



DDETS31

***CONTRAT DE TRAVAIL
POUR
UN ACCUEIL RÉGULIER
SUR 52 SEMAINES SUR
UNE PERIODE DE 12 MOIS
CONSECUTIFS***

- Engagement réciproque***
- Modèle de contrat de travail à durée indéterminée (CDI) et ses annexes***
- Documents complémentaires***

SOMMAIRE

1^{ère} PARTIE : ENGAGEMENT RECIPROQUE	1
ENGAGEMENT RÉCIPROQUE	1
2^{ème} PARTIE : CONTRAT DE TRAVAIL ET SES ANNEXES.....	1
CONTRAT DE TRAVAIL A DURÉE INDÉTERMINÉE SUR 52 SEMAINES SUR UNE PERIODE DE 12 MOIS CONSECUTIFS	1
ANNEXE 1 : SANTÉ DE L'ENFANT	13
ANNEXE 2 : LISTE DES PERSONNES A JOUR	16
1. TITULAIRES DE L'EXERCICE DE L'AUTORITE PARENTALE	16
2. PERSONNES MANDATÉES À VENIR CHERCHER L'ENFANT AU DOMICILE DE L'ASSISTANT MATERNEL OU A LA MAM.....	16
3. PERSONNES A CONTACTER EN CAS D'URGENCE ET EN L'ABSENCE DES PARENTS.....	17
ANNEXE 3 : MODES DE DEPLACEMENTS AVEC L'ENFANT	18
3^{ème} PARTIE : DOCUMENTS COMPLÉMENTAIRES	1
AVENANT AU CONTRAT.....	1
CERTIFICAT DE TRAVAIL.....	2
RECU POUR SOLDE DE TOUT COMPTE	3

1^{ère} PARTIE : ENGAGEMENT RECIPROQUE

ENGAGEMENT RÉCIPROQUE

Avant toute conclusion de contrat, les employeurs et l'assistant maternel peuvent signer un document formalisant leur engagement réciproque conformément aux dispositions de l'article 93 de la CCN du 15 mars 2021. Cet engagement précontractuel ne saurait remplacer la conclusion d'un contrat de travail qui devra intervenir au plus tard le premier jour travaillé.

Suite au contact pris le :

Entre

Monsieur, Madame, futur(s) employeur(s) :
Adresse :
Téléphone :

Et

Monsieur, Madame, Assistant maternel :
Adresse :
Téléphone :

Pour l'accueil de l'enfant

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

Sur les bases d'une :

- Durée mensuelle d'accueil de
- Salaire brut mensuel de

Si l'une des parties décide de rompre cet engagement, la partie à l'initiative de la rupture devra informer l'autre partie de sa décision par lettre recommandée avec accusé de réception, ou remise en main propre contre décharge.

La partie à l'initiative de la rupture sera alors tenue de verser à l'autre une indemnité forfaitaire compensatrice d'un montant équivalent à un demi-mois du salaire brut tel que défini ci-dessus.

Cette indemnité n'est pas due, sur présentation d'un justificatif, si les événements suivants surviennent entre la date de l'engagement réciproque et la date d'effet de l'embauche :

- le décès de l'enfant du particulier employeur ;
- le retrait, la suspension ou le non-renouvellement de l'agrément dont est titulaire l'assistant maternel.

Fait à

Le

Lu et approuvé
Signature de l'employeur
(Représentant(s) légal (aux) de l'enfant)

Lu et approuvé
Signature de l'assistant maternel

2^{ème} PARTIE : CONTRAT DE TRAVAIL ET SES ANNEXES

CONTRAT DE TRAVAIL A DURÉE INDÉTERMINÉE SUR 52 SEMAINES SUR UNE PERIODE DE 12 MOIS CONSECUTIFS

CONCLU

ENTRE L'EMPLOYEUR

Père / Mère

Nom : Prénom :

Adresse :

Nom et adresse du lieu de travail :

Téléphone : domicile : Travail : Portable :

Autorité parentale : Oui Non

Père / Mère

Nom : Prénom :

Adresse :

Nom et adresse du lieu de travail :

Téléphone : domicile : Travail : Portable :

Autorité parentale : Oui Non

Autre représentant légal (tuteur) :

Nom : Prénom :

Adresse :

Nom et adresse du lieu de travail :

Téléphone : domicile : Travail : Portable :

Autorité parentale : Oui Non

N° d'identification de l'employeur (N° URSSAF ou PAJEMPLOI) :

En cas de séparation et de divorce, les particuliers employeurs doivent produire les dispositifs des décisions de justice concernant la garde de l'enfant et l'exercice de l'autorité parentale dans l'intérêt de l'enfant accueilli. Si la séparation intervient au cours du contrat de travail, les particuliers employeurs s'obligent mutuellement à informer l'assistant maternel de tout changement dans leur situation familiale.

