



CONTRAT DE TRAVAIL

Pour l'accueil de l'enfant

.....

Chez l'assistant(e) maternel(le)

.....

Pourquoi un contrat entre Parents et Assistante Maternelle ?

Depuis le 1^{er} janvier 2005 et la mise en application de la Convention Collective Nationale de Travail des Assistants Maternels du Particulier Employeur (CCN) **un contrat écrit est obligatoire pour chaque enfant.**

Ce contrat est destiné à aider les parents et les assistantes maternelles à s'organiser afin d'éviter tout malentendu préjudiciable à l'accueil de l'enfant ou à l'un ou l'autre des signataires.

Parents et assistantes maternelles peuvent donc décider d'inclure d'autres éléments contractuels, le présent contrat n'ayant, quant à lui, qu'une valeur d'exemple.

Le contrat doit être complété, daté et signé par les parties lors de l'embauche avant que l'assistante maternelle n'accueille l'enfant.

Toute modification pourra être négociée entre les parties et devra faire l'objet d'un avenant au contrat.

FEPEM (Fédération Nationale des Particuliers Employeurs) :

Tel : 03 44 36 38 38

Site Internet : www.fepem.fr

SNPAAM (Syndicat National Professionnel des Assistants et Assistantes Maternelles) :

Tel : 04 94 76 70 23

Site Internet : www.assistante-maternelle.org

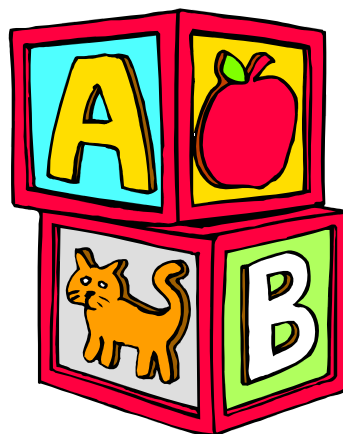
L'enfant

Dans l'intérêt de l'enfant, il est souhaitable qu'un dialogue quotidien s'engage entre les parents et l'assistante maternelle.

L'enfant a en effet besoin de se sentir protégé et rassuré par une constance dans son éducation.

Pour le bon épanouissement de l'enfant, il semble important que parents et assistante maternelle soient en accord au sujet de :

- ❖ la propreté,
- ❖ les jeux,
- ❖ le sommeil,
- ❖ les repas,
- ❖ les promenades.



Pour vous mettre d'accord sur ces points, vous pouvez lire et remplir le petit livret « **les habitudes de l'enfant** », disponible dans votre Relais.

Les engagements réciproques

1- Les engagements de l'assistante maternelle

L'assistante maternelle s'engage à :

- * ne jamais laisser l'enfant seul, y compris lors de courts trajets scolaires.
 - * fournir les soins nécessaires au plein épanouissement physique et psychologique de l'enfant.
 - * respecter les habitudes éducatives données par les parents.
 - * informer les parents du déroulement de la journée de l'enfant (repas, comportement, progrès, difficultés...).
 - * ne pas fumer lors de l'accueil de l'enfant (de même que l'entourage de l'assistante maternelle).
 - * prévenir immédiatement les parents en cas d'accident, de maladie et autre.
 - * respecter la capacité d'accueil autorisée par son agrément, et informer les parents de l'arrivée d'un autre enfant.
 - * faire visiter à l'employeur les pièces auxquelles l'enfant aura accès.
 - * proposer le matériel d'éveil nécessaire au développement de l'enfant.
 - * informer les parents de la présence d'un animal à son domicile et à présenter les certificats de vaccinations de celui-ci.
 - * communiquer l'attestation personnelle d'assuré social.
 - * communiquer les attestations d'assurances responsabilité civile professionnelle et d'assurance automobile.
- Si l'enfant est transporté dans la voiture de l'Assistante maternelle, celle-ci doit faire inclure une clause « utilisation du véhicule à des fins professionnelles » dans son contrat d'assurance.
- * conclure un contrat de travail.

DISCRETION PROFESSIONNELLE

L'assistante maternelle (ainsi que sa famille) est soumise à une obligation de discrétion professionnelle, pour tout ce qui concerne les enfants qui lui sont confiés et leurs familles, sous peine de poursuites.

