



EN 29 CUBES !!!

Document proposé par les relais assistants maternels du département des Landes et élaboré en collaboration avec les services de la DDETSPP*

Contrat de travail à durée déterminée de l'assistant maternel du particulier employeur

Contrat qui a pour objectif de fournir aux assistants maternels et aux particuliers employeurs un exemple de document type, complet et conforme aux dispositions en vigueur**. D'autres contrats sont également diffusés par Pajemploi, des associations et des syndicats d'assistants maternels. Il existe également dans la convention collective un modèle de contrat de travail créé et validé par les partenaires sociaux.

Nom de l'enfant :

Où vous procurer la Convention Collective Nationale ?

- **Sur Internet** : www.legifrance.gouv.fr
 - Brochure 3317 pour la Convention Collective Nationale
- **Par correspondance** : Documentation Française, 124, Rue Henri Barbusse, 93 308 AUBERVILLIERS CEDEX. Tél : 01.40.15.71.03
- **En Librairie** : Convention Collective Nationale de Travail des Assistants Maternels du Particulier Employeur, IDCC 2395, Les éditions des Journaux Officiels.
- **Autres sources** :
 - FEPEM : www.fepem.fr
 - SPE : www.syndicatpe.com
 - SPAMAF : www.assistante-maternelle.org
 - APEGE : www.apege.com
 -

* Direction Départementale de l'Emploi, du Travail, des Solidarités et de la Protection des Populations

**Actualisé le 05/07/21



■ OBLIGATIONS ADMINISTRATIVES GENERALES

Article 2. Convention Collective Nationale de Travail des Assistants maternels du particulier employeur.

Obligations de l'employeur

- S'assurer que le salarié est titulaire de l'agrément délivré par le Conseil Général,
- Vérifier, avant de confier l'enfant, l'assurance responsabilité civile professionnelle du salarié,
- Vérifier, avant de confier l'enfant, l'assurance responsabilité automobile, le cas échéant, et notamment la clause de la couverture de transport des enfants accueillis à titre professionnel,
- Etablir un contrat de travail écrit,
- Etablir mensuellement un bulletin de paie.
- Procéder à la déclaration nominative mensuelle des salaires via *PAJEMPLOI*.

Obligations du salarié

- Présenter copie de l'agrément et informer l'employeur de toutes modifications d'agrément et de conditions d'accueil,
- Communiquer l'attestation personnelle d'assuré social,
- Communiquer les attestations d'assurance responsabilité civile professionnelle et assurance automobile,
- Faire visiter à l'employeur les pièces auxquelles l'enfant aura accès,
- Signer un contrat de travail écrit sur proposition de l'employeur.

Le contrat de travail

Après vous être mis d'accord sur les conditions d'accueil de l'enfant, et avant de commencer l'accueil, il est obligatoire d'établir un contrat de travail écrit en double exemplaire, daté, paraphé et signé, le plus précis possible pour chaque enfant d'une même famille. Il sera la base de l'entente commune employeur/salarié. Un exemplaire reviendra à l'assistant(e) maternel(le) salarié(e) et l'autre au parent employeur.

Dans le cas des assistants maternels, un tel recours peut se justifier pour le remplacement de l'assistant maternel absent pour maladie, maternité, accident, congés, formation ou convenances personnelles. (Selon l'article L1242-7 du Code du Travail).

Vous trouverez ci-après :

Une proposition de contrat de travail, en conformité avec les dispositions prévues dans la Convention Collective Nationale de Travail des Assistants Maternels du Particulier Employeur et dans le Code de l'Action Sociale et des Familles.

Et

Des documents joints :

- Renseignements médicaux
- Autorisations diverses
- Modèles d'avenants au contrat
- Données nécessaires afin d'établir le volet PAJEMPLOI
- Modèle d'état de présence
- Certificat de travail
- Engagement réciproque



■ MINIMUMS LEGAUX POUR L'INDEMNITE D'ENTRETIEN

Fixés par la Convention Collective Nationale de Travail des Assistants Maternels du Particulier Employeur à

2,65 € minimum du début de l'accueil jusqu'à 7h41 mns par jour d'accueil effectif.

Indexés sur le minimum garanti à partir de **7h42 mns** par jour d'accueil effectif.

Leurs montants évoluent à chaque augmentation du minimum garanti.

Vous trouverez un simulateur sur le site internet de **Pajemploi** (www.pajemploi.urssaf.fr) qui vous permettra de vérifier que vous respectez le minimum légal pour l'indemnité d'entretien en fonction du nombre d'heures réel d'accueil par jour (entrer les heures, les minutes et le nombre de jours pour chaque durée d'accueil journalière). Le montant journalier de l'indemnité d'entretien négocié et figurant sur le contrat de travail doit respecter le montant minimum légal obtenu en fonction du nombre d'heures réel par jour. Il peut être supérieur à ce minimum légal, mais en aucun cas inférieur.

Chemin d'accès simulateur Pajemploi : aller sur la page d'accueil, marge droite cliquer sur « tous nos simulateurs », puis cliquer sur « évaluer le montant de l'indemnité d'entretien ».

L'indemnité d'entretien est versée pour chaque jour d'accueil effectif de l'enfant, elle ne se mensualise pas.

■ OBLIGATION DE MENSUALISATION DU SALAIRE EN CAS D'ACCUEIL REGULIER

Le salaire convenu au contrat est garanti pour l'assistant(e) maternel(le), sauf en cas de congés sans solde ou de maladie. Toute absence du salarié doit être justifiée.

- ✓ les périodes pendant lesquelles l'enfant est confié sont prévues au contrat,
- ✓ les temps d'absence non prévus au contrat sont rémunérés.