ET LE SALARIÉ, ASSISTANT MATERNEL

Nom : Prénom :

Date et lieu de naissance :

Obtention du titre Assistant maternel/Garde d'enfant(s) : Oui Non

Lieu du travail et d'accueil de l'enfant (préciser l'adresse) :

au domicile de l'assistant maternel, situé :

.....

au sein de la Maison d'assistants maternels (MAM), située :

.....

En cas d'accueil de l'enfant dans une MAM, une délégation d'accueil est prévue.

Nom et prénom de l'assistant maternel délégataire (à préciser) :

-
-
-

Téléphone : Portable :

Date et numéro d'agrément :

Date du dernier renouvellement :

N° Sécurité Sociale :

Assurance Responsabilité civile professionnelle (article L.421-13 du CASF) : *Compagnie et N° de police* :

Assurance Automobile : *Compagnie et N° de police* :

Il est conclu un contrat de travail à durée indéterminée régi par les dispositions du code du travail et du code de l'action sociale et des familles, les dispositions réglementaires et les dispositions de la convention collective nationale des particuliers employeurs et emploi à domicile du 15 mars 2021 (IDCC : 3239) ainsi que les dispositions du présent contrat.

NOM DE L'ENFANT :

DATE DE NAISSANCE :

DATE* DU DEBUT DU CONTRAT :

* La date d'embauche indiquée correspond au premier jour de présence de l'enfant au domicile de l'assistant maternel ou dans un lieu appelé « maison d'assistants maternels » comprenant la période d'adaptation et la période d'essai.

Article 1 : PÉRIODE D'ESSAI et PÉRIODE D'ADAPTATION (articles 44 à 44.2, article 94 et articles 95 à 95.2 de la CCN)

Le contrat de travail ne devient définitif qu'au terme d'une période d'essai, au sein de laquelle peut être prévue une période dite d'adaptation.

Période d'essai :

La période d'essai doit être spécialement prévue au contrat par les parties. Au cours de cette période, chacune des parties peut rompre le contrat conformément à l'article 7 du présent contrat de travail, point 1, a).

La période d'essai est fixée à :

- 2 mois maximum si l'accueil de l'enfant a lieu 4 jours calendaires par semaine et plus,
- 3 mois maximum si l'accueil de l'enfant a lieu 1, 2 ou 3 jours calendaires par semaine.

Cas particulier : accueil d'enfants d'une même fratrie

Si le particulier employeur et l'assistant maternel sont liés par un contrat de travail en cours pour l'accueil d'un enfant, au titre duquel une période d'essai était prévue et a été concluante, la durée maximale de la période d'essai du nouveau contrat conclu pour l'accueil d'un autre enfant de la même famille est de 30 jours calendaires maximum.

Les parties au contrat fixent donc la période d'essai à

Période d'adaptation :

Une période d'adaptation de (30 jours calendaires maximum) est prévue au contrat. Elle débute le premier jour d'accueil de l'enfant et elle est comprise dans l'éventuelle période d'essai prévue au présent contrat

L'employeur fixe la durée et les horaires d'accueil suivants pour la période d'adaptation :

-
-
-
-
-
-

Les heures effectuées au cours de la période d'adaptation doivent être rémunérées dans le cadre de la mensualisation et déclarées par l'employeur.

Article 2 : REPRISE D'ANCIENNETE EN CAS D'ACCUEIL D'UNE FRATRIE (article 90.1 de la CCN)

Si le particulier employeur et l'assistant maternel sont déjà liés par un contrat de travail conclu pour l'accueil d'un enfant de la même famille et que ce contrat n'est pas rompu, les parties conviennent, dans le présent contrat de travail, de reprendre l'ancienneté acquise par l'assistant maternel au titre du contrat le plus ancien, toujours en cours.

Cette reprise d'ancienneté s'applique uniquement à l'ancienneté et non aux autres droits acquis par l'assistant maternel, tels que ceux relatifs aux congés payés.

