

**EXEMPLE DE CONTRAT DE TRAVAIL ET D'ACCUEIL
A DUREE INDETERMINEE ⁽¹⁾**

**ENTRE PARENTS EMPLOYEURS
ET ASSISTANT(E)S MATERNEL(LE)S AGREE(E)S**

L'accueil d'un enfant chez un(e) assistant(e) maternel(le) doit être minutieusement préparé afin qu'il se mette en place dans les meilleures conditions possibles.

Ce contrat a pour objectif de faciliter cette préparation en envisageant toutes les circonstances qui risquent d'entraîner des difficultés ou malentendus préjudiciables à l'enfant. Il précise l'organisation matérielle et financière ainsi que les principes éducatifs qui régissent l'accueil.

Les modalités d'accueil ainsi précisées, les relations entre parents et assistant(e) maternel(le) pourront être fondées sur une **confiance mutuelle** née de leur **intérêt commun pour l'enfant**.

Dans ces conditions, **les besoins de l'enfant**, à savoir, stabilité, sécurité physique et affective, échanges et communications, recherche d'autonomie et découvertes, rythme de vie adaptée, respect et reconnaissance, **pourront être satisfaits**.

(1) Par principe, même si l'accueil de l'enfant est forcément à durée déterminé, un(e) assistant(e) maternel(le) est employé(e) en Contrat en Durée Indéterminée CDI dès lors que le contrat ne répond pas aux critères énoncés par l'art L1242-2 du code du travail (remplacement maladie, maternité....).

Exemple de contrat de travail et d'accueil mis à disposition par le Relais Parents Enfants Assistant(e)s Maternel(le)s, n'engageant en rien la responsabilité du SAN du Val d'Europe, notamment pour les termes particuliers déterminés entre le particulier employeur et l'assistant(e) maternel(le). Mise à jour : le 08/02/11.

INFORMATIONS AUX PARENTS ET AUX ASSISTANT(E)S MATERNEL(LE)S

L'agrément des assistant(e)s maternel(le)s est délivré par le Président du Conseil Général, après enquête par ses professionnels de la Protection Maternelle et Infantile (PMI) : puéricultrices et assistantes sociales, qui ont aussi un rôle de conseil technique et de suivi des assistant(e)s maternel(le)s. Sa validité est de cinq ans, renouvelable à la demande de l'assistant(e) maternel(le) auprès du conseil général.

Les parents peuvent percevoir le « Complément de libre choix de Mode d'accueil (CMG) ». Ils en font la demande auprès de la CAF ou de la MSA, dès le début de l'embauche de l'assistant(e) maternel(le). La CAF déclare l'emploi du salarié au centre national PAJEMPLOI.

En tant qu'assistant(e) maternel(le) ou en tant que parents, vous pouvez avoir besoin d'informations sur les aspects administratifs (rémunération, congés, déclaration URSSAF, ...) ou vous pouvez être confrontés à des difficultés dans le cadre de l'accueil de l'enfant. Dans ces situations vous pouvez vous adresser à la puéricultrice ou à l'assistante sociale du centre médico-social proche de votre domicile, au Relais Parents Enfants Assistantes Maternelles du Val d'Europe, ainsi qu'au service Renseignements droit du travail de la Direction Régionale des Entreprises et de la concurrence, de la consommation, du Travail et de l'emploi d'IDF (coordonnées annexe 5)

**CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINE
D'ASSISTANT(E) MATERNEL(LE)
EMPLOYE PAR UN PARTICULIER**

Ce contrat est établi à partir des références et textes suivants :

- **Convention Collective Nationale de travail des assistants maternels du particulier employeur** du 1er juillet 2004, applicable au 1er janvier 2005 ;
- **Loi N° 2005-706 du 27 juin 2005** relative aux assistants maternels et aux assistants familiaux (JO du 28 juin 2005) ;
- **Loi N° 2008-596 du 25 juin 2008** portant modernisation sociale du marché du travail (JO du 26 juin 2008) ;
- **Décret n°2006-464 du 20 avril 2006** relatif à la formation des assistants maternels ;
- **Décret n°2006-627 du 29 mai 2006** relatif aux dispositions du code du travail applicables aux assistants maternels et aux assistants familiaux ;
- Code de l'action sociale et des familles ;
- Code de la santé publique ;
- Articles L 773-1 et suivants et D 773-5 et suivants du Code du travail ;

En fait :

- la loi crée un statut de base pour toutes les catégories d'assistants maternels auquel nul ne peut déroger,
- la convention collective a pour objet d'améliorer ce statut en garantissant aux assistants maternels de meilleures conditions de travail, mais aussi en éclaircissant les obligations des salariés.

Rappel : Principe de l'avantage :

La convention collective et l'accord collectif peuvent comporter des dispositions plus favorables aux salariés que celles des lois et règlements en vigueur.

Le contrat de travail ne peut être contraire à aucun de ces deux textes. Au minimum, il est conforme aux dispositions de la loi et de la convention collective. Si les parties l'ont négocié, il peut contenir des dispositions plus favorables pour le salarié.

C'est une des raisons pour lesquelles parents et assistantes maternelles doivent y réfléchir et le remplir ensemble.

Afin de faciliter les formalités administratives et éducatives, le RAM du Val d'Europe a souhaité proposer un exemple de contrat de travail.

Cet exemple de contrat de travail a été travaillé par une équipe pluridisciplinaire de professionnelles de la Petite Enfance et de juriste. Néanmoins cet exemple de contrat ne saurait engager la responsabilité du San du Val d'Europe. Il est valable à la date de sa dernière mise à jour soit au 01/09/10.

Ce contrat est composé d'une partie appelée « contrat de travail » et d'une partie appelée « contrat d'accueil ».

Le contrat de travail est **obligatoirement écrit**.

Il convient d'établir un contrat de travail par enfant.

Exemple de contrat de travail et d'accueil mis à disposition par le Relais Parents Enfants Assistant(e)s Maternel(le)s, n'engageant en rien la responsabilité du SAN du Val d'Europe, notamment pour les termes particuliers déterminés entre le particulier employeur et l'assistant(e) maternel(le). Mise à jour : le 08/02/11.