2-Les engagements des parents

Les parents s'engagent :

- * à prévenir l'assistante maternelle de toute absence non prévue.
- * à prévenir l'assistante maternelle si une autre personne vient chercher l'enfant.
- * à vérifier que l'assistante maternelle a souscrit une assurance responsabilité civile professionnelle et une assurance automobile comportant la clause particulière de la couverture de transport des enfants accueillis à titre professionnel
- * à vérifier la capacité d'accueil et la validité de l'agrément de l'assistante maternelle.
- * à autoriser l'assistante maternelle à se rendre à la formation obligatoire et à lui maintenir son salaire durant celle-ci.
- * à déclarer l'embauche de l'assistante maternelle à l'URSSAF, à la CAF ou à la MSA
- * à demander son immatriculation à la Sécurité Sociale en cas de premier emploi
- * à établir la fiche de paie
- * à procéder à la déclaration à l'URSSAF ou à PAJEMPLOI des salaires versés
- * à établir l'attestation de salaire destinée à la Sécurité Sociale pour le paiement des indemnités journalières en cas de maladie, maternité, accident de travail de l'Assistante maternelle.
- * à établir un contrat de travail écrit

Contrat établi

Entre L'employeur :

Monsieur, Madame, Mademoiselle :

Nom : Prénom :

Adresse:

.....

 :

En qualité de père, mère, tuteur ou autre :

N° URSSAF ou PAJEMPLOI :

Et le ou la salarié(e) :

Monsieur, Madame, Mademoiselle :

Nom : Prénom :

Adresse:

.....

 :

N° de Sécurité Sociale :

Agréée par la PMI de :

N° d'agrément..... date d'agrément

N N° de police et coordonnées de l'assurance responsabilité civile professionnelle :

.....

N° de police et coordonnées de l'assurance automobile extension professionnelle :

.....

.....

Il est conclu un contrat de travail régi par les dispositions de la Convention Collective Nationale de Travail des Assistants maternels du Particulier Employeur. L'employeur remet un exemplaire de cette convention au salarié ou s'assure que celui-ci en possède un à jour.

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

Nom : Prénom :

Date de naissance :

L'accueil débute lepour une durée indéterminée.

Signature de l'Assistante maternelle
précédée de la mention « lu et approuvé »

Signature du ou des parents
précédée de la mention « lu et approuvé »

Période d'essai

Au cours de la période d'essai, **le contrat peut être rompu librement sans préavis** par l'employeur ou le salarié, mais en respectant la procédure de rupture (lettre, certificat de travail, bulletin de salaire et attestation ASSEDIC).

Si l'accueil de l'enfant, prévu au contrat, s'effectue sur 1, 2, 3 jours calendaires par semaine, la période d'essai aura une durée maximum de 3 mois.

Si l'accueil de l'enfant s'effectue sur 4 jours et plus par semaine, la période d'essai aura une durée maximum de 2 mois.

Période d'essai prévue du au

Durant les premiers jours de l'essai et au maximum pendant un mois, un temps d'adaptation peut être prévu par l'employeur au cours duquel les conditions et horaires d'accueil seront fixés en fonction des besoins d'adaptation de l'enfant. Ce temps d'adaptation fait partie de la période d'essai.

Dates et modalités de la période d'adaptation :

.....

.....

.....

.....

.....

Durée et horaire de l'accueil

Voir Convention Collective article 6

Conditions de l'accueil : Accueil régulier oui non
 Accueil occasionnel oui non

Accueil régulier

Les temps de trajet d'école sont considérés comme temps de travail.

♦ Jours et heures d'accueil hebdomadaire régulier :

	En période scolaire	En période de vacances scolaires (si différent)
Lundi	deh..... àh..... deh..... àh..... deh..... àh.....	deh..... àh..... deh..... àh..... deh..... àh.....
Mardi	deh..... àh..... deh..... àh..... deh..... àh.....	deh..... àh..... deh..... àh..... deh..... àh.....
Mercredi	deh..... àh..... deh..... àh..... deh..... àh.....	deh..... àh..... deh..... àh..... deh..... àh.....
Jeudi	deh..... àh..... deh..... àh..... deh..... àh.....	deh..... àh..... deh..... àh..... deh..... àh.....
Vendredi	deh..... àh..... deh..... àh..... deh..... àh.....	deh..... àh..... deh..... àh..... deh..... àh.....
Samedi	deh..... àh..... deh..... àh..... deh..... àh.....	deh..... àh..... deh..... àh..... deh..... àh.....
Dimanche	deh..... àh..... deh..... àh..... deh..... àh.....	deh..... àh..... deh..... àh..... deh..... àh.....

Jour de repos hebdomadaire :

Nombre d'heures hebdomadaire :

Nombre de semaines d'accueil prévues dans l'année :

◆ **Planning variable :**

Un nombre minimum de jours ou d'heures de garde par semaine, par mois ou par an est déterminé.