Les parties au contrat fixent **la durée de la reprise d'ancienneté à :**

Article 3 : DURÉE D'ACCUEIL ET HORAIRES (articles 45, 46, articles 97 à 99 et article 100 de la CCN)

Le travail débute et prend fin à l'heure prévue dans le contrat de travail, ou par le planning remis par l'employeur. L'employeur s'engage à respecter les horaires convenus dans le présent contrat.

Cependant, si l'enfant arrive plus tôt ou quitte le lieu d'accueil plus tard, les heures en plus devront être décomptées dans la durée du travail et rémunérées.

1- NATURE DE L'ACCUEIL :

L'accueil de l'enfant s'effectuera sur 52 semaines sur une période de 12 mois consécutifs.

2- PLANNING HEBDOMADAIRE (CAS GENERAL - article 98.1.1 de la CCN) :

Nombre d'heures de travail hebdomadaires fixées au contrat :

Les parties au contrat prévoient que l'enfant sera confié à l'assistant maternel :

Le LUNDI : de.....à.....

Le MARDI : de.....à.....

Le MERCREDI : de.....à.....

Le JEUDI : de.....à.....

Le VENDREDI : de.....à.....

Le SAMEDI : de.....à.....

Le DIMANCHE : de.....à.....

Si les parties décident d'un commun accord de modifier l'organisation du travail mentionnée ci-dessus, un délai de prévenance de devra être respecté.

Toute modification définitive du planning hebdomadaire nécessitera la rédaction d'un nouvel avenant.

3- REPOS HEBDOMADAIRE (articles 46 et 100 de la CCN) :

Le salarié bénéficie d'une période de repos hebdomadaire d'une durée minimale de 35 heures consécutives entre la dernière heure de travail avant le début du repos hebdomadaire et la première heure de travail à l'issue de celle-ci.

La période de repos hebdomadaire comprend de préférence le dimanche.

Le jour habituel de repos hebdomadaire est fixé au et il est pris le même jour en cas de multi-employeurs.

Si, exceptionnellement, le jour de repos est travaillé, à la demande de l'employeur, il est rémunéré au tarif normal majoré de 25 % ou récupéré, d'un commun accord, par un repos équivalent majoré dans les mêmes proportions.

4- PLANNING CAS PARTICULIERS (article 98.1.2 de la CCN) :

Les parties ont convenu du planning suivant :

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

Si nécessaire, lorsque les périodes de travail ne sont pas déterminées au moment de la signature du contrat, les parties conviennent d'un délai de prévenance de : avant l'entrée en vigueur de la modification du planning initial.

Article 4 : RÉMUNÉRATION (article L.3242-1 du Code du travail et articles 51 à 56.2, articles 107 à 109.1 et articles 110 à 112 de la CCN et Annexe 5 de la CCN)

La mensualisation est obligatoire pour tous les accueils réguliers quelle que soit leur durée hebdomadaire prévue dans le contrat de travail.
Toutes les heures d'accueil doivent être rémunérées.

Le salaire horaire minimal statutaire de base est égal à 0.281 fois le montant du SMIC horaire par enfant et par heure d'accueil (Article D.423-9 du CASF).
Toute heure commencée est due au prorata du temps écoulé.

Le salaire de base du salarié est mensualisé.
La mensualisation du salaire garantit un lissage de la rémunération et est calculée sur la base du salaire horaire brut.

La date de paiement de la rémunération est fixée au de chaque mois.

Les parties au contrat conviennent :

Le salaire horaire brut de base de : Euros / heure d'accueil

1- SALAIRE MENSUEL DE BASE SUR 52 SEMAINES SUR UNE PERIODE DE 12 MOIS CONSECUTUES

Nombre d'heures de travail par semaine x 52 semaines divisé par 12 mois = nombre d'heures de travail par mois x salaire horaire brut

<p><i>..... heures par semaine x 52/12 = heures de travail par mois x € = € BRUT</i></p>
--

2- HEURES COMPLÉMENTAIRES (articles 54, 96.4 et article 110.2 de la CCN)

Les heures effectuées, au-delà de la durée de travail hebdomadaire prévue au contrat et jusqu'à 45 heures par semaine incluses, sont des heures complémentaires.

Elles peuvent être rémunérées au salaire horaire brut de base contractuel ou donner lieu à majoration de salaire, sur décision écrite des parties.

Salaire horaire brut d'une heure complémentaire = € brut (salaire horaire contractuel ou taux horaire majoré).

3- MAJORATIONS (articles 54, 96.3, 96.4 et articles 110.1 et 110.3 de la CCN)

- Heures majorées :

Les heures effectuées au-delà de 45 heures de travail par semaine, et dans la limite de la durée maximale de travail, sont des heures majorées.