Le contrat de travail est composé des paragraphes suivants :

- 1 Obligations générales
- 2 Coordonnées des parties au contrat
- 3 Période d'essai
- 4 Durée d'accueil et horaires
- 5 Rémunération
- 6 Congés
- 7 Absences
- 8 Formation
- 9 Rupture du contrat
10. Modifications du contrat de travail en cours

Le contrat d'accueil est composé des paragraphes suivants :

- 1 Fournitures
- 2 Sommeil
- 3 Repas
- 4 Accords éducatifs
- 5 Animaux
- 6 Surveillance médicale
- 7 Transport de l'enfant
- 8 Vie sociale
- 9 Modifications du contrat d'accueil en cours

- Ce contrat est un CDI.
- Chaque page est à parapher par chacune des parties.
- Il doit être établi, daté et signé en deux exemplaires originaux (un destiné à l'employeur, l'autre au salarié). Il est signé au moment de l'embauche et prend effet dès le premier jour où l'enfant est confié à l'assistant(e) maternel(le).

Dans le cas d'une embauche différée pour réserver une place d'accueil, vous pouvez rédiger « un engagement réciproque » (annexe 1)

I – CONTRAT DE TRAVAIL

Ce contrat de travail reprend exclusivement les dispositions légales et conventionnelles.

Toute autre disposition plus favorable ayant fait l'objet de négociations entre les 2 parties devra y être ajoutée.

1. OBLIGATIONS GENERALES

Obligations de l'employeur :

- S'assurer de la réalité de l'agrément et vérifier si la 1ère partie de la formation a été suivie,
- Déclarer l'emploi à l'URSSAF, à la MSA ou à la CAF,
- Vérifier l'assurance responsabilité civile professionnelle du salarié,
- Vérifier l'assurance automobile, le cas échéant et notamment la clause particulière de la couverture de transport des enfants accueillis à titre professionnel,
- Etablir un contrat de travail écrit,
- Etablir mensuellement un bulletin de paie*
- Procéder à la déclaration nominative mensuelle ou trimestrielle des salaires.

Obligations du salarié :

- Présenter copie de l'agrément et informer l'employeur de toutes modifications d'agrément et de conditions d'accueil,
- Présenter copie de l'attestation de suivi de la 1ère partie de la formation initiale,
- Communiquer l'attestation personnelle d'assuré social,
- Communiquer les attestations d'assurance responsabilité civile professionnelle et d'assurance automobile,
- Faire visiter à l'employeur les pièces auxquelles l'enfant aura accès,
- Conclure un contrat de travail écrit.

* La loi du 27 juin 2005, indique que pour les assistants maternels employés par des particuliers, la délivrance par le centre PAJEMPLOI, d'une attestation d'emploi, vaut bulletin de salaire.

Depuis le 1^{er} juillet 2009, « l'attestation PAJEMPLOI » s'appelle « bulletin de salaire ».

2. COORDONNEES DES PARTIES AU CONTRAT

CE CONTRAT EST PASSE ENTRE LES PARENTS

Père

Nom: Prénom:

Adresse:

Téléphone domicile: ... / ... / ... / ... / ... Travail: ... / ... / ... / ... / ...

Portable: ... / ... / ... / ... / ...

Mère

Nom: Prénom:

Adresse:

Téléphone domicile: ... / ... / ... / ... / ... Travail: ... / ... / ... / ... / ...

Portable: ... / ... / ... / ... / ...

N° URSSAF ou PAJEMPLOI:

Exemple de contrat de travail et d'accueil mis à disposition par le Relais Parents Enfants Assistant(e)s Maternel(le)s, n'engageant en rien la responsabilité du SAN du Val d'Europe, notamment pour les termes particuliers déterminés entre le particulier employeur et l'assistant(e) maternel(le). Mise à jour : le 08/02/11.

ET LE SALARIE ENGAGE EN TANT QU'ASSISTANT(E) MATERNEL(LE)

Nom marital : Prénom:

Nom de Jeune Fille..... date et lieu de naissance :.....

Adresse du salarié et du lieu de travail:.....

Téléphone domicile: ... / ... / ... / ... / ... Portable: ... / ... / ... / ... / ...

Date et références d'agrément : ... / ... / ...

Date du dernier renouvellement : ... / ... / ...

Nombre d'enfants autorisés: en journée /en périscolaire

Date de fin d'agrément: ... / ... / ...

N° Sécurité Sociale :.....

Assurances (article L 421-13 du Code de l'Action Sociale et des Familles)

L'assistant(e) maternel(le) est dans l'obligation de souscrire une assurance responsabilité civile professionnelle. Cette assurance couvre les dommages que les enfants pourraient provoquer et ceux dont ils pourraient être victimes.

- **Compagnie** :.....

- **Adresse** :.....

- **N° de police** : - **Validité de la police** : ... / ... / ...

- **Nombre d'enfants** :

L'assistant(e) maternel(le) est seul responsable de l'enfant gardé et ne peut déléguer cette responsabilité à une autre personne, même à un membre de sa famille.

Assurance automobile contractée par l'Assistant(e) maternel(le) pour le transport de l'enfant en voiture

- **Compagnie** :.....

- **Adresse** :.....

- **N° de police** : - **Validité de la police** : ... / ... / ...

- **Nombre d'enfants** :

Une copie de l'attestation d'agrément, des attestations d'assurance et de l'attestation personnelle d'assurée sociale seront données à l'employeur. Les parents devront être informés de toute modification de l'agrément, ainsi que de toute modification des conditions d'accueil.

POUR L'ENFANT

Nom : Prénom :

Date de naissance : ... / ... / ...

Où joindre les parents en cas d'urgence :.....

Qui prévenir en cas d'urgence :.....

En cas de séparation ou de divorce, fournir les décisions juridiques concernant la garde de l'enfant (dispositif du jugement de divorce).

Si d'autres personnes sont susceptibles de le reprendre chez l'assistant(e) maternel(le), elles devront être munies d'une autorisation écrite des signataires du contrat et d'une pièce d'identité que l'assistant(e) maternel(le) devra exiger. De plus, le nom de ces personnes sera mentionné sur le contrat. **En aucun cas, l'assistant(e) maternel(le) n'est autorisé(e) à confier l'enfant aux personnes non mentionnées.**

Exemple de contrat de travail et d'accueil mis à disposition par le Relais Parents Enfants Assistant(e)s Maternel(le)s, n'engageant en rien la responsabilité du SAN du Val d'Europe, notamment pour les termes particuliers déterminés entre le particulier employeur et l'assistant(e) maternel(le). Mise à jour : le 08/02/11.

LA DATE DU DEBUT DE L'ACCUEIL ET DU CONTRAT EST FIXEE AU :

... / ... / ...