Toutefois en cas d'absences de l'enfant dues à une maladie ou à un accident, lorsque les parents ne peuvent pas confier l'enfant malade à l'assistant(e) maternel(le), ils doivent lui faire parvenir, dans les 48 heures un certificat médical daté du premier jour d'absence. Dès lors :

- l'assistant(e) maternel(le) n'est pas rémunéré(e) pendant les courtes absences pour maladie de l'enfant, pas nécessairement consécutives, à condition que le total de ces absences ne dépasse pas 10 jours d'accueil dans l'année, à compter de la date d'effet du contrat.
- dans le cas d'une maladie qui dure 14 jours consécutifs, ou en cas d'hospitalisation, le salarié n'est pas rémunéré. Mais après 14 jours calendaires consécutifs d'absence, les parents décideront soit de rompre le contrat, soit de maintenir le salaire.

CONTRAT DE TRAVAIL

de droit privé à **durée déterminée** pour l'accueil
d'un enfant de particulier
par un assistant(e) maternel(le) agréé(e) à son domicile.

POUR L'ACCUEIL DE L'ENFANT :

1

Né(e) le :

DATE D'EFFET DU CONTRAT :/...../20.....

(à compter du premier jour de la période d'adaptation)

Ce contrat est signé dans le cadre du remplacement de
Mr ou Mme
pour le motif suivant :
et pour une durée minimale de
Il pourra être prolongé jusqu'au retour du ou de la salarié(e) remplacé(e).

*La durée maximale d'un CDD, renouvellement compris, est de 18 mois. Cependant,
dans le cas d'un salarié absent cette durée peut aller au-delà de 18 mois (exemple :
dans le cas d'un remplacement pour congé parental d'éducation).*

Entre l'employeur :

M, Mme :

NOM DE FAMILLE (de naissance) : **Tél. Domicile** :

NOM D'USAGE : **Prénoms** : **Tél. Portable mère** :

Adresse : **Tél. Portable père** :

..... **Tél. professionnel mère** :

..... **Tél. professionnel père** :

En qualité de (père, mère, tuteur ou autre) : **Mail** :

N° URSSAF ou PAJEMPLOI :

Et le ou la salarié(e) employé(e) en tant qu'Assistant(e) Maternel(le):

M, Mme :

NOM DE FAMILLE (de naissance) : **Prénoms** :

NOM D'USAGE : **NE(E) LE** :

Le lieu de travail se situe au domicile du salarié, à savoir :

Adresse : **Tél** :

.....

▪ N° personnel d'immatriculation sécurité sociale :

Ce contrat de travail est régi par :

- Les dispositions de la Convention Collective Nationale de Travail
des Assistants Maternels du Particulier Employeur (CCN) du 1^{er}
Juillet 2004, entrée en vigueur le 1^{er} Janvier 2005,

*L'employeur remet un exemplaire de cette convention au salarié ou
s'assure que celui-ci en possède un à jour.*

- L'article L.423-2 du Code de l'Action Sociale et des Familles.

➤ Le contrat doit être rédigé en **deux exemplaires datés, paraphés et signés** par l'employeur et le salarié qui en gardent chacun un exemplaire.

➤ L'employeur s'engage à déclarer le salarié à **PAJEMPLOI**.

➤ L'employeur vérifie **l'affiliation personnelle du salarié à la sécurité sociale**.

➤ Toute modification pourra être négociée entre l'employeur et le salarié et devra faire l'objet d'un avenant **daté, signé et paraphé** par les deux parties.

2



▪ Références de l'agrément : date :nombre de place(s) autorisées :
 (joindre la copie de l'attestation d'agrément). Date du renouvellement :
Pour les assistant(e)s maternel(le)s agréé(e)s après le 1^{er} Janvier 2007, fournir la photocopie de l'attestation de formation.



▪ **Assurance Responsabilité Civile Professionnelle**

(préciser les coordonnées de la compagnie) :N° de police :

▪ **Assurance Automobile**

(préciser les coordonnées de la compagnie):.....N° de police :

3

1 .Durée de la période d'essai (article 5 CCN) :

.....

*La période d'essai n'est pas obligatoire mais si elle existe, elle ne peut excéder 1 jour par semaine de contrat, sans que sa durée puisse excéder:
 - 2 semaines si le contrat à une durée inférieure ou égale à 6 mois,
 - 1 mois si sa durée est supérieure à 6 mois.*



2 .Modalités de la période d'adaptation :

.....

4

3 .Durée et horaire d'accueil de base (article 6 CCN) :

Cocher le cas vous correspondant :

Horaire Hebdomadaire régulier :

Nombre d'heures (selon le planning suivant) :h/semaine
 réparties surjours.

Année complète **Année incomplète** **Accueil occasionnel**

Il est impératif pour la famille d'établir son besoin d'accueil hebdomadaire et annuel de date à date à compter de la signature du contrat.

L'assistant maternel bénéficie d'un repos quotidien minimal de 11 heures consécutives. D'autre part, il ne peut être employé plus de 6 jours consécutifs, et son repos hebdomadaire doit avoir une durée minimale de 24 heures auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien, soit 35 heures.

L'employeur ne peut demander à un assistant maternel de travailler plus de 48 heures par semaine, cette durée étant calculée comme une moyenne sur une période de 4 mois, sans avoir obtenu l'accord écrit de celui-ci, qui peut d'ailleurs refuser. Avec l'accord du salarié, cette durée peut être calculée comme une moyenne sur une période de 12 mois, moyennant le respect d'un plafond annuel de 2250 heures.



JOURS	Heure d'arrivée	Heure de Départ
Lundi		
Mardi		
Mercredi		
Jeudi		
Vendredi		
Samedi		
Dimanche		
Temps d'accueil		



Horaire hebdomadaire sur planning mensuel, s'il y a lieu :

- Année complète Année incomplète Accueil occasionnel

JOURS	Heure d'arrivée / Heure de Départ				
	Semaine 1:	Semaine 2:	Semaine 3 :	Semaine 4:	Semaine 5:
Nbre de semaines programmées :					
Lundi					
Mardi					
Mercredi					
Jeudi					
Vendredi					
Samedi					
Dimanche					
Temps d'accueil					

Préciser le délai de prévenance en cas de modifications de planning :

Si accueil hebdomadaire irrégulier, planning délivré tous les

- Année complète Année incomplète Accueil occasionnel

Préciser le délai de prévenance en cas de modifications de planning :

Modalités de l'accueil périscolaire, s'il y a lieu :

Comptabilisez le temps d'accueil hebdomadaire prévu en périodes scolaires (année incomplète).