En conséquence, les deux parties conviennent d'un taux de majoration de % (10% minimum) ce qui correspond à un salaire horaire majoré brut de€.

- Majoration pour difficultés particulières :

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

- Tarif majoré brut de€.

4- INDEMNITÉS (articles 57 à 59 et articles 113 à 115 de la CCN)

Les indemnités d'entretien et de repas ne sont dues qu'en cas de présence de l'enfant chez l'assistant maternel et ne sont pas des éléments du salaire.

Elles ne sont donc pas soumises à cotisations et doivent être mentionnées sur le bulletin de paie.

Elles doivent toutefois être déclarées auprès du centre national Pajemploi.

Ces indemnités ne sont pas prises en compte pour déterminer l'indemnité de congés payés à verser au salarié.

■ **Indemnité d'entretien**

Les frais d'entretien sont les investissements, matériels d'éveil et de puériculture, ainsi que l'entretien du matériel utilisé, la part de consommation d'eau, d'électricité, de chauffage, etc.

L'indemnité est due par heure de présence de l'enfant.

L'indemnité d'entretien est fixée à : - € par heure net
- soit€ par jour net.

Le montant défini ne peut pas être inférieur au minimum légal et conventionnel (2.65 € par jour).

■ **Frais de repas**

Nombre de repas fournis par l'assistant maternel :

- Collation :€
- Déjeuner :€
- Gouter :€
- Diner :€

Le total du montant de l'indemnité de repas s'élève à : € net.

Si l'employeur fournit le repas de son enfant, il ne doit pas d'indemnité mais il devra communiquer par écrit au salarié, le coût des repas fournis.

■ **Indemnité liée à la conduite d'un véhicule** (articles 57 et 113 de la CCN)

Si le salarié est amené à utiliser son véhicule pour transporter l'enfant accueilli, **à la demande de l'employeur**, il bénéficie d'une indemnité kilométrique calculée en fonction du nombre de kilomètres effectués.

L'indemnisation kilométrique ne peut être ni inférieure au barème de l'administration ni supérieure au barème fiscal.

Lorsque plusieurs particuliers employeurs sont demandeurs de déplacements, l'indemnité due par chacun d'entre eux est déterminée au prorata du nombre d'enfants transportés.

Le nombre d'enfants transportés s'entend des enfants présents dans le véhicule, y compris les enfants de l'assistant maternel si le déplacement est également effectué pour répondre aux besoins de ces derniers.

Chaque particulier employeur est alors redevable, envers l'assistant maternel, de la quote-part de l'indemnité calculée pour son enfant.

Les modalités de l'indemnisation des frais de déplacement sont fixées comme suit :

- Barème :
- Nombre de kilomètres (aller/retour) indemnisés :
- Autres :

▣ **Prise en charge d'une partie du coût de l'abonnement à un service de transports publics de personnes ou à un service public de location de vélos**

Si le salarié réalise des déplacements entre son domicile et son lieu de travail, au moyen de transports publics, ce dernier bénéficie d'une prise en charge par son employeur, à hauteur de 50% du prix de l'abonnement qu'il a souscrit.

Article 5 : CONGÉS PAYÉS (articles 48 à 48.1.1.5, 48.1.3.3 et articles 102 à 102.2 de la CCN et aux articles L.3141-3 à L.3141-11 du code du travail)

L'assistant maternel pourra prétendre à des droits à congés payés conformément aux dispositions du code du travail et de la Convention collective nationale.

Lorsque l'assistant maternel travaille pour un seul employeur, à défaut d'accord entre les parties, c'est l'employeur qui, au plus tard le 1^{er} mars, fixe les dates des congés et informe l'assistant maternel.

En cas de multi-employeurs, ces derniers s'efforcent de fixer d'un commun, et au plus tard le 1^{er} mars de chaque année, les dates de congés de l'assistant maternel (article L.423-23 et D.423-16 du CASF). A défaut d'accord entre tous les particuliers employeurs, au 1^{er} mars de chaque année au plus tard, c'est l'assistant maternel qui fixera lui-même les dates de 4 semaines de congés annuels entre le 1^{er} mai et le 31 octobre et 1 semaine en hiver (entre le 1^{er} novembre et le 30 avril).

Sous réserve de leur acquisition, les congés sont rémunérés lorsqu'ils sont pris, le salaire mensuel de base maintenu intègre alors la rémunération due au titre des congés payés.