Soitjours par semaine ouheures par semaine

.....jours par mois ouheures par mois

.....jours par an ouheures par an

Le planning hebdomadaire, mensuel ou annuel sera fourni à l'assistante maternelle avec un délai de prévenance de

Jour de repos hebdomadaire :

Nombre de semaines d'accueil prévues dans l'année :

Accueil occasionnel

Modalités de l'accueil :

Rémunération

Voir Convention Collective article 7

Le bulletin de paie et le paiement du salaire sont délivrés lede chaque mois.

Mode de paiement : par chèque
 En espèces (avec reçu)
 Par virement

Salaire de base

Salaire horaire brut de base :€

Correspondant à un salaire horaire net de base :€

A partir de la 46^{ème} heure d'accueil, il est appliqué un taux de majoration laissé à la négociation des parties :

Taux de l'heure majorée :%

Salaire brut de l'heure majorée :€

Correspondant à un salaire net de l'heure majorée :€

Accueil occasionnel (intérim, recherche d'emploi.....)

Le salaire mensuel brut de base est égal au salaire horaire brut multiplié par le nombre d'heures d'accueil dans le mois.

La rémunération en heures réelles d'accueil dans le mois s'effectue uniquement en cas d'accueil occasionnel. Pour tous les autres cas la mensualisation est obligatoire. Elle est calculée sur douze mois à compter de la date d'embauche. Ce calcul étant une estimation, il conviendra de procéder à une régularisation pour l'année qui s'achève et à une réactualisation du calcul du salaire mensualisé pour l'année à venir.

Mensualisation : en année complète (47 semaines d'accueil)
 en année incomplète (moins de 47 semaines d'accueil)

Mensualisation en année complète (52 semaines y compris les congés payés du salarié) :

du au

Les 5 semaines de congés des parents sont prévues aux périodes suivantes :

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

Le salaire mensualisé brut de base est égal à :

(.....€ xh..... d'accueil par semaine x 52 semaines) : 12 =€

nombre d'heures mensualisées :

nombre de jours mensualisés :

Mensualisation en année incomplète du au

Absences prévues de l'enfant (congés des parents, jours de RTT, accueil familial, centre aéré, classe verte,.....) :semaines aux périodes suivantes :

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

Congés de l'assistante maternelle prévus (5 semaines) aux périodes suivantes :

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

Nombre de semaines de congés de l'assistante maternelle prises en dehors des absences prévues de l'enfant :semaines

Nombre total de semaines d'absence de l'enfant :semaines
(Le nombre de semaines d'absence de l'enfant est égal au nombre de semaines d'absence prévues par les parents plus le nombre de semaines de congés de l'assistante maternelle qui ne tombe pas en même temps que les absences prévues par les parents)

Nombre de semaines d'accueil prévues dans l'année :

52 semaines - semaines d'absence = semaines d'accueil

Le salaire mensualisé brut de base est égal à :

(.....€ xh d'accueil par semaine x semaines d'accueil) : 12 =€

Nombre d'heures mensualisées :

Nombre de jours mensualisés :

Les heures complémentaires sont rémunérées au salaire horaire brut de base
Sont considérées comme heures complémentaires toutes les heures effectuées au-delà du nombre d'heure de présence prévues par semaine.

Indemnités d'entretien et de repas

Voir Convention Collective article 8 et décret du code du travail de mars 2006

Le montant de l'indemnité d'entretien est fixé à :

.....€ par jour

.....€ par heure

Repas fournis par : les parents l'assistante maternelle

S'il y a lieu, montant des repas :

Petit déjeuner :€ Déjeuner :€

Goûter :€ Dîner :€

Indemnités diverses

Voir Convention Collective article 9

Frais de déplacement :€ par kilomètre

Autre :

Les jours fériés

Voir Convention Collective article 11

Seul le 1^{er} mai est un jour férié chômé payé s'il tombe un jour habituel d'accueil de l'enfant. S'il est travaillé la rémunération est majorée de 100%.

Les jours fériés chômés sont décidés par l'employeur et sont rémunérés selon les conditions définies par la convention collective.

Lorsque l'accueil est effectué un jour férié prévu au contrat, il est rémunéré sans majoration.

Les jours fériés sont : travaillés non travaillés

jours fériés travaillés :

.....

.....

.....

Les congés payés

Voir Convention Collective article 12

Modalités de fixation des congés payés :

.....

.....

.....

Délai de prévenance en cas de modification :

Rémunération des congés payés (voir Convention Collective article 12f : il existe deux modes de calcul pour la rémunération globale des congés payés et le plus avantageux pour le salarié sera retenu).

