doit être dûment établi avant l'arrivée de l'enfant chez l'assistante maternelle, et, en cas de placement d'urgence, dans les jours qui suivent l'arrivée de l'enfant.

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

Version remise à jour en Juillet 2006

SOMMAIRE

1. CONTRAT D'ACCUEIL ET DE TRAVAIL

Pages 3 à 21

Renseignements personnels	Page 3
Modalités d'accueil	Page 4
Fournitures et repas	Page 5
Surveillance médicale	Page 6
Démarches administratives	Page 7
Assurances	Page 8
Contrat à durée indéterminée	Page 9
Contrat à durée déterminée	Page 9
Type d'accueil	Page 9
Période d'essai	Page 9
Période d'adaptation	Page 10
Modalités de versement et bulletin de paie	Page 10
Base de calcul du salaire	Page 10
Amplitude de travail	Page 10
Indemnité de nourriture et entretien	Page 11
Heures complémentaires	Page 11
Heures supplémentaires	Page 11
Augmentation du salaire	Page 11
Absence pour formation	Page 12
Absence de l'enfant	Page 12
Absence de l'assistante maternelle	Page 12
Congés pour enfant malade	Page 13
Congés pour évènements familiaux	Page 13
Jours fériés	Page 13
Journée de solidarité	Page 14
Congés payés	Page 15 et 16
Congés supplémentaires et congés pour convenance personnelle	Page 16
Mensualisation	Page 17 et 18
Indemnités de déplacement	Page 18
Majoration pour difficultés particulières	Page 18
Rupture de contrat et préavis	Page 19
Indemnité de rupture de contrat	Page 19
Documents à fournir par l'employeur à la fin du contrat	Page 20
Modifications du contrat en cours	Page 20
Litiges	Page 20
Déclaration d'impôts	Page 20
Accords particuliers	Page 21
Signatures	Page 21

2. AUTORISATIONS PARENTALES

Pages 22 à 25

Annexe 1.	Autorisation de transfert et d'intervention médicale ou chirurgicale d'urgence
Annexe 2.	Autorisation de sortie d'hôpital
Annexe 3.	Autorisation d'administrer des médicaments
Annexe 4.	Autorisation de transport en voiture
Annexe 5.	Autorisation d'accueil d'urgence
Annexe 6.	Personnes habilités à reprendre l'enfant
Annexe 7.	Autorité parentale
Annexe 8.	Autorisation de sorties
Annexe 9.	Droit à l'image

3. DOCUMENTS DIVERS

Pages 26 à 30

Protocole de soins à remplir par le médecin traitant ou le pédiatre	Page 26
Certificat de travail	Page 27
Reçu de solde de tout compte	Page 28
Avenant au contrat de travail	Page 29
Garantie de réservation de place	Page 30

RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

CONTRAT PASSE ENTRE LES PARENTS

Mr _____ et _____ Mme

Adresse :

Téléphone domicile :

Téléphone portable du père :

Téléphone portable de la mère :

Téléphone professionnel :

Téléphone professionnel :

Parent employeur :

N° URSSAF ou PAJE :

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

ET L'ASSISTANTE MATERNELLE

Mme _____ Nom de naissance :

Prénom : _____ Née le :

Adresse :

Téléphone domicile :

Téléphone portable :

N° de Sécurité Sociale :

N° d'identification salariée PAJE :

Pour les assistantes maternelles de nationalité étrangère, échéance de validité du titre de séjour :

Agrément délivré le :

Date du dernier renouvellement le :

Nombre d'enfants accueillis simultanément selon l'agrément :

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

POUR L'ENFANT :

NOM ET PRENOM DE L'ENFANT :

Né(e) le :

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

Mr ou Mme

Adresse :

Téléphone :

Mr ou Mme

Adresse :

Téléphone :

MODALITES D'ACCUEIL

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> A la journée | <input type="checkbox"/> En horaires particuliers |
| <input type="checkbox"/> En extra scolaire | <input type="checkbox"/> La nuit |
| <input type="checkbox"/> Pendant les vacances scolaires | <input type="checkbox"/> Le Week-end |

(Cocher selon le mode d'accueil retenu)

Conformément à l'Article 6 de la Convention Collective des assistantes maternelles, l'accueil journalier débute à l'heure prévue au contrat et se termine à l'heure de départ du parent avec son enfant.

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

Les trajets scolaires aller-retour sont considérés comme temps de garde, si l'assistante maternelle les assure.

L'assistante Maternelle s'engage à accueillir l'enfant selon les horaires suivants :

	TOUTE L'ANNEE	PERIODE SCOLAIRE	VACANCES SCOLAIRES
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

AMPLITUDE HORAIRE			
	TOTAL D'HEURES PAR JOUR	TOTAL D'HEURES PAR SEMAINE	TOTAL D'HEURES PAR MOIS
TOUTE L'ANNEE	HEURES/JOUR	HEURES/SEM	HEURES/MOIS
PERIODE SCOLAIRE	HEURES/JOUR	HEURES/SEM	HEURES/MOIS
VACANCES SCOLAIRES	HEURES/JOUR	HEURES/SEM	HEURES/MOIS

(Cocher selon le ou les choix retenus)

* L'assistante Maternelle accepte t-elle de faire des heures supplémentaires à celles notées ci-dessus :

- Oui Non A titre exceptionnel

* En cas d'heures supplémentaires, l'assistante Maternelle accepte t-elle :

- De donner le bain De mettre l'enfant en pyjama De le faire dîner

FOURNITURES ET REPAS

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

	L'ASSISTANTE MATERNELLE	LES PARENTS
Lit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Chaise haute	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Transat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Parc	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Landau et poussette	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Siège-auto homologué	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jouets	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Biberons	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Stérilisateur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Petit déjeuner	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Déjeuner	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Goûter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Diner	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lait infantile	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Draps	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Couches	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lingettes ou lait de toilette	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Thermomètre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Médicaments contre la fièvre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sérum physiologique	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Crème contre l'érythème fessier	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Change complet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Entretien du linge de l'enfant	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Photocopie du Carnet de vaccination	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Repas de l'enfant en cas de régime alimentaire particulier (lait de soja, biscuit sans sel, aliments bio, ...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Article 2132-1 du Code de la Santé Publique.