Les parties ont convenu les périodes habituelles de congés suivantes :

Pour les congés annuels entre le 1^{er} mai et le 31 octobre :

Période duau

Période duau

Période duau

Période duau

Pour les congés d'hiver :

Période duau

En cas de modification des périodes prévues au contrat de travail, les parties établiront un avenant au contrat de travail à compter du 1^{er} janvier et au plus tard le 1^{er} mars de chaque année.

Chaque année, au plus tard le 1^{er} mars, les parties fixeront les dates de congés.

Article 6 : JOURS FÉRIÉS (articles 47 à 47.2 et article 101 de la CCN et articles L.3133-4 à L3133-5 du code du travail relatif à la journée du 1^{er} Mai)

- Le 1^{er} MAI

Seul le 1^{er} mai est un jour férié chômé. L'employeur ne doit pas imposer au salarié de travailler ce jour-là (article L.3133-4 du Code du travail).

Le chômage du 1^{er} mai n'entraîne aucune réduction de la rémunération du salarié.

Mais, s'il est travaillé, avec l'accord du salarié, sa rémunération doit être obligatoirement majorée de 100%.

Les deux parties conviennent que le 1^{er} mai est : travaillé non travaillé

- LES JOURS FERIES ORDINAIRES (article 47.2 de la CCN)

Les jours fériés ordinaires ne sont pas obligatoirement chômés ni payés.

Ainsi donc, si l'enfant est accueilli un jour férié prévu au contrat, il est rémunéré **avec une majoration à hauteur de 10% du salaire dû.**

Si le travail d'un jour férié n'est pas prévu au contrat, le travail de ce jour ne pourra intervenir que d'un commun accord écrit entre les parties.

Le chômage d'un jour férié ordinaire tombant un jour habituellement travaillé, ouvre droit au maintien de la rémunération brute habituelle, si l'assistant maternel a travaillé, le dernier jour de travail qui précède le jour férié et le premier jour de travail qui lui fait suite, sauf autorisation d'absence préalablement accordée.

L'absence du salarié en raison du chômage des jours fériés ordinaires est assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination de ses droits à congés payés et au titre de l'ancienneté.

Les parties ont décidé que les jours fériés suivants seront travaillés :

1^{er} janvier	travaillé <input type="checkbox"/>	non travaillé <input type="checkbox"/>
Lundi de Pâques	travaillé <input type="checkbox"/>	non travaillé <input type="checkbox"/>
8 mai	travaillé <input type="checkbox"/>	non travaillé <input type="checkbox"/>
Ascension	travaillé <input type="checkbox"/>	non travaillé <input type="checkbox"/>
Lundi de Pentecôte	travaillé <input type="checkbox"/>	non travaillé <input type="checkbox"/>
14 juillet	travaillé <input type="checkbox"/>	non travaillé <input type="checkbox"/>
15 août	travaillé <input type="checkbox"/>	non travaillé <input type="checkbox"/>
1^{er} novembre	travaillé <input type="checkbox"/>	non travaillé <input type="checkbox"/>
11 novembre	travaillé <input type="checkbox"/>	non travaillé <input type="checkbox"/>
25 décembre	travaillé <input type="checkbox"/>	non travaillé <input type="checkbox"/>

En cas de changements dans les jours fériés travaillés l'année suivante, les parties devront les préciser par écrit par la signature d'un avenant au contrat de travail.

Article 7 : RUPTURE DU CONTRAT (articles 63 à 64.3, articles 119 à 123.1 de la CCN et article L.423-26 du CASF)

Le contrat pourra notamment être rompu à l'initiative de l'employeur par le retrait de l'enfant ou à l'initiative du salarié par sa démission.

Le retrait de l'enfant ou la démission doit être notifié par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. C'est la date de 1^{ère} présentation de la lettre ou de la remise en main propre qui fixe le point de départ du préavis.

1- PRÉAVIS

a) rupture au cours de la période d'essai (articles 44.1.3 et 95 de la CCN)

Pendant la période d'essai, l'employeur et le salarié pourront mettre fin au contrat à tout moment, par écrit.