Lundi Mardi Mercredi.....

Jeudi Vendredi Samedi..... Dimanche.....

Temps d'accueil :h/semaine.

Les semaines travaillées durant les vacances scolaires seront rémunérées en heures complémentaires.

Nombre de semaines d'accueil programmées durant **les vacances scolaires** :semaines

Nombre d'heures par semaine de **vacances scolaires** :h/semaine.

Semaines de **vacances scolaires** programmées N° :



➤ L'Assistant(e) Maternel(le) accepte-t-il (elle), dans le respect de son agrément, de faire des heures complémentaires ou majorées à celles précisées ci-dessus:

Oui
 Non
 A titre exceptionnel

5

➤ Cas dans lesquels et modalités selon lesquelles peuvent être modifiés, de manière occasionnelle, les horaires d'accueil, la durée de travail hebdomadaire ou mensuelle et la répartition de cette durée :

➤ Jour de repos hebdomadaire :

4. Jours fériés (article 11 CCN) :

Jours Fériés travaillés :

6

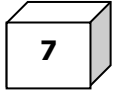
.....

*** Seul le 1^{er} Mai est un jour férié chômé et payé, s'il tombe un jour habituel d'accueil de l'enfant. Le chômage du 1^{er} Mai ne peut être la cause d'une réduction de la rémunération. Le travail effectué le 1^{er} Mai ouvre droit à une rémunération majorée de 100%.**

*** Jours fériés ordinaires : les jours fériés ordinaires ne sont pas obligatoirement chômés et payés. Décidé par l'employeur, le chômage des jours fériés tombant un jour habituellement travaillé ne pourra être la cause d'une diminution de la rémunération, si le salarié remplit les conditions suivantes, avec le même employeur :**

- avoir 3 mois d'ancienneté,
- avoir habituellement travaillé le jour d'accueil qui précède et le jour d'accueil suivant le jour férié.
- s'il travaille 40 h ou plus par semaine, avoir accompli 200 h de travail au moins au cours des 2 mois qui précèdent le jour férié ;
- s'il travaille moins de 40 h par semaine, avoir accompli un nombre d'heures réduit proportionnellement à un horaire hebdomadaire de 40 h.

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



5. Rémunération (article 7 CCN) :

La rémunération horaire ne peut être inférieure au salaire horaire de la personne remplacée.

* Salaire horaire de base :

Doit être négocié dans le respect du salaire minimum légal

Le salaire horaire brut de base :€/h

Soit au jour de la signature du contrat,

Un salaire horaire net de base :€/h



Salaire brut : *montant du salaire avant déduction des cotisations salariales.*

Salaire net : *montant du salaire après déduction des cotisations salariales.*

* Taux des heures majorées :

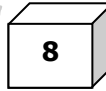
.....% du salaire horaire de base, soit€ Brut/h
correspondant à€ Net/h.



Obligatoire à partir de la 46^{ème} heure de travail hebdomadaire



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 (0,281 de SMIC brut) ont une augmentation de salaire obligatoire. Cependant un accord contractuel peut-être passé afin que l'assistant(e) maternel(le) puisse bénéficier d'une augmentation annuelle.



* La date de paiement du salaire est fixée
au.....de chaque mois.



* Mode de paiement

Chèque Virement Espèces CESU« Préfinancés ».



« Pajemploi (+) » (remplir l'attestation d'adhésion : pajemploi.urssaf.fr).

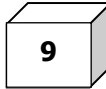
* Réactualisation du salaire

Cocher selon le choix retenu

Le salaire de base est au minimal légal, il sera donc réévalué En fonction de l'augmentation du SMIC.



Le salaire appliqué à ce contrat est supérieur au minimum légal. Après accord des deux parties, le salaire horaire sera revalorisé chaque année au mois de à hauteur de.....%



Le salaire appliqué à ce contrat est supérieur au minimum légal. Les modalités d'augmentation du salaire horaire seront laissées à la libre appréciation des deux parties, le moment venu.



* Salaire mensuel de base :

⇒ **ACCUEIL REGULIER** : DATE DE DEBUT DE LA MENSUALISATION :

10

Sur une Année Complète

(52 semaines y compris les congés de l'assistant(e) maternel(le)).

Salaire Mensuel Brut	Salaire Mensuel Net
.....€/h Brut xh/semaine x <u>52 semaines</u> =€ 12 mois€/h Net xh/semaine x <u>52 semaines</u> = € 12 mois

11

* Absences prévues de l'enfant sur la durée du CDD : (dates, périodes, N° de semaines).....

Préciser le délai de prévenance en cas de modification de planning :

Lors des absences de l'enfant, prévues au contrat, le salaire sera minoré et calculé selon la méthode du calcul du taux horaire réel d'absence pour les mois incomplets.

⇒ **ACCUEIL OCCASIONNEL**

(de courte durée et qui n'a pas de caractère régulier)

12

Salaire horaire x nombre d'heures d'accueil dans le mois

Concernant ce type d'accueil, la rémunération des congés s'effectue selon la règle du 1/10^{ème} versé à la fin de chaque accueil.

6. Congés payés (article 12 CCN) :

13

- ✓ **S'informer** mutuellement et annuellement sur les habitudes de prise de congés :.....
- ✓ **Définir** compte tenu de la date d'embauche et s'il y a lieu, les dispositions particulières pour la première année de référence :.....
- ✓ **Préciser** le délai de prévenance de fixation des dates de congés :.....

Les droits sont définis dans le cadre de l'année dite de référence (du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours).