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

SURVEILLANCE MEDICALE

CONDITIONS D'ACCUEIL

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

La vaccination BCG est obligatoire à l'entrée en collectivité, incluant la garde par une assistante maternelle
Article R 3112-1. Décret n° 2005-1608 du 19/12/05 article 2 Journal Officiel du 22/12/05 en vigueur le 1^{er}/01/06

ACCUEIL DE L'ENFANT FEBRILE	OUI	NON
L'assistante maternelle 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"/>
ACCUEIL DE L'ENFANT EN CAS DE MALADIE	OUI	NON
Maladies infantiles contagieuses (Varicelle, Roséole, Scarlatine, coqueluche, Rougeole, ...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bronchiolite	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Grippe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gastro-entérite	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Conjonctivite	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Affections de la sphère ORL (Rhino-pharyngite, laryngite, otite, angine), bronchite	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autres maladies à préciser :	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

EN CAS DE MALADIE

DOCTEUR
Adresse :
Téléphone :

EN CAS D'URGENCE

SAMU : 15
POMPIERS : 18
CENTRE ANTI-POISON : 01.40.37.04.04

PRISE DE MEDICAMENTS

L'assistante maternelle, en aucun cas et sous quelque prétexte que ce soit ne doit administrer un médicament sans ordonnance du médecin traitant de l'enfant, ou sans protocole (actes de la vie courante). En application de l'Art. L.372 du Code de la santé publique, elle n'est pas habilitée à donner des soins réservés aux auxiliaires médicaux. Cependant, le Conseil d'Etat du 9 mars 1999 repris dans une circulaire du 4 juin 1999 admet que les assistantes maternelles peuvent aider à accomplir des actes de la vie courante et aider à la prise de médicaments lorsque le mode de prise ne présente pas de difficultés particulières (exemple : injections)

Les parents fourniront à l'assistante maternelle un traitement antalgique et antipyrétique accompagné d'une ordonnance du médecin qui sera renouvelée tous les six mois en fonction du poids de l'enfant.

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

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

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

DEMARCHES ADMINISTRATIVES

Conformément aux *Art. 2311.2 et 3 du Code de la Sécurité Sociale* les parents employeurs sont tenus de faire **une déclaration à l'embauche de l'assistante maternelle.**

Les formulaires de déclarations sont téléchargeables sur Internet.

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

De même, **l'assistante maternelle est tenue de déclarer aux services de la PMI, dans les huit jours** suivant l'accueil, le nom et l'âge des enfants accueillis, ainsi que les modalités d'accueil. Toute modification de l'un de ces éléments doit également être déclarée dans les huit jours.

(Décret n° 92-1051 du 29.09.1992, art. 13)

Les cotisations sociales patronales et salariales sont prises en charge par la CAF qui les versent directement à l'URSSAF. Néanmoins, les assistantes maternelles ne sont pas exonérées des charges salariales.

La loi du 31 décembre 1991 a créé une majoration d'aide à la famille pour l'emploi d'une assistante maternelle agréée dite majoration d'**AFEAMA pour les enfants nés avant le 1^{er} janvier 2004.** Cette majoration est payée trimestriellement à la famille.

Pour les enfants nés à partir du 1^{er} janvier 2004, la PAJE (prestation d'accueil du jeune enfant) attribuée aux parents employeurs un **complément de libre choix du mode de garde.**

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

(Compléter les coordonnées de l'URSSAF et de la CAF de votre département)

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

ASSURANCES

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

L'assistante maternelle s'engage à contracter une assurance professionnelle de responsabilité civile, couvrant les dommages que l'enfant pourrait provoquer et les accidents dont il pourrait être victime.

L'assistante maternelle doit garantir corporellement les personnes transportées à bord de son véhicule, dans le cadre de son activité professionnelle. Elle doit respecter les règles de sécurité routière. L'enfant doit obligatoirement être assis dans un siège auto homologué et adapté à son âge, attaché avec la ceinture de sécurité ou avec les harnais du siège auto.

Les polices d'assurance sont à la disposition des parents.

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

(Voir annexe 2 Autorisation de transport en voiture)



CONTRAT A DUREE INDETERMINEE

Ce contrat est établi pour une durée indéterminée à compter du
(Le contrat débute à compter du premier jour de la période d'essai, période d'adaptation incluse)

CONTRAT A DUREE DETERMINEE

Ce contrat est établi pour une durée déterminée : Du Au

Motif de l'embauche à durée déterminée : (Cocher le motif du CDD)

- Arrêt maladie de Mme , assistante maternelle habituelle de l'enfant
 Congés maternité de Mme , assistante maternelle habituelle de l'enfant
 Congés Payés de Mme , assistante maternelle habituelle de l'enfant

Article L. 122-1-2 du Code du Travail

Le contrat à durée déterminée doit comporter un terme fixé avec précision dès sa conclusion. Il peut être renouvelé une fois mais ne peut excéder une durée maximale de 18 mois renouvellement compris.

Article L. 122-3-2 du Code du Travail

Une période d'essai peut être prévue. Elle ne peut dépasser 1 jour par semaine dans la limite de 2 semaines pour les contrats d'une durée maximale de 6 mois, 1 mois pour les contrats de plus de 6 mois.