Toute suspension qui se produirait pendant la période d'essai (maladie, congés ...) prolongerait d'autant la durée de cette période, qui doit correspondre à un travail effectif.

b) rupture après la période d'essai (articles 64 à 64.3, 66 et 120 de la CCN et article L.423-26 du CASF)

Sauf faute lourde ou grave ou suspension, modification ou retrait d'agrément (pas de préavis dans ces hypothèses), la durée du préavis réciproque minimum est fixée à :

Ancienneté	Préavis de démission	Préavis de retrait
< 3 mois	8 jours	8 jours
≥ 3 mois et < à 1 an	15 jours minimum (article 120 de la CCN) et jusqu'à 1 mois en cas d'accord des parties (article L.423-26 du CASF)	15 jours
ancienneté ≥ 1 an	1 mois	1 mois

Pour déterminer la durée du préavis, l'ancienneté de l'assistant maternel est appréciée au jour de la date d'envoi de la lettre recommandée ou de sa date de remise en main propre contre décharge.

L'inexécution totale ou partielle du préavis imposée par le particulier employeur donne droit à une indemnité compensatrice de préavis jusqu'à la date prévue de fin du contrat de travail.

L'inexécution de la totalité ou d'une partie du préavis, à la demande du salarié, peut être acceptée par le particulier employeur. Dans ce cas, le contrat de travail prend fin au dernier jour travaillé.

Si le préavis n'est pas effectué, la partie responsable de son inexécution doit verser à l'autre une indemnité égale au montant de la rémunération qu'aurait perçue le salarié s'il avait travaillé.

2- INDEMNITÉ DE RUPTURE (article 121.1 de la CCN)

Sauf en cas de faute grave, lourde, de retrait de modification ou de suspension de l'agrément, la rupture du contrat à l'initiative de l'employeur se traduit par le versement, au salarié ayant au moins 9 mois d'ancienneté ininterrompue avec lui, d'une indemnité de rupture dont le montant sera égal à 1/80^{ième} du total des salaires bruts perçus pendant la durée du contrat, hors indemnités.

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

3- INDEMNITÉ COMPENSATRICE DE CONGÉS PAYÉS (article 67 et articles 123 à 123.2 de la CCN)

Lors de la rupture du contrat de travail, y compris pendant la période d'essai, qu'elle soit à l'initiative du salarié ou de l'employeur, le salarié a droit à une indemnité compensatrice correspondant à la rémunération des congés payés acquis et non pris à la date de la rupture du contrat de travail.

4- SUSPENSION, MODIFICATION OU RETRAIT D'AGRÉMENT (article 119.3 de la CCN et article D.423-24 du CASF)

La rupture du contrat qui en découle s'impose tant à l'employeur qu'au salarié. Ce dernier doit alors en aviser l'employeur.

L'employeur ne peut plus confier son enfant au salarié. Il doit alors lui signifier le retrait forcé de l'enfant par lettre recommandée avec avis de réception, à la date de la notification de la suspension, de la modification ou du retrait de l'agrément par le Conseil départemental.

Le contrat est alors rompu, sans préavis ni indemnité de rupture, à la date de notification de la suspension ou du retrait de l'agrément par le Conseil départemental.

Toutefois, l'indemnité compensatrice de congés payés est versée à l'assistant maternel conformément à l'article 7.3 du présent contrat de travail.

5- DOCUMENTS DE FIN DE CONTRAT (article 69 de la CCN)

Dans tous les cas, l'employeur doit remettre obligatoirement au salarié :

- un bulletin de salaire,
- un certificat de travail, mentionnant la date de début et la date de fin du contrat ainsi que la nature de l'emploi,
- l'attestation pour présenter une demande d'indemnisation auprès de l'organisme Pôle emploi,
- un reçu pour solde de tout compte détaillant les sommes versées au salarié à la date de la rupture du contrat de travail.

Par exception, lorsque le préavis n'est pas exécuté en partie ou en totalité à la demande du salarié, le particulier employeur dispose d'un délai maximal de 2 semaines calendaires à compter de la date de fin du contrat pour remettre au salarié l'ensemble des documents visés ci-dessus et procéder au versement des indemnités de fin de contrat.

Lorsque le préavis n'est pas exécuté à la demande du salarié, une attestation précisant la date à laquelle ce dernier se trouve libre de tout engagement peut être remise au salarié.

Article 8 : PROTECTION SOCIALE (articles 60 et 116 et articles 83 à 85 de la CCN)

L'institution compétente en matière de retraite et de prévoyance est : IRCÉM Retraite et IRCÉM Prévoyance, 261 avenue des Nations Unies, 59672 ROUBAIX Cedex 1.

A ce titre, le salarié contribuera à hauteur de sa participation au financement de ces régimes par le précompte sur son salaire des cotisations y afférentes.