(À compter du 1er jour de la période d'essai incluant une éventuelle période d'adaptation)

3. PERIODE D'ESSAI

Cette période ne se présume pas, elle n'existe que si elle est expressément et clairement prévue.

- Durée maximum de 2 mois si l'accueil est prévu sur 4 jours par semaine ou plus
- Durée maximum de 3 mois si l'accueil est prévu sur moins de 4 jours par semaine calendaire. Durant les premiers jours de l'essai et au maximum pendant un mois, un temps d'adaptation au cours duquel les conditions et les horaires d'accueil seront fixés en fonction des besoins de l'enfant, devrait être prévu par l'employeur et le salarié. Ce temps fait partie de la période d'essai.

En cas de rupture par l'employeur pendant la période d'essai, le salarié doit être prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures lorsqu'il y a moins de 8 jours de présence
- 48 heures entre 8 jours et un mois de présence
- 2 semaines après un mois de présence.

L'employeur doit délivrer au salarié :

- un bulletin de paie (bulletin de salaire PAJEMPLOI faisant foi).
- un certificat de travail (exemple en annexe 2),
- un solde de tout compte (exemple en annexe 3)
- une lettre de rupture (LRAR) si celle-ci est de son fait,
- une attestation Pôle Emploi.

Lorsque le salarié met fin à la période d'essai, il doit respecter un délai de prévenance* de 48 heures (24h s'il a moins de 8 jours de présence)

Date et durée de la période d'essai : Duau

Les parents employeurs fixent les modalités suivantes pour la période d'adaptation :

Lundi : Mercredi : Vendredi :
Mardi : Jeudi : Samedi :

4. DUREE D'ACCUEIL ET HORAIRES

4.a) Principes à respecter

- La durée conventionnelle est de 45 heures par semaine.
- Le salarié bénéficie d'un repos quotidien de 11 heures consécutives minimum. Il peut toutefois être dérogé à ce principe afin que l'accueil de l'enfant soit assuré sans interruption pendant deux ou plusieurs jours consécutifs, pour des motifs liés à l'indisponibilité du ou des parents du fait de leur travail ou de leur état de santé.
- La durée habituelle de la journée d'accueil est de 9 heures.

Exemple de contrat de travail et d'accueil mis à disposition par le Relais Parents Enfants Assistant(e)s Maternel(le)s, n'engageant en rien la responsabilité du SAN du Val d'Europe, notamment pour les termes particuliers déterminés entre le particulier employeur et l'assistant(e) maternel(le). Mise à jour : le 08/02/11.

- L'accueil journalier débute à l'heure prévue au contrat et se termine à l'heure de départ du parent avec son enfant.
 - Des dérogations sont possibles en raison d'impératifs prévisibles et non constants de l'employeur ou dans des situations imprévisibles.
 - L'assistant(e) maternel(le) ne peut-être employé(e) plus de 6 jours consécutifs.
 - Le repos hebdomadaire a une durée minimale de 24h + les 11h de repos quotidien, soit 35h.
 - Sans accord du salarié, la durée maximale hebdomadaire est de 48h (calculée comme une moyenne sur une période de 4 mois).
 - Avec l'accord écrit du salarié, la durée maximale hebdomadaire peut être supérieur à 48h (calculée comme une moyenne sur une période de 12 mois, dans le respect d'un plafond annuel de 2 250 heures).
- L'assistant(e) maternel(le) ne peut subir aucun préjudice du fait d'un éventuel refus.
- Les cas dans lesquels et les modalités suivant lesquelles peuvent être modifiés, de manière occasionnelle, les horaires d'accueil, la durée du travail hebdomadaire ou mensuelle et la répartition de cette durée doivent être précisés dans le contrat.

4.b) Planning hebdomadaire :

Les parties au contrat prévoient que l'enfant sera confié à l'assistant(e) maternel(le) les jours suivants:

LUNDI : De ... h ... à ... h ...
 MARDI : De ... h ... à ... h ...
 MERCREDI : De ... h ... à ... h ...
 JEUDI : De ... h ... à ... h ...
 VENDREDI : De ... h ... à ... h ...
 SAMEDI : De ... h ... à ... h ...
 DIMANCHE : De ... h ... à ... h ...

Ou selon les modalités suivantes avec accords particuliers et ajustements de prix :

Cas dans lesquels et modalités suivant lesquelles peuvent être modifiées, de manière occasionnelle, les horaires d'accueil, la durée du travail hebdomadaire ou mensuelle et la répartition de cette durée:.....

Toute modification d'un élément essentiel du contrat de travail (ex : salaire...) devra faire l'objet d'un avenant au contrat de travail (exemple en annexe 4).

4.c) Planning annuel :

(Les semaines d'accueil dans l'année doivent être programmées, à défaut de dates précises, leur nombre doit être prévu ainsi qu'un délai de prévenance)

Les parties prévoient au contrat :

- Le nombre de semaines d'accueil programmées :.....
- Le nombre de semaines d'absence de l'enfant prévues :.....

Planning détaillé des semaines d'absence :

.....

A défaut le délai de prévenance est fixé à :.....

4.d) Repos hebdomadaire

Le jour habituel de repos est prévu au contrat, il est pris le même jour en cas de multi-employeurs. Si exceptionnellement le jour de repos est travaillé, il est rémunéré ou récupéré majoré dans les 2 cas de 25%.

Le jour de repos hebdomadaire est fixé au

5. REMUNERATION

Toutes les heures d'accueil sont rémunérées.

Le salaire est versé tous les mois, à date fixe.

Un bulletin de paie est délivré chaque mois où apparaissent le nombre d'heures effectuées et le montant des cotisations salariales.

Le salaire horaire brut de base ne peut-être inférieur à 1/8^{ème} du salaire statutaire brut journalier, c'est à dire : **2,25 x SMIC horaire brut en vigueur.**

8

Les parties au contrat conviennent :

du **salaire horaire brut** de base suivant : **€/heure d'accueil.**

soit un **salaire horaire net** de base suivant : **€/heure d'accueil.**

Sauf dans le cadre de l'application d'un salaire horaire minimum ou l'augmentation du SMIC est à prendre obligatoirement en compte, l'évolution de la rémunération n'est pas systématique. Elle pourra faire l'objet d'une négociation entre les parties contractantes.