Article L. 122-3-4 du Code du Travail

A l'issu du CDD, le salarié bénéficie d'une **prime de précarité égale à 10 % du montant total des salaires bruts versés pendant toute la durée du contrat**. Cette indemnité n'est pas due si le contrat débouche sur un CDI ou en cas de rupture anticipée du contrat sur l'initiative du salarié.

ATTENTION

Un CDD ne peut pas être rompu. En cas de rupture du contrat d'une des deux parties, un dédommagement peut être au moins égal au salaire restant à verser jusqu'à la fin du contrat.

TYPE D'ACCUEIL

- Accueil occasionnel** : L'accueil est de courte durée et n'a pas de caractère régulier. Paiement au réel.
 Accueil régulier : L'accueil se fait sur un nombre de semaines programmées. Paiement en mensualisation.
-

PERIODE D'ESSAI

(Article 5 de la convention collective)

Dans le cadre d'un contrat à durée indéterminé :

La période d'essai est de **3 mois pour un accueil s'effectuant sur 1,2 ou 3 jours de garde par semaine.**

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

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

Pendant cette période d'essai le contrat peut être rompu par l'une des deux parties sans formalités ni préavis.

En cas d'accueil d'une fratrie suivant l'accueil d'un 1^{er} enfant, la période d'essai ne sera pas applicable, puisqu'il s'agit du même employeur.

PERIODE D'ADAPTATION

La période d'adaptation s'étendra sur jours du au

La période d'adaptation reste souple et pourra être modifiée et adaptée en fonction des besoins de l'enfant et de la demande des parents et de l'assistante maternelle mais ne pourra excéder un mois.
Les parents devront établir la déclaration à l'embauche de l'assistante maternelle dès le début de la période d'adaptation.

La période d'adaptation est incluse à la période d'essai. Elle sera rémunérée à l'heure.

BULLETIN DE PAIE ET MODALITES DE VERSEMENT

(Articles 2 et 7 de la Convention Collective)

Le salaire est librement déterminé entre les parents et l'assistante maternelle. Dans le cadre d'un accueil régulier **le salaire de base sera mensualisé** et calculé sur 12 mois à compter de la date d'embauche.

L'employeur, nonobstant l'attestation Pajemploi prévue à l'Article L. 531-8 du Code de la Sécurité Sociale, remettra à l'assistante maternelle tous les mois un bulletin de salaire conforme aux Articles L. 143-3 et R. 143-2 du Code du Travail.

L'assistante percevra son salaire (**A cocher**) : En chèque En espèce Par virement
En cas de règlement en espèce, l'assistante maternelle signera une facture acquittée.

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

BASES DE CALCUL DU SALAIRE

(Article 7 de la Convention Collective)

- **Rémunération à l'heure : Toutes les heures d'accueil sont rémunérées.**
Le salaire horaire brut de base ne peut être inférieures à 1/8^{ème} du salaire statutaire brut journalier
Soit 2,25 X le taux horaire du SMIC/8

Le montant du salaire horaire sera de Euros brut/heure soitEuros net/heure

AMPLITUDE DE TRAVAIL

(Article 6 et 10 de la Convention Collective, Article L 773-10 et L 773-11 du Code du Travail)

L'amplitude horaire de l'assistante maternelle est de **9 heures par jour et de 45 heures par semaine.**
Les assistantes maternelles ne peuvent être employées plus de 6 jours consécutifs. L'employeur ne peut demander à l'assistante maternelle de travailler plus de 48 heures par semaine, sans avoir obtenu l'accord de celle-ci et sans respecter les conditions définies par décret.

L'assistante maternelle bénéficie d'un **repos quotidien de 11 heures consécutives minimum.**

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 salaire journalier majoré de 25% ou récupéré d'un commun accord.

Le jour de repos hebdomadaire est fixé le :

INDEMNITE DE NOURRITURE ET D'ENTRETIEN

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

L'**indemnité d'entretien** est destinée à rembourser les dépenses faites par l'assistante maternelle pour répondre aux besoins de l'enfant (Electricité, eau, chauffage, matériel, jouets d'éveil, livres). L'indemnité de nourriture s'ajoute à l'indemnité d'entretien sauf si les repas sont fournis par l'employeur. Ces indemnités fixées par l'assistante maternelle ne sont pas soumises à cotisations et **ne sont pas versées en cas d'absence de l'enfant**.

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

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

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

Le montant de l'indemnité d'entretien sera de Euros par jour.
Le montant de l'indemnité de nourriture sera de Euros par jour.
L'indemnité globale de nourriture et d'entretien sera de Euros par jour.

HEURES COMPLEMENTAIRES

(Article 7 de la Convention Collective)

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

Le montant de l'heure complémentaire sera de..... Euros brut soit	Euros net.
--	-------------------

HEURES SUPPLEMENTAIRES

(Article 7 de la Convention Collective)

Pour chaque heure effectuée **au-delà de la 45ème heure** dans une même semaine d'accueil, une rémunération supplémentaire est versée. **Ces heures sont majorées**. Le taux de majoration est fixé entre les deux parties. Les heures supplémentaires seront calculées **conformément à la loi**, au prorata du temps écoulé et cumulé en fin de mois. Après accord commun, les heures supplémentaires seront majorées de %

Le montant de l'heure supplémentaire sera de..... Euros brut soit	Euros net.
--	-------------------

AUGMENTATION DE SALAIRE

(Art. L 141.9 du Code du Travail)

Le Code Monétaire et Financier, ainsi que le Code du Travail, interdisent l'indexation du salaire au SMIC. Seules les assistantes maternelles appliquant le minimum légal (2,25h de SMIC) ont une augmentation de salaire obligatoire. Cependant, un accord contractuel peut être passé afin que l'assistante maternelle puisse bénéficier d'une augmentation annuelle. **(A cocher selon le choix retenu)**