La rémunération des congés sera payée de la façon suivante :

- 1/10^{ème} chaque mois
- En une seule fois au mois de juin
- Lors de la prise principale des congés
- Au fur et à mesure de la prise des congés
- Par 12^{ème} chaque mois
- inclus dans la mensualisation en année complète

Santé de l'enfant

Carnet de santé

Sera-t-il confié à l'assistante maternelle oui non

Si non : une photocopie des vaccinations figurant sur le carnet de santé sera jointe au contrat (mise à jour régulière).

Surveillance médicale

* Dans le cadre de son activité professionnelle l'assistante maternelle peut être amenée à recevoir la visite de la puéricultrice ou du médecin de la Protection Maternelle et Infantile.

* L'assistante maternelle s'engage à respecter les prescriptions médicales sur présentation obligatoire de l'ordonnance.

* Elle doit être informée des allergies éventuelles et des maladies particulières de l'enfant.

* Elle pourra appeler le médecin lorsqu'elle le jugera nécessaire :

* Elle fera l'avance des frais médicaux et pharmaceutiques que les parents rembourseront aussitôt :

oui non

Les allergies :

Asthme Oui Non Médicamenteuses Oui Non

Alimentaires Oui Non Autres

Précisez la cause de l'allergie et la conduite à tenir (signaler si automédication) et joindre obligatoirement le protocole du médecin :

.....

.....

.....

.....

Indiquez ci-après les difficultés de santé (maladies, accidents, crises convulsives, hospitalisation, opérations, rééducation) en précisant les dates et les précautions à prendre :

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

Recommandations utiles des parents : votre enfant porte-t-il des lentilles, des lunettes, des prothèses auditives, des prothèses dentaires ? Précisez

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

Accueil de l'enfant en cas de maladie

En cas de maladie, l'enfant sera-t-il confié par les parents ? oui non

Modalités à négocier entre parents et assistante maternelle :

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

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

oui

non

Maladies infantiles contagieuses telles que :

Varicelle, oreillons, rougeole, rubéole,

scarlatine, roséole, coqueluche oui non

Gastro-entérite oui non

Conjonctivite oui non

Autre maladie à préciser..... oui non

L'assistante maternelle accepte-t-elle d'accueillir l'enfant avec de la fièvre ?

oui

non

Autorisation parentale de donner des médicaments

Nous soussignés, M. Mme
autorisons Mme, Mr
assistant(e) maternel(le) qui assure la garde de notre enfant.....
à lui administrer uniquement les médicaments prescrits sur ordonnance ou sur le
protocole du médecin dont l'original ou une photocopie sera obligatoirement
jointe.

Fait à, le

Signature des parents

En cas d'urgence

* **Centre anti-poison : tél. 0 825 812 822**

(Restez vigilant par rapport aux différents dangers domestiques)

* L'assistante maternelle fera appel au **Service Assistance Médicale d'Urgence (SAMU)** en composant :

- le **15** à partir d'un poste fixe,
- le **112** à partir d'un portable.

* L'enfant sera conduit par le Service d'Assistance Médicale d'Urgence (SAMU) :

- au Centre Hospitalier :

.....

ou

- à la Clinique :

.....

L'Assistante Maternelle s'engage à prévenir les parents dès que possible.

* En cas d'impossibilité de nous joindre, nous soussignés :

Madame, Monsieur autorisons le médecin à pratiquer une intervention chirurgicale avec anesthésie générale, sur notre enfant né le.....

Fait à, le

Signature des parents

Les autorisations

Les parents :

autorisent

n'autorisent pas

→ L'assistante maternelle à confier l'enfant à titre exceptionnel, à une autre assistante maternelle (sous couvert de l'accord de la PMI).

Nom de la personne autorisée :

autorisent

n'autorisent pas

→ L'assistante maternelle à confier l'enfant à une halte-garderie, afin de pouvoir participer à des réunions à caractères professionnels.

L'assistante maternelle devra en prévenir les parents et la PMI. Les frais supportés pour cette garde exceptionnelle seront à la charge de l'assistante maternelle.

autorisent

n'autorisent pas

→ L'assistante maternelle à transporter l'enfant dans sa voiture (en respectant les dispositions légales) :

Pour tous déplacements

Pour les déplacements suivants :

autorisent

n'autorisent pas

→ L'assistante maternelle à emmener l'enfant aux activités proposées par le Relais Assistantes Maternelles.

autorisent

n'autorisent pas

→ L'assistante maternelle à prendre l'enfant en photo dans le cadre de ces activités.

autorisent

Les sorties citées ci-après :

Précisez les modalités de sorties autorisées (commerces, parc, jeux extérieurs, bibliothèque, promenades,):

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

autorisent

Les personnes suivantes à venir chercher l'enfant :

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

Si des personnes autres que les parents ou les personnes indiquées ci-dessus doivent reprendre l'enfant au domicile de l'assistante maternelle, elles devront se munir d'une autorisation écrite de la main des parents ainsi que d'une pièce d'identité.