5.a) Salaire mensuel de base :

Le calcul du salaire mensuel dépend du caractère régulier ou non de l'accueil. Pour assurer au salarié un salaire régulier quel que soit le nombre d'heures d'accueil par semaine et le nombre de semaines d'accueil dans l'année, le salaire de base est mensualisé. **Il est calculé sur 12 mois.**

Seul l'accueil occasionnel, c'est à dire de courte durée, sans caractère régulier échappe à la mensualisation.

***Accueil régulier :**

Le salaire de base est **obligatoirement** mensualisé.

Selon les circonstances intervenues au cours du mois considéré. Le salaire de base peut être majoré (heures complémentaires ou heures supplémentaires majorées) ou minoré (dans le cas de certaines absences justifiées de l'assistant(e) maternel(le) ou justifiées de l'enfant)

1) Si l'accueil s'effectue sur une ANNEE COMPLETE (52 semaines y compris les congés payés du salarié) :

Le salaire est versé tous les mois, sous réserve des droits aux congés payés acquis au cours de la période de référence précédente (ainsi en cas de congé sans solde ou d'absences, le salaire de base peut être diminué).

Règle de calcul à compléter	
Brut	Net
$\frac{\text{ Salaire horaire brut de base } \times \text{ nb d'h d'accueil hebdo } \times 52 \text{ sem}^*}{12}$ $= \frac{\text{€} \times \text{heures d'accueil hebdo } \times 52^*}{12}$ <p>Soit un salaire mensuel brut de base =.....€</p>	$\frac{\text{ Salaire horaire net de base } \times \text{ nb d'h d'accueil hebdo } \times 52 \text{ sem}^*}{12}$ $= \frac{\text{€} \times \text{heures d'accueil hebdo } \times 52^*}{12}$ <p>Soit un salaire mensuel net de base =.....€</p>
S'il y a des heures supplémentaires (au-dessus de 45h par semaine) dans la mensualisation, elles doivent être mensualisées selon la même formule	S'il y a des heures supplémentaires (au-dessus de 45h par semaine) dans la mensualisation, elles doivent être mensualisées selon la même formule
$\frac{\text{€} \times \text{heures supp d'accueil hebdo } \times 52^*}{12}$ <p>Soit un salaire mensuel brut de base =.....€</p>	$\frac{\text{€} \times \text{heures supp d'accueil hebdo } \times 52^*}{12}$ <p>Soit un salaire mensuel net de base =.....€</p>
On cumule le montant des 2 mensualisations pour obtenir le salaire minimum garanti du salarié Soit un salaire mensuel brut de base =.....€	On cumule le montant des 2 mensualisations pour obtenir le salaire minimum garanti du salarié Soit un salaire mensuel brut de base =.....€

*correspondant à 47 semaines d'accueil + 5 semaines de congé payés (si acquis) de l'assistant(e) maternel(le).

2) Si l'accueil s'effectue sur une ANNEE INCOMPLETE (semaines d'accueil programmées hors congés annuels du salarié) :

Sauf majoration ou minoration justifiées, ce salaire ne prenant en compte que les semaines programmées d'accueil doit être versé tous les mois y compris pendant les congés de l'assistant(e) maternel(le) ou pendant les semaines d'absence programmées de l'enfant.

Les congés payés de l'assistant(e) maternel(le) seront à calculer au 31 mai de chaque année et seront à payer en plus du salaire de base selon la modalité choisie (cf. 6- congés payés).

Règle de calcul à compléter	
Brut	Net
$\frac{(\text{ Salaire horaire brut de base } \times \text{ nb d'h d'accueil hebdo } \times \text{ nb de semaines d'accueil programmées}^*)}{12}$ $= \frac{\text{€} \times \text{heures d'accueil hebdo } \times \text{semaines d'accueil programmées}^*}{12}$ <p>Soit un salaire mensuel brut de base =.....€</p>	$\frac{(\text{ Salaire horaire net de base } \times \text{ nb d'h d'accueil hebdo } \times \text{ nb semaines d'accueil programmées}^*)}{12}$ $= \frac{\text{€} \times \text{heures d'accueil hebdo } \times \text{semaines d'accueil programmées}^*}{12}$ <p>Soit un salaire mensuel net de base =.....€</p>
S'il y a des heures supplémentaires (au-dessus de 45h par semaine) dans la mensualisation, elles doivent également être mensualisées selon la même formule	S'il y a des heures supplémentaires (au-dessus de 45h par semaine) dans la mensualisation, elles doivent également être mensualisées selon la même formule
$\frac{\text{€} \times \text{heures d'accueil hebdo } \times \text{semaines d'accueil programmées}^*}{12}$ <p>Soit un salaire mensuel brut de base =.....€</p>	$\frac{\text{€} \times \text{heures d'accueil hebdo } \times \text{semaines d'accueil programmées}^*}{12}$ <p>Soit un salaire mensuel net de base =.....€</p>
On cumule le montant des 2 mensualisations pour obtenir le salaire minimum garanti du salarié Soit un salaire mensuel brut de base =.....€	On cumule le montant des 2 mensualisations pour obtenir le salaire minimum garanti du salarié Soit un salaire mensuel brut de base =.....€

*correspondant à 46 semaines ou moins d'accueil (52 – toutes les semaines programmées d'absence de l'enfant et de l'assistant(e) maternel(le) si elles ne correspondent pas à celles de l'enfant). Les congés payés de l'assistant(e) maternel(le) ne doivent pas être pris en compte dans ce calcul.

Exemple de contrat de travail et d'accueil mis à disposition par le Relais Parents Enfants Assistant(e)s Maternel(le)s, n'engageant en rien la responsabilité du SAN du Val d'Europe, notamment pour les termes particuliers déterminés entre le particulier employeur et l'assistant(e) maternel(le). Mise à jour : le 08/02/11.

***Accueil occasionnel :**

Cet accueil, de courte durée sans caractère régulier ne permet pas la mensualisation du salaire. Le salaire versé en fin de mois correspond au nombre d'heures réellement effectuées.

Salaire horaire brut de base x nombre d'heures d'accueil dans le mois

***Heures complémentaires :**

Elles sont rémunérées au salaire horaire brut de base. Ce sont les heures effectuées en plus de celles qui ont été prévues au contrat et ≤ 45 heures d'accueil par semaine.

***Majorations :**

A partir de la 46ème heure hebdomadaire d'accueil, une majoration laissée à la négociation des parties est appliquée. A défaut, le salaire horaire brut de base s'applique.

En cas de difficultés particulières de l'enfant (handicap,...) une majoration du salaire peut être prévue proportionnellement à l'importance des difficultés.