- Le salaire de base est au minimum légal, il sera réévalué chaque année avec l'augmentation du SMIC
- Après accord des deux parties, le salaire sera revalorisé chaque année au mois de

ABSENCE POUR FORMATION

(Art. L 773-4-1 du Code du Travail, Art. L 149, L 149-1 et L 150 du Code de la Santé Publique)

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

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

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

Assistante Maternelle Agréée de remplacement : Famille Autre (à préciser)

ABSENCE DE L'ENFANT

(Article 14 de la Convention Collective, Article L 773-9 du Code du Travail)

En cas d'absence de l'enfant pendant une période où il aurait normalement du être confié, l'assistante maternelle bénéficie du maintien intégral de sa rémunération, sauf si l'enfant ne peut être accueilli du seul fait de l'assistante maternelle ou lorsque l'absence est due à une maladie de l'enfant attestée par un certificat médical dans les 48 heures et daté du 1^{er} jour d'absence. Conformément à la Convention Collective, **l'assistante maternelle n'est pas rémunérée pendant les courtes absences pour maladie de l'enfant, consécutives ou non, dans la limite de 10 jours par an, à compter de la date d'effet du contrat.**

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

Les deux parties peuvent convenir du versement d'une indemnité d'absence en cas de maladie de l'enfant.

Le montant de l'indemnité d'absence sera de euros brut/heure soit euros net.

ABSENCE DE L'ASSISTANTE MATERNELLE

(Article 16 et 17 de la Convention Collective)

Toute absence de l'assistante maternelle doit être justifiée.

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

Le congé maladie sera signalé dans les 48 heures suivant l'arrêt de travail, avec indication de la date de reprise. Les parents devront fournir à l'assistante maternelle, une **attestation de salaire pour le paiement des indemnités journalières (document Cerfa N°11135*02)**

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

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

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

L'assistante maternelle doit avertir au plus tôt son employeur de son état avec un certificat médical sur lequel figurera la date présumée de l'accouchement. Pendant le congé maternité, le contrat est suspendu sans rémunération, **un licenciement ne peut intervenir avant la fin de la 4^{ème} semaine qui suit la fin du congé maternité.** Employeur et salariée s'informeront mutuellement de leurs intentions quant à la poursuite du contrat avec un délai de prévenance d'un mois minimum avant la fin du congé maternité de la salariée.

CONGES POUR ENFANT MALADE

(Article 14 de la Convention Collective)

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

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

CONGES POUR EVENEMENTS FAMILIAUX

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

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

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

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

JOURS FERIES

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

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

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

Les jours fériés ordinaires, tombant un jour habituellement travaillé, ne pourront être la cause d'une diminution de la rémunération. Ces jours fériés seront rémunérés à condition :

- De justifier d'au moins trois mois d'ancienneté avec le même employeur.
- D'avoir accompli au moins 200 heures de travail au cours des deux mois précédant le jour férié.
- Etre présent le dernier jour de travail précédant le jour férié et le premier jour de travail qui lui fait suite, sauf autorisation d'absence négociée et accordée par l'employeur.

Les jours fériés travaillés doivent être prévus au contrat. Lorsque l'accueil sera effectué un jour férié prévu au contrat, il sera rémunéré **sans majoration**. L'accueil un jour férié non prévu peut être refusé par le salarié.

Après accord entre les deux parties : (A cocher)

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Tous les jours fériés seront travaillés | <input type="checkbox"/> Aucun jour férié ne sera travaillé |
| <input type="checkbox"/> _____ jour(s) férié(s) sera(ont) travaillé(s) dans l'année | |

Jours fériés travaillés : (A cocher)

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

JOURNEE DE SOLIDARITE

(Loi N° 2004-626 du 30 juin 2004, Journal officiel du 1^{er} juillet 2004)
(Article L. 212-16 du Code du travail)

La loi du 30 juin 2004 relative à la solidarité des personnes âgées et personnes handicapées a institué une journée de solidarité, c'est à dire une journée de travail supplémentaire non rémunérée dont doivent s'acquitter les salariés (à l'exclusion d'un jour de repos hebdomadaire et du 1er mai). Côté employeur, une contribution supplémentaire a été mise en place depuis le 1^{er} juillet 2004.

Tous les salariés mensualisés y compris les salariés à temps partiels doivent se soumettre à cette obligation. L'assistante maternelle ne peut en aucun cas refuser d'effectuer cette journée, même si le contrat ne prévoyait pas son accomplissement.
En l'absence de disposition conventionnelle particulière, **la journée de solidarité est fixée pour les assistantes maternelles, au lundi de Pentecôte.**

Si le lundi est un jour habituellement non travaillé (repos hebdomadaire le lundi ou temps partiel), l'employeur peut choisir une autre date (autre jour férié à l'exception du 1er mai ou tout autre jour habituellement non travaillé par exemple le samedi autre que le jour de repos hebdomadaire)

Pour les salariés à temps plein, la loi prévoit que 7 heures ne sont pas rémunérées. Pour les assistantes maternelles employées par un particulier, il faut considérer, compte tenu de la journée d'accueil fixée par la Convention Collective, que **la journée de solidarité est de 9 heures, pour celles qui travaillent 45 heures par semaine.**

Pour les salariés à temps partiel, la journée de solidarité doit être effectuée au prorata du temps travaillé.
Exemple : Pour un contrat de 40 heures par semaine : 4 jours travaillés de 10 heures de garde par jour
9 heures conventionnelles / 45 heures hebdomadaires x 40 heures travaillées = 8 heures
8 heures non rémunérées doivent être effectuées au titre de la journée de solidarité.