- **Le 31 mai, faire le point sur le nombre de jours de congés payés acquis et le salaire versé au cours de l'année de référence (y compris celui versé au titre des congés payés de l'année précédente), hors indemnités (entretien, nourriture, ...). La durée du congé payé se calcule en jours ouvrables.**
Le salarié a droit à 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois d'accueil effectué. **Sont considérés comme des jours ouvrables tous les jours de la semaine, exceptés les dimanches et les jours fériés chômés. La durée du congé est donc de 2,5 jours ouvrables par mois de travail (période de 4 semaines de travail effectif ou assimilé) dans la limite de 30 jours (5 semaines).**
- **Selon l'article L 423-23 du Code de l'Action Sociale et des Familles, l'assistant(e) maternel(le) et son ou ses employeurs fixent d'un commun accord, au plus tard le 1^{er} Mars de chaque année, les dates de congés de l'assistant(e) maternel(le) de manière à lui permettre de bénéficier de congés effectifs sans aucun accueil d'enfant.**
- **Selon l'article D.423-16 du Code de l'Action Sociale et des Familles**
En l'absence d'accord, 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.

Dans les cas où l'assistant(e) maternel(le) n'a qu'un seul employeur, les dates de congés sont fixées par ce dernier.

14

- ✓ **Calcul du montant des congés :** l'indemnité de congés payés doit être calculée sur la rémunération totale, y compris celle versée au titre des congés payés de l'année précédente, le cas échéant, et de l'indemnité de précarité.
- Soit à la rémunération que le salarié aurait perçue pour une durée d'accueil égale à celle du congé payé, hors indemnités (entretien, nourriture ...etc).

- Soit au 1/10^{ème} de la rémunération totale (y compris celle versée au titre des congés payés) perçue par le salarié au cours de l'année de référence, hors indemnités (entretien, nourriture, etc.).

La solution la plus avantageuse pour le salarié sera retenue

✓ Paiement des congés :

15

- Lorsque l'accueil s'effectue sur une ANNEE COMPLETE, les congés sont rémunérés lorsqu'ils sont pris. La rémunération due au titre des congés payés se substitue au salaire de base.



7. Indemnités d'entretien, de frais de repas (article 8 CCN), fournitures :

* Frais d'entretien (frais d'accueil) : ce sont les investissements, jeux et matériels d'éveil, ainsi que l'entretien du matériel utilisé, la part de consommation d'eau, d'électricité, de chauffage...etc.



Montant journalier

(cf simulateur Pajemploi selon le nombre d'heures réel par jour) :

.....€ pourheures € pourheures
.....€ pourheures € pourheures
.....€ pourheures € pourheures

* Fournitures :

FOUNITURES	Fourni par les parents	Fourni par l'assistant(e) maternel(le)
Objets ou produits de toilette		
Linge de change		
Autres		



* Repas fourni par :

- Si fourni par l'assistant(e) maternel(e), montant convenu :€/j

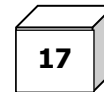
- Si fourni par les parents, montant estimé du repas fourni :.....€/j



Les parents établiront mensuellement une attestation faisant état de leur estimation des repas qu'ils fournissent. Ces repas sont considérés comme un avantage en nature à intégrer dans le montant des revenus à déclarer par l'assistant(e) maternel(le) à l'administration fiscale (si elle opte pour le régime spécifique d'imposition prévu à l'article 80 sexies du Code Général des Impôts). Ces montants ne peuvent en aucun cas être facturés aux parents. Sans cette attestation, les repas fournis seront estimés sur la base d'un montant forfaitaire fixé chaque année par l'administration fiscale.

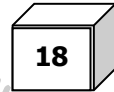
8. Indemnités diverses (article 9 CCN) :

* Frais de déplacement : barème : €
* Autres :..... €





9. Conditions particulières à définir s'il y a lieu :



*** Formation obligatoire effectuée :**

- Oui En cours

Les conditions d'accueil prévues pour l'enfant sont les suivantes
durant les temps de formation :.....
.....

*** Formation professionnelle continue :**

La convention collective prévoit, en son accord du 21 septembre 2006, que tout projet de formation est à l'initiative de l'employeur ou de l'assistant maternel.

Le départ en formation résulte d'une co-construction du projet de formation. Ainsi, Mme ou M pourrait partir en formation durant la semaine Lors du départ en formation un avenant aux contrats de travail doit être signé avec l'ensemble des employeurs.

Modèle : www.iperia.eu

*** Enfant présentant des difficultés particulières :**

.....

*** Contraintes de l'employeur :**

.....

*** Définition des conditions et limites des sorties de l'enfant en dehors du domicile du salarié :** (rayon de Km).....

.....

*** Autres :**.....

.....

10. Rupture anticipée du Contrat de travail



Rupture à l'initiative du salarié (démission)

Rupture à l'initiative de l'employeur (retrait de l'enfant)

Pendant la période d'essai, l'employeur ou le salarié peuvent rompre librement le contrat, sans procédure particulière.

Afin d'éviter tout litige, il est conseillé de notifier cette rupture par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge à la date de rupture.

Hors période d'essai, le CDD peut être rompu avant son échéance uniquement dans les cas suivants :

- ✓ à l'initiative du salarié qui justifie d'une embauche en contrat à durée indéterminée,
- ✓ à la suite d'un accord conclu entre employeur et salarié,
- ✓ pour faute grave de l'employeur ou du salarié.

En dehors de ces trois situations, la rupture prématurée du contrat est sanctionnée, selon qu'elle est le fait de l'employeur ou du salarié :

- ✓ l'employeur doit verser au salarié des dommages-intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations que le salarié aurait perçues jusqu'au terme du contrat ;
- ✓ le salarié peut être condamné à verser à l'employeur des dommages-intérêts correspondants au préjudice réellement subi. Le montant est apprécié souverainement par les juges et le salarié perd son droit à l'indemnité de fin de contrat.

11. Indemnité de fin de contrat :

Lorsqu'à l'issu d'un CDD, les relations contractuelles de travail ne se poursuivent pas par un CDI, le salarié a droit, à titre de complément de salaire, à une indemnité destinée à compenser la précarité de sa situation.