Les parties conviennent d'appliquer une majoration de :.....

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

Le salaire sera réglé par :

Chèque CESU Liquide (avec reçu) Virement bancaire

5.b) Indemnités diverses :

Elles ne sont dues que les jours de présence de l'enfant.

Ces indemnités ne sont pas des éléments du salaire, elles n'entrent pas en compte dans le calcul des congés payés. Elles ne sont pas soumises à cotisation.

***Indemnité d'entretien :**

Les indemnités et fournitures destinées à l'entretien de l'enfant accueilli par un(e) assistant(e) maternel(le) couvrent et comprennent :

- Les matériels et les produits de couchage, de puériculture, de jeux et d'activités destinés à l'enfant, à l'exception des couches, qui sont fournies par les parents de l'enfant, ou les frais engagés par l'assistant(e) maternel(le) à ce titre ;
- La part afférente aux frais généraux (eau, gaz, électricité, chauffage) du logement de l'assistant(e) maternel(le).

Nombre d'heures d'accueil par journée d'accueil	Indemnité d'entretien minimum à verser par journée d'accueil lorsqu'aucune fourniture n'est apportée par les parents
Moins de 9h d'accueil	2.65€
9 heures d'accueil	Minimum Garanti (MG) en vigueur x 85%
Au-delà de 9 heures d'accueil	MG* en vigueur x 85% + (MG en vigueur x 85% /9h) par heure à partir de la 10ème heure d'accueil

Les parties au contrat conviennent d'une indemnité d'entretien de €/ jour d'accueil.

Exemple de contrat de travail et d'accueil mis à disposition par le Relais Parents Enfants Assistant(e)s Maternel(le)s, n'engageant en rien la responsabilité du SAN du Val d'Europe, notamment pour les termes particuliers déterminés entre le particulier employeur et l'assistant(e) maternel(le). Mise à jour : le 08/02/11.

***Frais de repas :**

La partie fournissant les repas doit être précisée dans le contrat.

Si l'employeur fournit les repas, l'indemnité n'est pas due.

Si le salarié fournit les repas, employeur et salarié se mettent d'accord sur la nature des repas.

L'indemnité est fixée en fonction des repas fournis.

Les parties au contrat conviennent d'une indemnité de repas de €/ jour d'accueil.

***Frais de déplacement :**

Si le salarié est amené à utiliser son véhicule personnel pour transporter l'enfant, à la demande de l'employeur, l'employeur l'indemniserá selon le nombre de kilomètres effectués. L'indemnisation ne peut être inférieure au barème de l'administration et supérieure au barème fiscal. Le cas échéant, l'indemnisation peut être répartie entre les différents employeurs demandeurs des déplacements.

Les parties au contrat conviennent de l'indemnisation kilométrique suivante :Euros par kilomètre parcouru.

6. CONGES

6.a) Congés payés

***Ouverture et durée des congés :**

Le droit aux congés est ouvert au salarié justifiant au minimum de 10 jours de travail effectif chez le même employeur (loi 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail).

Pour une année de référence complète (du 01/06 au 31/05), le salarié acquiert 30 jours ouvrables, soit 5 semaines de 6 jours.

A défaut, il a droit à 2,5 jours ouvrables par mois d'accueil (ou période de 4 semaines d'accueil) effectué au cours de la période de référence.

Sont assimilés à de l'accueil, les périodes de congés payés de l'année précédente, les jours fériés chômés, les congés pour événement personnel, de formation, de maternité et d'adoption, les périodes de suspension du contrat pour maladie professionnelle ou accident du travail, pour appel de préparation à la défense.

Lorsque le nombre de jours ouvrables calculé n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

Les femmes salariées bénéficient de 2 jours de congés supplémentaires par enfant à charge (enfant de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours). Les femmes de moins de 21 ans au 30 avril de l'année en cours bénéficient de ces deux jours supplémentaires par enfant ou d'un jour si le congé légal ne dépasse pas 6 jours ; Toutefois le nombre total de jours de congés (congé légal et congé supplémentaire) ne peut pas dépasser 30 jours.

***Prise des congés :**

Les congés annuels acquis doivent être pris.

Un congé payé minimum de 2 semaines consécutives (12 jours ouvrables) doit être attribué sauf accord des parties entre le 1^{er} mai et le 31 octobre.

La date des congés est fixée par l'employeur lorsqu'il est unique.

En cas de multi employeurs, les différents employeurs s'efforceront de fixer, en accord avec l'assistant(e) maternel(le) et au plus tard le 1^{er} mars de chaque année les dates de congés de l'assistant(e) maternel(le). A défaut d'accord à cette date, l'assistant(e) maternel(le) peut fixer lui/elle-même les dates de 4 semaines en été (entre le 1^{er} mai et le 31 octobre) et de 1 semaine en hiver (entre le 1^{er} novembre et le 30 avril), à condition d'en prévenir ses employeurs au plus tard le 1^{er} mars de l'année considérée, que ces congés soient payés ou sans solde.

La prise de congés (hors 5^{ème} semaine) en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre ouvre droit à 1 ou 2 jours de congés supplémentaires appelés jours de fractionnement. En fonction du nombre de jour pris hors période.

Exemple de contrat de travail et d'accueil mis à disposition par le Relais Parents Enfants Assistant(e)s Maternel(le)s, n'engageant en rien la responsabilité du SAN du Val d'Europe, notamment pour les termes particuliers déterminés entre le particulier employeur et l'assistant(e) maternel(le). Mise à jour : le 08/02/11.

Les parties au contrat prévoient les dates de congé suivantes :

Année 201...	Assistant(e) Maternelle	Parents

***Rémunération des congés payés :**

L'année de référence court du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours. A cette date, le point devra être fait sur le nombre de congés acquis et la rémunération brute versée au salarié pendant l'année de référence hors indemnités.

La rémunération brute des congés est égale :

- soit à la rémunération brute hors indemnités que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé,

- soit au 1/10 de la rémunération totale brute (y compris celle versée au titre des congés payés) perçue par le salarié au cours de l'année de référence.

La solution la plus avantageuse pour le salarié doit être appliquée.

1) Accueil régulier sur une année complète :

Sous réserve de leur acquisition, les congés sont rémunérés lorsqu'ils sont pris, la rémunération due au titre des congés se substitue au salaire de base.

2) Accueil régulier sur une année incomplète :

Dans ce cas, la rémunération due au titre des congés payés pour l'année de référence s'ajoute au salaire de base versé tous les mois.