Les heures effectuées au titre de la journée de solidarité ne sont pas qualifiées d'heures complémentaires ou supplémentaires cependant les heures effectuées au-delà de la durée normale de la journée de solidarité doivent être rémunérées.

Dans l'exemple ci-dessus, si l'assistante maternelle travaille réellement 10 heures pour la journée de solidarité, 8 heures seront non rémunérées et seules les 2 heures effectuées en plus seront rémunérées.

Calcul du nombre d'heures au titre de la journée solidarité :

9 heures/jour : 45 heures (convention) xh/sem. du contrat =.....h..... au titre de la jour solidarité.
..... hrs habituellement travaillées - hrs pour de la journée de solidarité =
.....hrs complémentaires à régler

Accords particuliers passés avec l'employeur sur la journée de solidarité

CONGES PAYES

(Art. L 223.2, L 223.7, L 773.6, L 773.16 du Code du Travail, Art. 12 de la Convention collective)

OUVERTURE DES DROITS

L'assistante maternelle a droit à des congés annuels sur la base de **deux jours et demi ouvrables par mois de travail, soit cinq semaines pour l'année.** (30 jours ouvrables du lundi au samedi).

PRISE DES CONGES

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

L'employeur doit obligatoirement accorder :

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

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

La date des congés sera fixée d'un commun accord entre les parents et l'assistante maternelle de manière à permettre à l'assistante maternelle de bénéficier de congés effectifs sans aucun accueil d'enfant.

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

Sauf circonstances exceptionnelles, la date des congés ne pourra être modifiée au cours du mois précédant le départ en congés.

Dans la mesure du possible et pour le bien être de l'enfant, il est préférable de faire coïncider les vacances entre les parents et l'assistante maternelle, afin d'éviter une séparation trop longue.

<u>Période de congés de l'assistante maternelle</u>		<u>Période de congés des parents</u>	
Eté :	semaine(s)	Eté :	semaine(s)
Hiver :	semaine(s)	Hiver :	semaine(s)
Autre :	semaine(s)	Autre :	semaine(s)
Autre :	semaine(s)	Autre :	semaine(s)
Autre :	semaine(s)	Autre :	semaine(s)

REMUNERATION DES CONGES PAYES POUR UN ACCUEIL OCCASIONNEL

Dans le cadre d'un contrat pour un accueil occasionnel, les congés payés sont rémunérés :

- Par une indemnité de congés payés réglée **mensuellement** sur la base de **10%** du salaire brut, ou
- Par une indemnité compensatrice de congés payés **réglée à la fin du contrat** sur la base de **10%** des salaires brut versés sur toute la période de garde.

REMUNERATION DES CONGES POUR UN ACCUEIL REGULIER ET MENSUALISE

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

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

La rémunération brute des congés est égale :

- soit à la rémunération brute que le salarié aurait perçue pour une durée d'accueil égale à celle du congé payé (hors indemnité d'entretien et nourriture)
- soit au 1/10 de la rémunération totale brute perçue par le salarié au cours de l'année de référence (hors indemnité d'entretien et nourriture)

La solution la plus avantageuse pour le salarié sera retenue.

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

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

Lorsque l'accueil s'effectue sur une année incomplète

La rémunération due au titre des congés payés pour l'année de référence **s'ajoute au salaire mensuel** brut de base tel que calculé suivant l'article 7 de la Convention Collective. (Voir calcul page 22 du contrat)
Cette rémunération peut être versée, selon l'accord des parties à préciser ci-dessous.

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Une fois au mois de juin, | <input type="checkbox"/> Lors de la prise principale des congés, |
| <input type="checkbox"/> Par 12 ^{ème} chaque | <input type="checkbox"/> Au fur et à mesure de la prise des congés mois |

CONGES SUPPLEMENTAIRES ET CONGES POUR CONVENANCE PERSONNELLE

(Art. L 223.8 du Code du Travail, Article 13 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 l'agrément du salarié. Il est alors attribué des congés supplémentaires pour congés fractionnés. Une fraction d'au moins 2 semaines doit être attribuée pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année. Les jours restant peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de cette période. La 5^{ème} semaine ne peut en aucun cas donner droit à des jours supplémentaires de congé pour fractionnement.

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

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.

MENSUALISATION

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

GENERALITES

Pour assurer à l'assistante maternelle un salaire régulier, quel que soit le nombre d'heures d'accueil par semaine et le nombre de semaines d'accueil dans l'année, le salaire de base est mensualisé. **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. Elle n'exclut pas le paiement des heures complémentaires et supplémentaires travaillées. Les indemnités de nourriture et d'entretien sont à rajouter en fonction du nombre de jours de garde réel dans le mois. Elles ne peuvent pas être mensualisées comme le salaire de base.

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

- de jours de travail effectif dans le mois
- de jours d'absence de l'enfant (exemple : parent en maladie et qui décide de garder l'enfant)
- de jours de maladie de l'enfant (en fonction des conditions prévues à la CCN ou d'un accord contractuel)
- de jours de congés des parents autres que ceux déduits au contrat
- de jours fériés et de ponts
- de congés payés pris par l'assistante maternelle

Toute absence de l'enfant donnera lieu au versement de la rémunération normale.

A savoir en 2004, l'Art.L. 773-9 (ancien Art. L 773-5) mentionne que toutes absences de l'enfant sur une période où il aurait normalement dû être confié, l'assistante maternelle bénéficie du maintien de sa rémunération. Il convient de comparer et de coordonner ***l'Article L.773-9 du code du travail issu de la loi du 27 juin 2005 et l'article 14 de la convention collective*** « en cas d'absence de l'enfant pendant une période d'accueil prévu par le contrat, l'assistante maternelle bénéficie dans les conditions et les limites de la convention collective du maintien de son salaire à taux plein, sauf du seul fait de l'assistante maternelle ou de l'absence du à une maladie de l'enfant attesté par certificat médical.