Cette indemnité est égale à 10% de la rémunération totale brute due au salarié. La rémunération brute comprend le salaire de base (hors indemnité d'entretien et de nourriture) à l'exclusion de l'indemnité compensatrice de congés payés.

20

L'indemnité de fin de contrat n'est pas due dans les cas suivants :

- ✓ poursuite des relations contractuelles dans le cadre d'un CDI,
- ✓ refus par le salarié d'accepter la conclusion d'un CDI pour occuper le même emploi,
- ✓ rupture anticipée du contrat due à l'initiative du salarié ou pour faute grave ou lourde.

Pièces à fournir par l'employeur au moment de la rupture :

Un Certificat de Travail (modèle joint en annexe au contrat de travail),

Une attestation Pôle Emploi à remplir en 2 exemplaires, l'un sera remis au salarié et l'autre sera transmis au :

**PÔLE EMPLOI, Centre de traitement, BP 80069,
77 213 AVON CEDEX.**

Pour se la procurer : www.pole-emploi.fr



12- Documents à joindre au contrat de travail (Annexe V bis CCN)

- Autorisation concernant les modes de déplacement de l'enfant ;
- Modalités de conduite à l'école ;
- Eléments relatifs à la santé de l'enfant :

Bulletin de vaccination

Autorisation parentale d'intervention chirurgicale

Ordonnance et protocole du médecin ; veiller à communiquer des documents à jour

Autorisation de donner les médicaments

Autres

- Liste et coordonnées des personnes autorisées à venir chercher l'enfant au domicile du salarié ;
- Liste des personnes à contacter en cas d'urgence et en l'absence des parents ;
- Délégation de garde éventuelle et conditions ;
- Autres ;



L' institution compétente en matière de retraite et prévoyance est :

IRCEM-Retraite et IRCEM-Prévoyance

261, avenue des Nations Unies

BP 593

59060 ROUBAIX Cedex

☎ 0.980.980.990

www.ircem.fr



Fait en double exemplaires le :

À :



Signature de l'employeur
(précédée de : Lu et approuvé)



Signature du salarié(e)
(précédée de : Lu et approuvé)

RENSEIGNEMENTS MÉDICAUX

Cette page est à remplir et à réactualiser **si le carnet de santé n'accompagne pas l'enfant**. Elle est destinée à apporter les éléments indispensables au médecin qui serait appelé par l'assistant(e) maternel(le) **en cas d'urgence**.

NOM	Prénom	Date de naissance

Adresse :

Tél. :

Confié à M assistant(e)
maternel(le) agréé(e),

Domicilié(e) :

Tél :

* L'enfant a-t-il eu des maladies à signaler au médecin ?

Oui Non

Si oui, lesquelles ?

* L'enfant a-t-il eu une intervention chirurgicale à signaler au médecin ?

Oui Non

Si oui, laquelle ?

* L'enfant suit-il un traitement de longue durée ?

Oui Non

Si oui lequel ?

* Y-a-t-il des médicaments contre-indiqués par le médecin ?

Oui Non

Si oui, lesquels ?

L'Assistant(e) maternel(le) accueillera l'enfant malade (sauf avis médical contraire) :

Oui Non

Si oui préciser dans quels cas :

.....

* Y-a-t-il des aliments contre-indiqués ?

Oui Non

Si oui, lesquels ?

* Groupe sanguin, éventuellement :

*** Obligations vaccinales à jour à la date de signature du contrat** (obligatoire pour tous les enfants nés à compter du 1^{er} janvier 2018) : Oui Non

Si oui, attestation de vaccinations obligatoires à jour, établie par le médecin traitant, fournie le :

Si non, la famille a 3 mois pour débuter les vaccinations manquantes. Passé ce délai, et en l'absence d'attestation de vaccinations obligatoires, l'assistant maternel a obligation de rompre le contrat, au motif d'un fait reprochable aux parents, sous peine de voir son agrément retiré (cf article R.3111-8-I-c du code de l'action sociale et des familles). La Protection Maternelle Infantile doit en être informée.

* Renseignements complémentaires :

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

La surveillance médicale de l'enfant

Dans le cadre d'une maladie aiguë de courte durée, la distribution de médicaments apportés par les parents, ne peut se faire qu'avec l'ordonnance ou la copie de l'ordonnance, datée, signée, au nom de l'enfant accueilli, du médecin traitant informé de l'accueil de cet enfant chez un(e) assistant(e) maternel(le).

22

23

Les secours d'urgence

Dans le cas de maladie et/ou accident de l'enfant se déclarant chez l'assistant(e) maternel(le) :

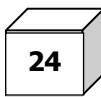
- 1) si l'assistant(e) maternel(le) ne peut pas joindre les parents au :
- 2) si un médecin n'est pas joignable,
- 3) si les parents et un médecin ne sont pas joignables ou en cas d'urgence vitale,

APPELER LE SAMU : 15

Seul habilité à faire une prise en charge médicale à distance

Le médecin :

choisi par les parents : Docteur
Tél. :

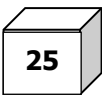


OBLIGATION POUR L'ASSISTANT(E) MATERNEL(LE) D'INFORMER LES PARENTS LE PLUS TÔT POSSIBLE.

Autorisation d'intervention chirurgicale d'urgence

Je soussigné(e), Monsieur, Madame,
autorise* le médecin à donner les soins nécessaires à mon enfant
....., né(e) le en cas
d'urgence médicale ou chirurgicale.

Fait à, le
Signature des parents précédée de lu et approuvé



*Autorisation délivrée à M....., assistant(e)
maternel(le) agréé(e), employé(e) pour l'accueil de l'enfant nommé ci-dessus.