Cette rémunération est versée, en accord des parties :

- soit en 1 seule fois au mois de juin,

- soit lors de la prise principale des congés,

- soit au fur et à mesure de la prise des congés,

- soit par 12ème chaque mois.

Lorsque l'année est incomplète, le salarié n'acquiert pas 30 jours ouvrables de congés payés, mais 2,5 jours par mois d'accueil ou période de 4 semaines d'accueil. Cependant pour lui permettre de bénéficier d'un tel repos, il lui est accordé le droit à un congé complémentaire non rémunéré.

Les parties au contrat conviennent de verser cette rémunération selon la modalité suivante (à cocher) :

En 1 seule fois au mois de juin
congés

Lors de la prise principale des

Au fur et à mesure de la prise des congés

Par 12ème chaque mois

3) Accueil occasionnel :

La rémunération des congés dus s'effectue selon la règle du 1/10 versée à la fin de chaque accueil.

6.b) Jours Fériés

***1^{er} mai :** Seul le 1^{er} mai est un jour férié chômé et payé sans conditions, s'il tombe un jour habituellement travaillé. S'il est travaillé, sa rémunération est majorée de 100%.

- **1^{er} mai : travaillé** **non travaillé**

***Jours fériés ordinaires :**

Ils ne sont pas obligatoirement chômés et payés. Lorsque l'accueil est effectué un jour férié prévu au contrat, il est rémunéré sans majoration. Si l'accueil n'est pas prévu au contrat, il peut-être refusé par le salarié.

Décidé par l'employeur, le chômage des jours fériés ordinaires tombant un jour habituellement travaillé ne pourra être la cause d'une diminution de la rémunération dès lors que le salarié remplit les conditions suivantes chez 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 40h ou plus par semaine, avoir accompli 200h de travail au moins, au cours des 2 mois précédant le jour férié ;
- s'il travaille moins de 40h, avoir accompli un nombre d'heures réduit proportionnellement par rapport à un horaire hebdomadaire de 40h.

- **le 1^{er} janvier** : travaillé non travaillé
- **le lundi de Pâques** : travaillé non travaillé
- **le 8 mai** : travaillé non travaillé
- **l'Ascension** : travaillé non travaillé
- **le 14 juillet** : travaillé non travaillé
- **l'Assomption (15 août)** : travaillé non travaillé
- **la Toussaint** : travaillé non travaillé
- **le 11 novembre** : travaillé non travaillé
- **le jour de Noël** : travaillé non travaillé

- le lundi de Pentecôte : Journée de solidarité.

La loi du 30 juin 2004, relative à la journée de solidarité des personnes âgées et personnes handicapées a institué une journée de solidarité, c'est à dire une journée de travail supplémentaire non rémunérée (dans la limite de 7h) dont doivent s'acquitter les salariés. Coté employeur, une contribution supplémentaire a été mise en place depuis le 1er juillet 2004.

Tous les salariés mensualisés y compris les salariés à temps partiel doivent se soumettre à cette obligation. L'assistant(e) maternel(le) ne peut en aucun cas refuser d'effectuer cette journée, même si le contrat ne prévoyait pas son accomplissement.

En l'absence de disposition conventionnelle particulière, la journée de solidarité est fixée pour les assistants maternels, au lundi de Pentecôte (dès 2005).

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

Cependant quelle que soit la date fixée, elle doit être identique pour l'ensemble des employeurs, de façon que l'assistant(e) maternel(le) n'exécute qu'une seule journée de solidarité.

Exemple de contrat de travail et d'accueil mis à disposition par le Relais Parents Enfants Assistant(e)s Maternel(le)s, n'engageant en rien la responsabilité du SAN du Val d'Europe, notamment pour les termes particuliers déterminés entre le particulier employeur et l'assistant(e) maternel(le). Mise à jour : le 08/02/11.

La durée de la journée de solidarité correspond à une journée de 7h de travail pour les salariés à temps plein (35h et plus) par semaine, pour les salariés à temps partiel, la journée de solidarité doit être effectuée au prorata.

Ex : pour un contrat de 20h par semaine, $9/45 \times 20 = 4h$ doivent être effectuées au titre de la journée de solidarité.

Les heures effectuées au titre de la journée de solidarité ne sont pas qualifiées d'heures complémentaires ou supplémentaires. Cependant les heures effectuées au delà de la durée due au titre de la journée de solidarité (7h maximum) doivent être rémunérées. (Dans l'exemple ci-dessus si 6h sont effectuées en réalité, l'employeur devra donc verser 2h complémentaires en plus du salaire mensuel de base).

6.c) Autres congés

***Rémunérés :**

Pris au moment de l'événement et sur justificatif, ils sont payés et sont assimilés à des jours d'accueil pour la détermination de la durée des congés annuels :

Rémunérés sans condition d'ancienneté :

- Le mariage du salarié : 4 jours ouvrables
- Le mariage d'un enfant : 1 jour ouvrable
- Le décès d'un enfant, d'un conjoint ou du partenaire d'un PACS : 2 jours ouvrables
- Le décès d'un ascendant, d'un grand-père ou d'une grand-mère : 1 jour ouvrable
- La naissance ou adoption : 3 jours ouvrables
- Le décès du père ou de la mère de l'époux(se) : 1 jour ouvrable
- Le décès d'un frère ou d'une soeur : 1 jour ouvrable
- Journée d'appel de préparation à la défense : 1 jour ouvrable

***Non rémunérés :**

Ils n'entrent pas dans le calcul des congés payés.

- Congés pour convenance personnelle, accordé par l'employeur à la demande du salarié (ex : déplacement de plus de 600 km aller/retour pour se rendre à un évènement personnel ou autre raison).
- Congés pour enfant de moins de 16 ans, malade (3 à 5 jours par an, selon l'âge et le nombre d'enfants du salarié)
- Congés complémentaires : lorsque le salarié n'a pas acquis la totalité des congés payés et pour lui permettre de bénéficier d'un repos total de 30 jours ouvrables, il lui est accordé le droit à un congé complémentaire non rémunéré.
- Congé sans solde : au delà des 5 semaines légales de congés annuels, le salarié peut demander à bénéficier de congés supplémentaires sans solde. L'employeur est libre d'accepter ou non.

7. ABSENCES

Toutes les absences doivent être justifiées qu'elles soient du fait du salarié, comme de l'employeur.