NOMBRE DE SEMAINES PROGRAMMEES (Article 6 de la Convention Collective)

L'employeur et l'assistante maternelle se mettent d'accord sur les périodes d'accueil programmées dans l'année. Le contrat prévoit le nombre de semaines d'accueil.

Sont **déduit du calcul de la mensualisation les semaines de RTT et les congés décalés entre l'employeur et l'assistante maternelle.**

ANNE COMPLETE (calcul de la mensualisation sur 52 semaines)

ANNEE INCOMPLETE

52 sem. – 5 sem. de congés salariée - RTT - Congés décalés = **Semaines programmées**

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

Accord passé concernant le délai de prévenance :

.....
.....

CALCUL DE LA MENSUALISATION

POUR UN ACCUEIL SUR UNE ANNEE COMPLETE

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

Salaire de base horaire brut X Nombre d'heures d'accueil/semaine X 52 : 12 mois

POUR UN ACCUEIL SUR UNE ANNEE IMCOMPLETE

(Après déduction des congés décalés, des RTT et des 5 semaines de congés payés de l'assistante maternelle)

Salaire de base horaire brut X Nombre d'heures d'accueil/semaine
X nombre de semaines programmées/an : 12 mois

POUR LES ENSEIGNANTS

(52 sem. – 5 sem. de congés de l'assistante maternelle – 10 sem. de congés scolaires supplémentaires)

(Attention : Vérifier le nombre de semaines d'école qui peut varier d'une Académie à une autre)

Salaire de base horaire brut X Nombre d'heures d'accueil/semaine X 37 : 12 mois

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

REGULARISATION (Article 18 d. de la Convention Collective)

Si l'accueil s'effectue sur une année incomplète, compte tenu de la mensualisation, il sera nécessaire de **comparer les heures d'accueil réellement effectuées** sans remettre en cause les conditions définies à la signature du contrat, **avec celles rémunérées dans le cadre de la mensualisation**, tel que prévu à l'Article 7 de la Convention Collective rubrique rémunération.

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

INDEMNITES DE DEPLACEMENT

(Article 9 de la Convention Collective)

Si des transports se font à la demande de l'employeur, il sera versé à l'assistante maternelle, une indemnité kilométrique qui ne pourra être inférieure au barème de l'administration et supérieure au barème fiscal. Cette indemnité inclut la consommation d'essence et d'huile, les frais d'entretien et de réparation, l'amortissement du véhicule et les frais d'assurance.

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

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

MAJORATION POUR DIFFICULTES PARTICULIERES

(Article 7 de la Convention Collective)

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

En cas de difficultés temporaire, le salaire horaire sera majoré de %

En cas de difficultés permanente, le salaire horaire sera majoré de %

RUPTURE DE CONTRAT ET PREAVIS

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

RUPTURE DE CONTRAT PAR RETRAIT DE L'ENFANT : LICENCIEMENT

L'assistante maternelle qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté d'au moins 2 ou 3 mois (selon la durée de la période d'essai) a droit en cas de rupture de contrat par son employeur, sauf en cas de faute grave, à un **préavis de 15 jours** calendaires, avant le retrait de l'enfant qui lui est confié. **La durée du préavis est portée à 1 mois lorsque l'enfant est accueilli depuis 1 an ou plus.**

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

RUPTURE DE CONTRAT A L'INITIATIVE DU SALARIE : DEMISSION

La décision de l'assistante maternelle de ne plus garder un enfant qui lui est confié depuis au moins 2 ou 3 mois, (selon la durée de la période d'essai), est subordonnée à un **préavis de 15 jours calendaires lorsque le salarié a moins d'un an d'ancienneté. Le préavis est porté à un mois calendaire lorsque le salarié a un an et plus d'ancienneté.**

PAIEMENT DU PREAVIS

Dans les deux cas le paiement n'intervient que pour les jours où la garde de l'enfant est habituellement assurée. **L'indemnité de préavis est versée intégralement y compris en cas d'absence de l'enfant.** Toutefois, le préavis n'est pas requis en cas de suspension ou de retrait d'agrément.

PROCEDURE DE RUPTURE DE CONTRAT

Le préavis est notifié par lettre recommandée avec accusé réception ou par lettre remise en main propre. **La date de présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du délai de congé.**

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

NON RESPECT DU PREAVIS

L'inobservation du préavis par l'assistante maternelle constitue une rupture abusive qui ouvre droit au profit de l'employeur au versement de dommages et intérêts.

Si c'est l'employeur qui est responsable de la non exécution du préavis, il doit verser une indemnité égale au montant de la rémunération qu'aurait perçue l'assistante maternelle si elle avait travaillé.

MALADIE DE L'ENFANT PENDANT LE PREAVIS

Pendant le préavis préalable au retrait de l'enfant, l'absence pour maladie de ce dernier donnera lieu au paiement du plein salaire. Aucun jour d'absence sur présentation d'un certificat médical ne sera déduit.

INDEMNITES DE RUPTURE DE CONTRAT

(Article 18 f de la Convention Collective, Article L 773-12 du Code du travail)

En cas de la rupture de contrat par retrait de l'enfant à l'initiative de l'employeur, celui-ci versera à **l'assistante maternelle ayant au moins un an d'ancienneté avec lui, une indemnité de rupture de contrat égale à 1/120^{ème} du total des salaires nets perçus pendant la durée du contrat.** Cette indemnité n'a pas le caractère de salaire et est donc exonérée de cotisations et d'impôts sur le revenu, dans la limite fixée par la loi. Cette indemnité n'est pas due en cas de rupture de contrat pour faute grave de l'assistante maternelle. L'indemnité de rupture de contrat n'est pas due en cas de rupture de contrat causée par une suspension ou un retrait d'agrément.