Pharmacie – Médicaments d'urgence :

- ♦ Paracétamol : sirop ou suppositoire
- ♦ Soluté de réhydratation orale

***A ne donner que sur prescription médicale exclusive
d'un médecin sur place ou du régulateur du SAMU,
conformément au protocole d'organisation des
soins et des urgences co-signé par le service
de la PMI et le SAMU des Landes.***

En cas d'hospitalisation, l'enfant sera conduit par
les services de secours :

Au centre hospitalier :
Tél. :
À la clinique :
Tél. :

***Une autorisation d'opérer sera remise
à l'assistant(e) maternel(le) par les
parents pour que le médecin puisse
pratiquer une intervention
chirurgicale urgente avec anesthésie.
Elle ne sera utilisée que dans le cas
d'impossibilité absolue de joindre les
parents
(Cf. le formulaire ci-contre).***



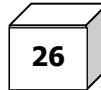
AUTORISATIONS DIVERSES



Autorisation de transport

Je soussigné(e),
 Monsieur,
 Madame, autorise
, titulaire du permis de conduire n°
 à circuler avec mon enfant
 dans son véhicule personnel assuré.
 Ceci dans les conditions de sécurité prévues par la
 législation en vigueur.

Fait à, le
 Signature des parents précédée de lu et approuvé



Droit à l'image

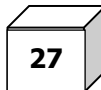
Je soussigné(e)
 Monsieur, Madame,
 autorise n'autorise pas
 que notre enfant soit :
 filmé
 pris en photo au domicile ou à l'extérieur du
 domicile de l'assistant(e) maternel(le)
 Précisez le cadre de diffusion de ces images :
 promotion des actions du relais assistantes maternelles
 autres :
 Fait à, le
 Signature des parents précédée de lu et approuvé



Les activités

Je soussigné(e), Monsieur, Madame,
 autorise
, assistant(e) maternel(le) agréé(e), à
 participer, avec mon enfant aux ateliers
 d'éveil organisés par :

Fait à, le
 Signature des parents précédée de lu et approuvé



Autres autorisations :

Je soussigné(e), Monsieur, Madame,
 autorise, assistant(e)
 maternel(le) agréé(e) à participer avec notre enfant, **sous**
réserve d'en avoir été préalablement informés, aux
 activités suivantes (à cocher) :
 Spectacles destinés aux enfants
 Sorties dans les parcs, bibliothèque...etc
 Promenades
 Autres (à préciser) :



Fait à, le
 Signature des parents précédée de lu et approuvé





➤ **En cas d'indisponibilité exceptionnelle de l'assistant(e) maternel(le) rendant impossible la continuité de l'accueil journalier**

Solution retenue par les parents et l'assistant(e) maternel(le).

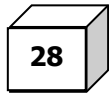
L'enfant sera confié à :

un(e) assistant(e) maternel(le) agréé(e), sous couvert de la signature en préalable d'un contrat en accueil occasionnel et dans le respect de son agrément :

NOM et Prénom :

un membre de la famille de l'enfant ou de son entourage, désigné par les parents (muni d'une pièce d'identité) :

NOM et prénom :



➤ **En cas d'indisponibilité des parents**

Les parents autorisent l'assistant(e) maternel(le) à remettre l'enfant à :

Monsieur :

Madame :

Etablir une autorisation écrite et signée, la personne nommée devra se présenter munie d'une pièce d'identité.

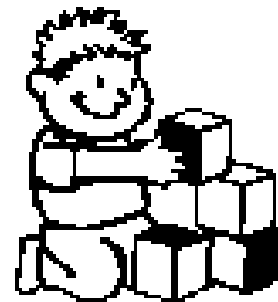


➤ **Personnes à contacter en cas d'urgence et en l'absence des parents**

Nom : **Tél :**

Nom : **Tél :**

Nom : **Tél :**



Fait à,

le

Signature de l'employeur
(précédée de : Lu et approuvé)

Signature du salarié(e)
(précédée de : Lu et approuvé)

ANNEXE 1. AVENANTS AU CONTRAT DE TRAVAIL

Ce contrat peut être modifié uniquement après accord des deux parties, par exemple : modification de salaire, congés,

Les modifications doivent être signées et datées par les deux parties.

AVENANT N°

Objet :

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

Annule et remplace :

.....
.....

Fait à, le

Signature de l'employeur

« Lu et approuvé »

Signature du salarié(e)

« Lu et approuvé »

AVENANT N°

Objet :

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

Annule et remplace :

.....
.....

Fait à, le

Signature de l'employeur

« Lu et approuvé »

Signature du salarié(e)

« Lu et approuvé »

AVENANT N°

Objet :

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

Annule et remplace :

.....
.....

Fait à, le

Signature de l'employeur

« Lu et approuvé »

Signature du salarié(e)

« Lu et approuvé »

AVENANT N°

Objet :

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

Annule et remplace :

.....
.....

Fait à, le

Signature de l'employeur

« Lu et approuvé »

Signature du salarié(e)

« Lu et approuvé »

ANNEXE 2. MODÈLE DE FICHE DE PRÉSENCE MENSUELLE

Tableau récapitulatif pour le mois deNom de l'enfant :

Jours	Heure d'arrivée/Heure de départ	Nombre d'heures complémentaires	Nombre d'heures majorées (au delà de la 45h/semaine)	Repas	Entretien	Frais de déplacement
1.						
2.						
3.						
4.						
5.						
6.						
7.						
8.						
9.						
10.						
11.						
12.						
13.						
14.						
15.						
16.						
17.						
18.						
19.						
20.						
21.						
22.						
23.						
24.						
25.						
26.						
27.						
28.						
29.						
30.						
31.						
TOTAL						

Nombre d'heures mensualisées :.....

Nombre de jours mensualisés :.....

Nombre d'heures normales du mois :.....

*(heures mensualisées dans le contrat +
Heures congés payés - heures d'absence
non rémunérées)*

Total heures complémentaires du mois :.....

Total heures majorées du mois :.....

Total entretien :.....€

Total nourriture :.....€

Total frais de déplacement :.....€

ANNEXE 3. CERTIFICAT DE TRAVAIL

Le certificat de travail est à établir par l'employeur en fin de contrat

Je soussigné(e) : Madame
ou
Monsieur
Adresse :

.....
Numéro URSSAF ou PAJEMPLOI :
.....