Absences de l'enfant :

Les absences de l'enfant non prévues au contrat doivent être rémunérées en totalité (maintien du salaire mensuel de base), à l'exception des absences dues à une maladie ou à un accident justifiées dans les 48h par un certificat médical daté du 1^{er} jour de l'absence. Celles-ci ne sont pas rémunérées dans la limite de 10 jours par an consécutifs ou non, à la date d'effet du contrat.

Dans le cas d'une maladie ou hospitalisation de l'enfant durant 14 jours consécutifs, le salarié n'est pas rémunéré.

Au-delà, l'employeur décidera soit de rompre le contrat, soit de rétablir le salaire.

Absences de l'assistant(e) maternel(le) :

Le salarié en arrêt de travail pour maladie doit :

- informer son employeur dans les plus brefs délais des motifs et de la durée probable de l'absence,
- justifier de son absence en adressant dans les 48h à son ou ses employeurs un certificat médical (ou une copie) daté du 1^{er} jour de l'absence,
- le salarié doit tenir informé son ou ses employeurs de l'évolution de son état en transmettant les certificats de prolongation de ses arrêts arrêt de travail.

8.FORMATION

8.a) Formation Obligatoire

(Articles L 421-14 du Code de l'Action Sociale et des Familles et L 2111-2 et L 2112-3 du Code de Santé Publique)

Une formation de 120 heures, est **obligatoire** pour les assistant(e)s maternel(le)s. 60 heures doivent être effectuées avant l'accueil d'enfant et 60 heures dans les deux ans suivant le premier accueil.

Les parents doivent permettre la formation de l'assistant(e) maternel(le) :

- En lui rémunérant sa ou ses journées de formation au même titre que les jours d'accueil (article L773-4-1 du Code du Travail). Seul sera dû le salaire de base, sans les indemnités d'entretien et de nourriture. En cas d'embauche d'un(e) assistant(e) maternel(le) de remplacement, le Conseil général paiera la seconde assistant(e) maternel(le). Le dossier est à retirer auprès de la PMI (coordonnées annexe 5)
- En s'arrangeant personnellement pour faire garder l'enfant.

8.b) Formation continue

L'assistant(e) maternel(le) à droit à la formation continue.

Le parent employeur peut être à l'initiative de la formation continue de son employé ou être facilitateur. Les modalités d'accès à cette formation continue sont précisées dans l'accord collectif du 21 septembre 2006.

Pour plus d'information vous pouvez vous rendre sur le site de la Fédération nationale des particuliers employeurs (FEPPEM) : <http://www.fepem.fr> (coordonnées téléphonique annexe 5)

9. RUPTURE DU CONTRAT

Pour une rupture de contrat au cours de la période d'essai, se reporter au I – 3.
Toute rupture après la fin de la période d'essai est soumise aux règles suivantes :

9.a) Rupture à l'initiative de l'employeur : Retrait de l'enfant

Quel qu'en soit le motif, le retrait doit être notifié par lettre recommandée avec Avis de Réception (AR).

La date de 1^{ère} présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du préavis.

9.b) Rupture à l'initiative du salarié : Démission :

Le salarié qui décide de ne plus accueillir l'enfant peut rompre le contrat. Il fait connaître sa décision aux employeurs par lettre recommandée avec avis de réception.

La date de 1^{ère} présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du préavis.

9.c) Préavis :

Hors période d'essai, et sauf faute grave ou faute lourde (décision de justice), la durée minimum du préavis est de :

- 15 jours calendaires lorsque le salarié a moins d'un an d'ancienneté,
- 1 mois calendaire à partir d'un an d'ancienneté.

La période de préavis ne se cumule pas avec une période de congés payés.

En cas d'inexécution, la partie responsable de l'inexécution du préavis doit verser à l'autre une indemnité égale au montant de la rémunération qu'aurait perçue le salarié s'il avait travaillé.

9.d) 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, sans remettre en cause les conditions définies à la signature du contrat, avec celles rémunérées tel que prévu dans le cadre de 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 et rentre en compte dans le calcul des congés payés du salarié et, s'il y a lieu, de l'indemnité de rupture.

9.e) Indemnités :

En cas de rupture, le salarié a droit, sauf faute lourde, à une indemnité compensatrice correspondant à la rémunération des congés payés dus.

Exemple de contrat de travail et d'accueil mis à disposition par le Relais Parents Enfants Assistant(e)s Maternel(le)s, n'engageant en rien la responsabilité du SAN du Val d'Europe, notamment pour les termes particuliers déterminés entre le particulier employeur et l'assistant(e) maternel(le). Mise à jour : le 08/02/11.

En cas de retrait de l'enfant, sur l'initiative de l'employeur, sauf faute grave, une indemnité de rupture est due au salarié ayant plus d'un an d'ancienneté. Cette indemnité, égale à 1/120^{ème} des salaires nets perçus pendant toute la durée du contrat, est exonérée de cotisation et d'impôt sur le revenu.

En cas de rupture pour suspension ou retrait de l'agrément, le contrat se trouve rompu sans préavis. Cependant l'indemnité de rupture reste due.

***Attention depuis la parution de la loi du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail, le calcul de l'indemnité de licenciement pour les salariés est porté à 1/5ème de mois de salaire par année d'ancienneté (ArtR.1234-2 du code du travail).**

Toutefois il n'est pas possible d'affirmer que ce nouveau mode de calcul s'applique aux assistant(e)s maternel(le)s compte-tenu des interprétations divergeantes des partenaires sociaux et de la Direction Générale du Travail. Des précisions devront être apportées.

9.f) Suspension ou retrait de l'agrément :

L'employeur n'est pas responsable de la rupture.

La suspension ou le retrait d'agrément s'impose au salarié et à l'employeur qui ne peut plus confier son enfant au salarié et lui signifie, par lettre avec avis de réception, le retrait forcé de l'enfant entraînant la rupture du contrat de travail à la date de notification de la suspension ou du retrait de l'agrément par le conseil général. Attention seule l'Assistante Maternelle est avertie de cette décision.

Dans ce cas le contrat se trouve rompu sans préavis, du seul fait de la suspension ou du retrait de l'agrément.

Rappel : l'indemnité de rupture reste due (cf 9.e).

9.g) Litiges :

La section des activités diverses du Conseil de Prud'hommes est compétente pour connaître des différends qui peuvent s'élever entre les parties à l'occasion du présent contrat. Néanmoins, les parties en cas de litiges s'engagent à faire leurs meilleurs efforts pour aboutir à un règlement à l'amiable. Le cas échéant une conciliation ou une médiation pourra être engagée auprès du Médiateur ou du Conciliateur de la République compétent (coordonnées annexe 5) .