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

(Article 18 h de la Convention Collective)

A l'expiration du contrat, quel que soit le motif de rupture du contrat, même au cours de la période d'essai, l'employeur doit délivrer au salarié : **un certificat de travail, une attestation d'employeur des Assedic (Par Internet www.assedic.fr), le bulletin de salaire et le dernier règlement.**

Dorénavant les pouvoirs publics ont rendu obligatoire par *Décret N°2006-390* paru au Journal Officiel le 1^{er} Avril 2006, de délivrer l'attestation Assedic au salarié et **de transmettre en même temps un exemplaire de celle-ci à l'Assedic.** L'attestation est à envoyer

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

MODIFICATIONS DU CONTRAT EN COURS

Le contrat de travail peut être modifié. Toutefois, aucune modification ne pourra être décidée par l'employeur seul. L'employeur a l'obligation d'informer l'assistante maternelle avant d'appliquer une quelconque modification. Il est tenu de lui laisser un délai suffisant d'un minimum de 15 jours, pour connaître son refus ou son acceptation. Aucune condition de forme n'est exigée pour la réponse.

Si l'assistante maternelle n'accepte pas le changement, l'employeur peut revenir aux conditions initiales du contrat ou y mettre fin. Le fait pour le salarié de ne pas avoir accepté la modification proposée ne le prive pas de préavis. **Toute modification doit faire l'objet d'un avenant** impérativement daté et signé par les deux contractants. Plusieurs cas peuvent en être les motifs, tels que :

- Augmentation du salaire,
- Application d'une nouvelle loi ou convention collective, modifiant une clause du contrat,
- Modification des horaires des parents (changement d'emploi ou loi des 35 heures),
- Modification des jours de garde de l'enfant.



LITIGES

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

En cas de litige ne pouvant être réglé à l'amiable, dans la relation de travail entre les assistantes maternelles et les particuliers employeurs, la juridiction compétente est le **CONSEIL DES PRUD'HOMMES.**

DECLARATION D'IMPOT

(Article 199 quater D du Code Général des Impôts)

Dans le cadre de la loi de finance de 2006, le Gouvernement a décidé d'accorder un **crédit d'impôt pour les frais de garde** des enfants de moins de six ans, confiés hors du domicile familial (Crèches, assistantes maternelles ...) Le taux passe de 25 à 50 %, ce qui portera l'avantage fiscal maximum à 1.150 euros.

L'assistante maternelle doit déclarer le salaire net payé + CSG (2,40 %) + RDS (0,50 %) et diminué de 3 heures de SMIC brut par jour de garde. La déduction fiscale est accordée aux assistantes maternelles uniquement en cas de présence d'indemnités d'entretien s'ajoutant au salaire de base.

ACCORDS PARTICULIERS

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

L'accord suivant fait référence à :

- l'article

Page N°

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

- l'article

Page N°

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

SIGNATURES

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

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

Chaque page devra être paraphée par les deux parties.

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

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

Fait à le

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

**Signature de l'assistante maternelle
précédée de la mention
« Lu et approuvé »**

ANNEXE 1
AUTORISATION DE TRANSFERT ET D'INTERVENTION
MEDICALE OU CHIRURGICALE D'URGENCE

Nous, soussignés, Père et Mère de l'enfant

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

CENTRE HOSPITALIER OU DOIT ETRE TRANSPORTER L'ENFANT

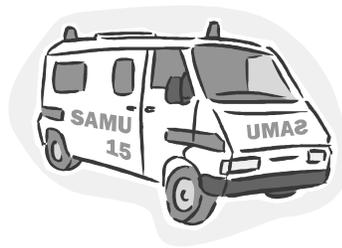
Nom de l'hôpital :

Adresse :

Code postal : **Ville :**

Téléphone :

Fait à
Le



Signature de l'assistante Maternelle

Signature des parents

ANNEXE 2
AUTORISATION DE SORTIE D'HOPITAL

Nous, soussignés, Père et Mère de l'enfant

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

Fait à
Le

Signature de l'assistante Maternelle

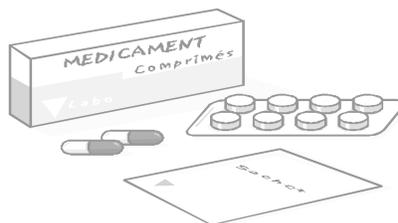
Signature des parents

ANNEXE 3
AUTORISATION D'ADMINISTRER DES MEDICAMENTS

Nous, soussignés, Monsieur et Madame

Père et Mère de l'enfant

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



Fait à
Le

Signature des parents

ANNEXE 4
AUTORISATION DE TRANSPORT EN VOITURE
(Cocher les choix retenus)

Nous, soussignés, Père et Mère de l'enfant

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

Sur le département

Hors département (pour les départements limitrophes)

N'autorisons pas Madame _____, Assistante Maternelle Agréée, à transporter notre enfant dans son véhicule sur le département ou hors département.

Fait à
Le

Signature des parents



ANNEXE 5
AUTORISATION D'ACCUEIL D'URGENCE
(Cocher les choix retenus)

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

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

Nous, Père et Mère de l'enfant :

Autorisons Madame _____, Assistante Maternelle, sous réserve d'en être préalablement informés, à confier notre enfant :

- A la Halte garderie (l'enfant doit obligatoirement être inscrit par les parents)
- A une autre Assistante Maternelle (dans la limite des modalités d'accueil définies par son agrément)
- Autre (à préciser)

Nom , Prénom :

Fonction :

Adresse :

Téléphone :

Fait à

Signature des parents

Le



ANNEXE 6
PERSONNES HABILITEES A REPRENDRE L'ENFANT

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

Monsieur et Madame

Autorisent

Mr ou Mme

Et/ou

Mr ou Mme

A venir chercher notre enfant, régulièrement ou occasionnellement

Auprès de Madame

assistante maternelle agréée,

Demeurant :

Il est souhaitable que la ou les personnes désignées soient présentées à l'assistante maternelle.