Certifie avoir employé : Madame
ou
Monsieur

Adresse :
.....

N° de sécurité sociale :

En qualité d'assistant(e) maternel(le) agréé(e),

pour la période du au

Madame**ou** Monsieur.....me quitte ce jour libre de tout engagement.

Fait à, le

Signature de l'employeur

Vous bénéficiez du maintien des garanties offertes par le régime de prévoyance obligatoire. Pour faire valoir votre droit, contacter l'Ircem Prévoyance au 0980 980 990.

ANNEXE 4. ENGAGEMENT RECIPROQUE

-21-

Les futurs employeurs et salarié peuvent se mettre d'accord sur le principe de la conclusion à un moment donné, d'un contrat de travail relatif à l'accueil de l'enfant.

Modèle d'accord

Suite au contact pris ce jour :/...../.....

Entre

Et

Monsieur ou
Madame.....
Adresse :.....
.....
Téléphone :.....
Fax :.....
e-mail :.....

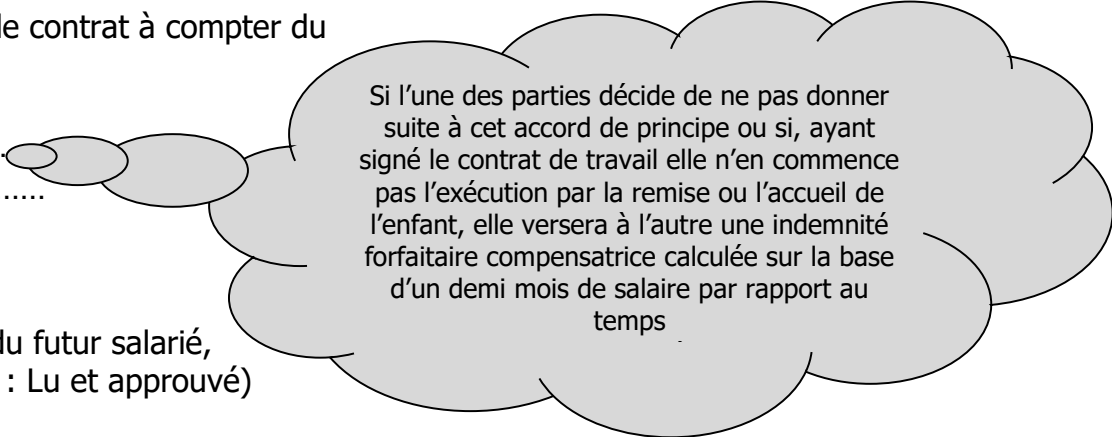
Monsieur ou Madame, assistant(e)
maternel(le).....
Adresse :.....
.....
Téléphone :.....
Fax :.....
e-mail :.....

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

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

Sur les bases suivantes :

- Durée mensuelle de l'accueil :.....
- Rémunération brute :.....



Si l'une des parties décide de ne pas donner suite à cet accord de principe ou si, ayant signé le contrat de travail elle n'en commence pas l'exécution par la remise ou l'accueil de l'enfant, elle versera à l'autre une indemnité forfaitaire compensatrice calculée sur la base d'un demi mois de salaire par rapport au temps

Signature du futur employeur,
(précédée de : Lu et approuvé)

Signature du futur salarié,
(précédée de : Lu et approuvé)

■ ADRESSES UTILES

- ✓ **Centre PAJEMPLOI**
www.pajemploi.urssaf.fr
☎ 0.806.807.253
- ✓ **CNCESU**
www.cesu.urssaf.fr
☎ 0.820.00.23.78
- ✓ **Caisse d'Allocations familiales**
www.caf.fr
www.mon-enfant.fr
- ✓ **Pôle Emploi**
www.pole-emploi.fr
☎ **Employeur** : 3995 ☎ **Salarié** : 3949
- ✓ **Portail officiel du particulier employeur et du salarié**
www.net-particulier.fr
- ✓ **Direction Départementale de l'Emploi, du Travail, des Solidarités et de la Protection des Populations**
4, allée de la solidarité
BP 371
40012 MONT DE MARSAN CEDEX
✉ ddetspp-renseignementsdroitdutravail@landes.gouv.fr
☎ 0.806.000.126 (appel non surtaxé),
les lundi, mardi, jeudi et vendredi de 9h à 11h30.
Informations sur le droit du travail :
✉ www.nouvelle-aquitaine.dreets.gouv.fr
- ✓ **IRCEM**
www.ircem.fr
☎ 0.980.980.990
- ✓ **Institut IPERIA**
Formation@iperia.eu
www.iperia.eu
☎ 0.800.820.920

- ✓ **Particulier Emploi**
www.particulieremploi.fr

■ SYNDICATS SIGNATAIRES DE LA CCN

- ✓ **Fédération des Particuliers Employeurs (FEPEM)**
www.fepem.fr
☎ 0.825.07.64.64
- ✓ **Fédération des services CFTD**
www.cfdt-services.fr
☎ 01.48.10.65.90
- ✓ **Fédération CFTC Santé et Sociaux Secteur des Emplois de la Famille**
www.cftc-santesociaux.fr
☎ 01.42.58.58.89
- ✓ **Fédération CGT du commerce, des services, et de la distribution**
www.commerce.cgt.fr
☎ 01.55.82.76.79
- ✓ **Fédération Générale des Travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture et des secteurs annexes FGTA/FO**
www.fgta-fo.org
☎ 01.40.52.85.10
- ✓ **Syndicat Professionnel des Assistants Maternels et Assistants Familiaux (SPAMAF)**
www.assistante-maternelle.org

■ BON A SAVOIR !