Ce contrat est conclu pour une durée indéterminée pour un accueil sur 52 semaines sur une période de 12 mois consécutifs.

Fait en deux exemplaires à

Le (date du premier jour de travail)

Lu et approuvé

**Signature de l'employeur
(Représentant(s) légal (aux) de l'enfant)**

Lu et approuvé

Signature de l'assistant maternel

ANNEXES

ANNEXE 1 : SANTÉ DE L'ENFANT

L'employeur fait part à l'assistant maternel des recommandations particulières concernant la santé de l'enfant.

Toutefois, au titre de l'agrément et en tant que professionnel Petite Enfance, l'assistant maternel ne pourra mettre en œuvre ces recommandations que si elles sont conformes à l'intérêt de l'enfant, aux règles relatives à la santé définies par le référentiel de l'agrément (fondé sur les règles du Code de la santé publique (CSP) et du Code de l'Action sociale et des familles (CASF) et notamment de l'Annexe 4-8 du CASF) et aux recommandations nationales en matière de santé et de prévention des accidents domestiques.

Administration de médicaments

Article L.2111-3 du CSP

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

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

L'administration de soins et/ou de traitements médicaux à un enfant devra être réalisée conformément à l'article R.2111-1 du CSP

Autorisation d'administrer des soins ou des traitements

Je soussigné, Madame....., Monsieur....., employeur, autorise Mme/Mr, assistant maternel à administrer des soins ou traitements à notre enfant dans le respect de la prescription médicale établie au nom de l'enfant accueilli en application du cadre réglementaire défini aux articles L.2111-3 et R.2111-1 du CSP précité.

Si l'enfant prend un médicament pour la première fois, il est fortement conseillé que les parents administrent la première prise à la maison.

En cas d'urgence

SAMU	15
POMPIER	18
Numéro d'urgence	112
Centre antipoison et toxicovigilance de Toulouse	05 61 77 74 47
Contact PMI/Conseil départemental

En cas d'urgence (accident ou de maladie subite de l'enfant accueilli), l'assistant maternel appellera immédiatement les services de secours, puis informera l'employeur et les services de PMI.

Médecin traitant

A titre informatif, l'employeur peut communiquer le nom, l'adresse et le numéro de téléphone du médecin qui suit l'enfant :

NOM :
ADRESSE :
TELEPHONE :

Allergies connues :
.....
.....
.....

Renseignements complémentaires :
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

VACCINATIONS OBLIGATOIRES

Pour les enfants nés à compter du 1^{er} juin 2018, l'employeur doit justifier la réalisation des vaccinations obligatoires avant tout accueil de l'enfant chez un assistant maternel (décret n°2018-42 du 25 janvier 2018 relatif à la vaccination obligatoire).

En effet, l'assistant maternel ne peut pas accueillir un enfant non vacciné.

L'assistant maternel doit s'assurer de la réalisation des vaccinations obligatoires des enfants accueillis pour que « *les conditions d'accueil garantissent la sécurité, la santé et l'épanouissement des mineurs accueillis* » (article L.421-3 du CASF).

L'employeur a l'obligation de fournir à l'assistant maternel un document attestant que l'enfant est bien à jour des vaccinations obligatoires.

A ce titre, l'employeur doit remettre à l'assistant maternel une photocopie des pages dédiées du carnet de santé précisant que ce dernier est à jour des vaccinations obligatoires conformément au calendrier vaccinal.

Fait à **Le.....**

**Signature de l'employeur
(Représentant(s) légal (aux) de l'enfant)**

Signature de l'assistant maternel

ANNEXE 2 : LISTE DES PERSONNES A JOUR

1. TITULAIRES DE L'EXERCICE DE L'AUTORITE PARENTALE

- Père/mère :

Nom :.....

Prénom :

Autorité parentale : Oui Non

- Père/mère :

Nom :.....

Prénom :

Autorité parentale : Oui Non

- Autre représentants légaux (tuteur) :

Nom :.....

Prénom :

Autorité parentale : Oui Non

Les employeurs s'engagent à informer l'assistant maternel, par écrit, de l'éventuel droit de visite restreint (article 90.4 de la CCN).

Ainsi, les employeurs devront informer l'assistant maternel de tout changement dans leur situation familiale (séparation ou divorce).

Les employeurs devront s'assurer du respect des modalités de garde prévues par le jugement dans le cadre de leur exercice de l'autorité parentale et du droit de visite et d'hébergement.