Fait à, le

Signature des parents

Résiliation du contrat

Voir convention Collective article 18 rupture de contrat

Points essentiels :

* **Durant la période d'essai**, les parents employeurs, comme l'assistante maternelle, peuvent mettre fin à leur engagement, sans délai particulier.

* **Au-delà de la période d'essai**, lorsqu'une des deux parties contractantes souhaite mettre fin à l'accueil de l'enfant, il suffit d'en informer l'autre partie à l'avance, par lettre recommandée avec accusé de réception. Le préavis est de 15 jours calendaires pour un salarié ayant moins d'un an d'ancienneté et d' 1 mois calendaire pour un salarié ayant plus d'un an d'ancienneté. La période de préavis ne peut pas se cumuler avec une période de congés payés.

* Sauf faute grave, si le préavis n'est pas effectué ou si la fin de l'accueil s'effectue avant que le délai de préavis ne soit écoulé, la partie responsable de son inexécution doit verser à l'autre partie une indemnité égale au montant de la rémunération qu'aurait perçu le salarié s'il avait travaillé, frais d'entretien et de nourriture non compris.

* **l'indemnité de rupture** : en cas de rupture de contrat 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. Cette indemnité sera égale à 1/120ème du total des salaires nets perçus pendant la durée du contrat. Si l'assistante maternelle démissionne, elle n'a pas droit à cette indemnité.

* **Régularisation** : si l'accueil s'effectue sur une année incomplète, compte tenu de la mensualisation du salaire, il sera nécessaire de comparer les heures d'accueil réellement effectuées avec celles rémunérées par la mensualisation. S'il y a lieu l'employeur procède à une régularisation. Le montant versé à ce titre est un élément du salaire, il est soumis à cotisations. Il est également nécessaire de régulariser le paiement des congés payés.

* **Pièces à fournir par les parents** : lorsque l'accueil de l'enfant prend fin, les parents doivent remettre à l'assistante maternelle :

- le bulletin de salaire
- un certificat de travail
- l'attestation ASSEDIC

Annexes

AVENANT N°

au CONTRAT du / /

Entre l'employeur :

Mr ou Mme.....

Adresse :.....

.....

Et l'assistante maternelle :

Mme.....

Adresse :.....

.....

Objet de la modification (page..... du présent contrat)

.....

.....

Contenu de la modification :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

date d'effet :.....

Signatures précédées de la mention « lu et approuvé » :

de l'employeur :

du salarié :

Certificat de travail

Nous soussignés

Madame - Monsieur

Domiciliés à

.....

N°URSSAFou PAJEMPLOI

Déclarons avoir employé

Madame

domiciliée à

.....

N° d'immatriculation à la Sécurité Sociale

En qualité d'Assistante Maternelle

du au

Elle nous quitte libre de tout engagement.

Fait le A

Signature de l'Employeur

INDEMNITE DE RUPTURE DE CONTRAT

Article 18 de la convention collective

Cette indemnité est versée au salarié ayant plus d'un an d'ancienneté.

Elle est égale à 1/120ème du total des salaires nets perçus pendant la durée du contrat (sans les indemnités d'entretien et de nourriture).

Cette indemnité n'a pas caractère de salaire. Elle est exonérée de cotisations et d'impôt sur le revenu dans les limites fixées par la loi.

SALARIE

Nom, prénom :

Adresse :

N° de sécurité sociale :

Emploi : assistante maternelle

EMPLOYEUR

Nom, prénom :

Adresse :

N° URSSAF ou PAJEMPLOI :

CONTRAT

du

au

Total des salaires nets perçus :

Montant de l'indemnité de rupture de contrat :

(Total des salaires nets : 120) =

Payé : en espèces par chèque

Date :

Signature du salarié

Signature de l'employeur



REMIS PAR LE:
RELAIS ASSISTANTES MATERNELLES
2 VOIE ANDRE ROSSI
BP 22
02310 CHARLY SUR MARNE

*Ce présent contrat répond à la législation en vigueur
au 1^{er} décembre 2007.*

*Chaque partie s'engage à respecter la législation en vigueur à la
date de la signature de ce présent contrat.*

c.gurhem@fr.oleane.com

TEL : 03.23.82.58.34

www.communaute-charlysurmarne.fr