CREDIT D'IMPÔT	<p>Pour l'imposition des revenus, vous pouvez bénéficier pour les revenus 2020, d'un crédit d'impôt qui correspond à 50% des dépenses effectivement supportées (salaires nets + indemnités d'entretien versées – allocations perçues) et limitées à 2 300€ par an et par enfant de moins de 6 ans.</p> <p>Si le montant des impôts payés est inférieur au montant du crédit d'impôt, vous serez remboursé de la différence par le Trésor Public.</p>
HORAIRES DECALES	<p>La Majoration du Complément Mode de Garde pour horaires atypiques (CMG majoré), prestation nationale CAF :</p> <p>Vous êtes bénéficiaires du Complément Mode de Garde. Pour des raisons professionnelles, vous faites garder vos enfants par une assistante maternelle agréée ou à votre domicile par du personnel déclaré, pendant au moins 25 heures spécifiques dans le mois, pendant que vous-même travaillez tous deux sur ces heures. Vous pouvez bénéficier d'une majoration de 10% de leur droit au complément de libre choix du mode de garde déjà ouvert. Par horaires atypiques il faut entendre : du lundi au samedi de 22 h à 6 h, ainsi que le dimanche et les jours fériés, tels que listés par l'article 3133-1 du code du travail.</p> <p>L'Aide à la garde en horaires décalés de la CAF des Landes :</p> <p>Vous êtes bénéficiaires du Complément Mode de Garde CMG mais vous ne remplissez pas les conditions d'accès au dispositif national CMG majoré (ci-dessus). Vous faites garder, pour des raisons professionnelles, d'études ou de formation professionnelle, votre ou vos enfants de moins de 6 ans sur des horaires décalés (avant 7H30 le matin, après 18 heures le soir, les week-ends et jours fériés), par une assistante maternelle agréée, à votre domicile par du personnel déclaré, ou par une structure ou association habilitée, pendant que vous-même travaillez sur ces heures. Pour un couple, les deux parents travaillent/sont en formation/en déplacements liés au travail pendant les heures décalées, ou à défaut, l'un des membres du couple est dans l'impossibilité d'assurer la garde de l'enfant (handicap, hospitalisation, ...) : vous pouvez peut-être bénéficier d'une aide mise en place par la CAF des Landes, versée directement à la famille. Dans tous les cas, et dans le cadre de la réglementation générale d'accès au Complément Mode de Garde, un minimum de 15% du salaire versé restera à votre charge.</p> <p>Renseignements : www.caf.fr, www.pajemploi.urssaf.fr, CAF des Landes.</p>
MODIFICATIONS DU CONTRAT	<p>Toute modification du contrat de travail doit faire l'objet d'un avenant écrit après accord, daté et signé par les 2 parties.</p> <p>Le contrat ne peut pas être modifié à l'initiative d'un seul des signataires, qu'il s'agisse de la durée du travail, du montant du salaire, du montant de l'indemnité d'entretien, ou de toute autre clause.</p>
DEVOIR DE DISCRETION	<p>Les assistant(e)s maternel(le)s sont tenu(e)s au devoir de discrétion par rapport à tout ce qu'elles peuvent apprendre dans l'exercice de leur profession, tant pour les enfants qu'elles accueillent, que de leurs parents.</p> <p>La révélation, à des tiers d'informations recueillies au cours de leur activité professionnelle, peut-être considérée comme une faute grave et justifier une rupture de contrat, sans délai de congé, ni d'indemnité. Dans ce cas, elle peut éventuellement faire l'objet de poursuites pénales et d'une peine d'emprisonnement de un an et/ou d'une amende de 15 000€.</p> <p>Toutefois, il n'y a violation du secret professionnel, et donc aucune sanction, lorsque l'assistant(e) maternel(le) porte à la connaissance des pouvoirs publics (service social, PMI ou numéro d'appel gratuit 119) des mauvais traitements à enfants, sévices, privations,...</p> <p>La loi fait, bien au contraire, un devoir de les signaler et prévoit également des peines en cas de non dénonciation.</p>

■ CONTRAT DISPONIBLE SUR

- **LE SITE INTERNET DE LA COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION DU GRAND DAX** : www.grand-dax.fr (Vivre au Grand Dax- Petite enfance et jeunesse-La Marelle, Relais assistants maternels intercommunal)
- **LE SITE INTERNET DU RAM DE LA COMMUNAUTE DE COMMUNES COTE LANDES NATURE** www.cc-cln.fr (Services à la personne-Petite enfance-Relais d'assistantes maternelles)
- **LE SITE INTERNET DU RAM DE LA COMMUNAUTE DE COMMUNES MAREMNE ADOUR CÔTE SUD** : www.cc-macs.org (Au quotidien- Enfance Jeunesse- Petite-enfance- Le Relais Assistants Maternels- Contrats de travail et convention)
- **LE SITE INTERNET DU RAM DU PAYS MORCENAIS** : www.paysmorcenais.fr (service à la population-petite enfance- documentation)
- **LE SITE INTERNET DU RAM DU MARSAN** : www.montdemarsan-agglo.fr (Rubrique « en 1 clic »-CIAS-Relais assistantes maternelles)
- **LE SITE INTERNET DU RAM DE BISCARROSSE** : www.ville-biscarrosse.fr (ville de Biscarrosse-site officiel, icône « vivre »- rubrique « jeunesse »-« L'île aux Pitchouns »-Relais Parents Assistantes Maternelles)
- **LE SITE INTERNET DU RAM DE LA COMMUNAUTE DE COMMUNES DU PAYS D'ORTHE ET ARRIGANS** : www.pays-orthe-arrigans.fr (Services aux habitants-Petite enfance 0-3 ans-Relais assistantes maternelles)
- **LE SITE INTERNET DU RAM DE LA COMMUNAUTE DE COMMUNES DES LANDES D'ARMAGNAC** : www.landesdarmagnac.fr (Les 0-25 ans-La Petite Enfance).
- **LE SITE INTERNET DU CIAS DE LA COMMUNAUTE DE COMMUNES CHALOSSE TURSAN** : www.chalosse-tursan.fr
- **LE SITE INTERNET DE LA COMMUNAUTE DE COMMUNES CŒUR HAUTE LANDES** : www.coeurhautelande.fr