2. PERSONNES MANDATÉES À VENIR CHERCHER L'ENFANT AU DOMICILE DE L'ASSISTANT MATERNEL OU A LA MAM

Les personnes mandatées devront être désignées d'un commun accord par les employeurs (les parents de l'enfant accueilli).

Nom	Coordonnées	Lien avec l'enfant

L'assistant maternel a l'obligation d'exiger la présentation d'une pièce d'identité de toutes personnes susceptibles de récupérer l'enfant à son domicile.

3. PERSONNES A CONTACTER EN CAS D'URGENCE ET EN L'ABSENCE DES PARENTS

Personne 1 :

Nom :

Prénom :

Numéro de téléphone :

Personne 2 :

Nom :

Prénom :

Numéro de téléphone :

Fait à Le.....

**Signature de l'employeur
(Représentant(s) légal (aux) de l'enfant)**

Signature de l'assistant maternel

ANNEXE 3 : MODES DE DEPLACEMENTS AVEC L'ENFANT

L'employeur autorise l'assistant maternel à se déplacer avec l'enfant : OUI NON

En cas d'accord de l'employeur, préciser les lieux de déplacements autorisés :

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

L'employeur autorise l'assistant maternel à utiliser les moyens de déplacements suivants :

- à pied
- en voiture
- en transports en commun
- autres :

Le véhicule utilisé devra alors être équipé pour transporter des enfants selon les normes de sécurité applicables. Le contrat d'assurance automobile souscrit par l'assistant maternel devra être étendu à un usage professionnel.

Fait à **Le.....**

**Signature de l'employeur
(Représentant(s) légal (aux) de l'enfant)**

Signature de l'assistant maternel

3^{ème} PARTIE : DOCUMENTS COMPLÉMENTAIRES

AVENANT AU CONTRAT

Entre

Monsieur, Madame, employeur
Domicilié(s)

Et

Monsieur ou Madame,, assistant maternel agréé
Domicilié(e)

Il est convenu que le contrat de travail conclu le.....

Est modifié dans les conditions suivantes :

OBJET de la MODIFICATION :

.....
.....

Sujet faisant référence à au(x) article(s) du présent contrat.

CONTENU DE LA MODIFICATION :

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

MOTIF de la MODIFICATION :

.....
.....

Date d'exécution :

Durée d'exécution (en cas de modification temporaire) :

Fait à

Le

Lu et approuvé

Signature de l'employeur

(Représentant(s) légal (aux) de l'enfant)

Lu et approuvé

Signature de l'assistant maternel

CERTIFICAT DE TRAVAIL

A établir par l'employeur en fin de contrat, en toutes circonstances.

Le certificat de travail est un document obligatoirement remis par l'employeur au salarié à l'expiration du contrat de travail.

Nous, soussignés :

Monsieur.....

Et Madame

Adresse.....

.....

Numéro URSSAF / Pajemploi

Certifions avoir employé :

Madame/Monsieur.....

Adresse.....

.....

Numéro de Sécurité Sociale.....

En qualité d'assistant maternel agréé,

Pour la période du au.....

Le salarié bénéficie du maintien des garanties offertes par le régime de prévoyance obligatoire applicable à la profession. Ainsi, le salarié a droit à la portabilité de la prévoyance.

Pour faire valoir son droit à la portabilité de la prévoyance, le salarié devra contacter l'IRCEM Prévoyance pour s'informer au 0980 980 990.

Madame, Monsieur..... nous quitte libre de tout engagement.

En foi de quoi, nous délivrons ce certificat pour valoir et servir ce que de droit.

Fait à

Le

**Signature de l'employeur
(Représentant(s) légal (aux) de l'enfant)**

RECU POUR SOLDE DE TOUT COMPTE

Je soussigné
Demeurant.....
Employé par Monsieur, Madame.....
Jusqu'au
En qualité d'assistant maternel,
Reconnait avoir reçu de mes employeurs la somme (en chiffres et en toutes lettres).....
.....
.....pour solde de tout compte.

Le présent reçu pour solde de tout compte concerne :

- indemnité de rupture :
- salaire.....
- préavis.....
- congés payés.....

Le total de cette somme a été versé le pour solde de tout compte.

Je suis informé qu'en application de l'article L. 1234-20 du Code du travail et de l'article 69 de la CCN, je peux dénoncer le présent reçu pour solde de tout compte dans les 6 mois de sa signature à peine de forclusion.

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

Signature du salarié et
Mention « reçu pour solde de tout compte » écrite de la main du salarié