A défaut, il convient qu'elles soient en possession de **leur pièce d'identité**.

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

Si les parents sont séparés, il est impératif que l'annexe 6 « Autorité parentale » soit complétée.

Fait à

Le

Signature des parents

ANNEXE 7
AUTORITE PARENTALE
(A compléter en cas de divorce des parents)
(Cocher les jours retenus)

L'autorité parentale est exercée par : Mme

et/ou Mr

Je soussigné(e), Mme ou Mr

autorise

Mme/Mr

à reprendre l'enfant chez de l'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.

Fait à

Signature de la mère et/ou Signature du père

Le

ANNEXE 8
AUTORISATION DE SORTIES
(Cocher les choix retenus)

Nous, soussignés, Père et Mère de l'enfant

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

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Aux activités de l'assistante Maternelle | <input type="checkbox"/> A rendre visite à une autre assistante maternelle |
| <input type="checkbox"/> A des spectacles destinés aux enfants | <input type="checkbox"/> A rendre visite à la famille de l'assistante maternelle |
| <input type="checkbox"/> Dans les centres commerciaux | <input type="checkbox"/> Dans les parcs, ludothèques, bibliothèques |
| <input type="checkbox"/> A l'association des assistantes maternelles agréées | |
| <input type="checkbox"/> Autres (à préciser) | |

Fait à

Le

Signature des parents

ANNEXE 9
DROIT A L'IMAGE

Nous, soussignés, Père et Mère de l'enfant

Autorisons

N'autorisons pas

que notre enfant soit filmé ou pris en photo au domicile ou à l'extérieur du domicile de l'assistante maternelle.

Fait à

Le

Signature des parents

Protocole de soins

A faire remplir par le médecin traitant ou le pédiatre

Protocole de soins établi pour l'enfant :

Nom : _____ Prénom : _____

Né(e) le : _____

En garde chez Mme _____ assistante maternelle agréée.

Une ordonnance médicale devra obligatoirement accompagner ce protocole de soins

Protocole en cas de fièvre

En cas de fièvre supérieur à : _____ Poids de l'enfant : _____

Posologie : _____

Protocole en cas de poussée dentaire

Donner /appliquer : _____

Protocole en cas de coup sans plaie

Donner /appliquer : _____

Protocole en cas d'érythème fessier

Donner /appliquer : _____

Valable jusqu'au :

Cachet du médecin
Date et signature

CERTIFICAT DE TRAVAIL

Nous soussignés, Monsieur et Madame

Domiciliés :

N° employeur :

Certifions avoir employé pour notre enfant :

Madame

Domiciliée :

N° de sécurité sociale :

En qualité d'assistante maternelle agréée du _____ au _____

Fait à _____, le _____

Certificat établi pour valoir ce que de droit.

Signature de l'employeur

SOLDE DE TOUT COMPTE

Conformément à L'Article L 122-17 du Code du Travail, le reçu pour solde de tout compte est délivré par le salarié à l'employeur lors de la résiliation ou de l'expiration de son contrat.
Il n'est plus obligatoire, le salarié ayant 5 ans pour revenir sur le solde de tout compte.

Je soussignée Mme

Demeurant

Employée par M et Mme , en tant qu'assistante maternelle agréée

Jusqu'au

Reconnait avoir reçu de son employeur la somme de : €uros)
(
Pour solde de tout compte.

Le présent reçu pour solde de tout compte versé le concerne :
(Rayer les éléments ne composant pas le solde de tout compte)

- L'indemnité de préavis
- Le salaire de base du dernier mois de travail
- Les heures et jours supplémentaires travaillés du dernier mois de travail
- L'indemnité compensatrice de congés payés
- L'indemnité de rupture de contrat après un an d'ancienneté
- La prime de 10% de fin de contrat dans le cadre du contrat à durée déterminée
- Les indemnités de nourriture et entretien
- Les indemnités Kilométriques
- Autres éléments (à préciser)

Je reconnais également avoir reçu de mon employeur :

- Un certificat de travail
- Une attestation employeur des Assedic, conformément à l'Art. R 351-5 du Code du Travail

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

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

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

« Solde de tout compte »
Précédé de la signature

AVENANT AU CONTRAT DE TRAVAIL

Date d'établissement du contrat initial: _____

Entre Madame _____
Assistante Maternelle agréée
Domiciliée _____

ET Monsieur et Madame _____
Domiciliés _____

Pour l'enfant Nom : _____ Prénom : _____

Objet de la modification :

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

Contenu de la modification :

Les autres clauses du contrat ne sont pas modifiées

Date d'exécution : _____

Fait à : _____ **le :** _____

Signatures précédées de la mention « lu et approuvé »

Les parents employeurs

L'assistante maternelle

GARANTIE DE RESERVATION DE PLACE

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

Ce texte peut s'appliquer à la promesse d'une garde par une assistante maternelle et à celle d'un parent employeur pour le placement d'un enfant.

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

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

Il a été convenu ce qui suit :

1. les parents employeurs

Les parents remettent à l'assistante maternelle une somme de _____ Euros,
Equivalent à un demi mois de travail.

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

Le chèque de dédommagement sera établi à l'ordre de l'assistante maternelle et ne sera encaissé qu'à l'annulation de la promesse de placement

Chèque N° en date du :

2. l'assistante maternelle

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

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

Fait à

Le

Signature des parents
Précédée de la mention,
« Lu et approuvé »

Signature de l'assistante maternelle
Précédée de la mention,
« Lu et approuvé »