DOCUMENTS A FOURNIR PAR L'EMPLOYEUR EN FIN DE CONTRAT

Le dernier jour de travail l'employeur doit remettre au salarié :

- Un bulletin de salaire,
- Un certificat de travail (annexe 2),
- Un reçu pour solde de tout compte (annexe 3)
- Une attestation pôle emploi fournie par le pôle emploi et remplie par l'employeur.

10. MODIFICATIONS DU CONTRAT DE TRAVAIL EN COURS

Lors de changement des conditions de travail (horaires de travail des parents, scolarisation de l'enfant...), ce contrat peut être revu dans l'intérêt de l'enfant et en accord entre les deux parties.

Ces modifications doivent donner lieu à un avenant daté et signé par les parties (annexe 4).

Exemple de contrat de travail et d'accueil mis à disposition par le Relais Parents Enfants Assistant(e)s Maternel(le)s, n'engageant en rien la responsabilité du SAN du Val d'Europe, notamment pour les termes particuliers déterminés entre le particulier employeur et l'assistant(e) maternel(le). Mise à jour : le 08/02/11.

Ce contrat est rédigé en double exemplaire, chacune des parties en conserve un.
Chaque page de ce document est à parapher par chaque partie.
Il ne doit pas comporter de ratures.

Les noms, dates et paraphes doivent être manuscrits sur les deux exemplaires et non photocopiés.

**L'assistant(e) maternel(le) est tenu à la discrétion professionnelle.
De leur côté les parents s'engagent à respecter l'intimité familiale de
l'assistant(e) maternel(le)**

Fait à	Le ... / ... / ...
Lu et approuvé	Lu et approuvé
Signature des parents	Signature de l'assistant(e) maternel(le)

Important : le contrat ne peut être signé que le 1er jour d'accueil

Exemple de contrat de travail et d'accueil mis à disposition par le Relais Parents Enfants Assistant(e)s Maternel(le)s, n'engageant en rien la responsabilité du SAN du Val d'Europe, notamment pour les termes particuliers déterminés entre le particulier employeur et l'assistant(e) maternel(le). Mise à jour : le 08/02/11.

ANNEXE 1

Engagement réciproque (Annexe 4 de la convention collective)

Suite au contact pris ce jour : / /

Entre

Monsieur ou Madame

Adresse :

.....

Téléphone :

Fax :

E-mail :

Et

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, elle versera à l'autre une indemnité forfaitaire compensatrice calculée sur la base d'un demi- mois par rapport au temps d'accueil prévu.

Signature du futur employeur
(Précédée de : Lu et approuvé)

Signature du futur salarié
(Précédée de : Lu et approuvé)

Exemple de contrat de travail et d'accueil mis à disposition par le Relais Parents Enfants Assistant(e)s Maternel(le)s, n'engageant en rien la responsabilité du SAN du Val d'Europe, notamment pour les termes particuliers déterminés entre le particulier employeur et l'assistant(e) maternel(le). Mise à jour : le 08/02/11.

ANNEXE 2
Exemple de certificat de travail
A établir par les parents en fin de contrat

Je (nous) soussigné(s)
Madame et/ou Monsieur

.....

Adresse :

.....
.....

N° URSSAF/PAJEMPLOI :

.....

Certifions avoir employé Madame/Monsieur :

Nom :

.....

Prénom :

.....

Adresse :

.....
.....

N° de Sécurité Sociale :

.....

En qualité d'assistante maternelle

Du / / au / /

.....

Madame nous quitte
libre de tout engagement.

Fait à

Le / /

Signature de l'employeur

Exemple de contrat de travail et d'accueil mis à disposition par le Relais Parents Enfants Assistant(e)s Maternel(le)s, n'engageant en rien la responsabilité du SAN du Val d'Europe, notamment pour les termes particuliers déterminés entre le particulier employeur et l'assistant(e) maternel(le). Mise à jour : le 08/02/11.

ANNEXE 3
Exemple de reçu pour solde de tout compte
A établir par les parents en fin de contrat

Je soussigné(e).....

Assistante Maternelle,

demeurant.....

.....

N°Sécurité Sociale :.....

Reconnais avoir reçu de

Madame,Monsieur,.....

demeurant.....

.....

N° URSSAF ou Pajemploi.....

La somme de :

.....

(Inscrire le montant en chiffres et en lettres)

somme qui m'était due au titre de l'exécution de la cessation de mon contrat de travail en qualité d'Assistante Maternelle.

en paiement du salaire du mois de.....selon le décompte suivant :

Salaire mensuel de base :euros

Heures complémentaires et/ou supplémentaires :euros

Rémunération des congés payés :euros

Indemnités d'entretien :euros

Indemnités de repas :euros

Indemnité de rupture :euros

Le présent reçu est établi en deux exemplaires, dont un a été remis à mon employeur.

Fait à....., le

Mention manuscrite

« Bon pour solde de tout compte »

SIGNATURE du salarié

Exemple de contrat de travail et d'accueil mis à disposition par le Relais Parents Enfants Assistant(e)s Maternel(le)s, n'engageant en rien la responsabilité du SAN du Val d'Europe, notamment pour les termes particuliers déterminés entre le particulier employeur et l'assistant(e) maternel(le). Mise à jour : le 08/02/11.

ANNEXE 4

Exemple d'avenant au contrat de travail du

..... / /
A remplir pour toute modification intervenant suite à la signature du contrat

Entre :

Mme

et/ou

M.

.....
domicilié(e)(s)
.....
.....

et

Mme ou M.

assistante maternelle

domicilié(e)
.....
.....

Il est convenu la modification suivante, page du contrat :

Objet de la modification :

.....
.....

Contenu de la modification :

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

Date d'effet : / /

Fait à le / /

Signature de l'employeur
(Précédée de lu et approuvé)

Signature de l'employée
(Précédée de lu et approuvé)

NB : le contrat de travail peut-être modifié lorsque la situation évolue ; toutefois, aucune modification affectant le contrat de travail dans un de ses éléments essentiels ne peut être décidée par l'employeur seul.

L'employeur a pour obligation d'informer le(la) salarié(e) avant de mettre en œuvre la modification, et est tenu de lui laisser un délai suffisant pour connaître son refus ou son acceptation.

Le fait pour le(la) salarié(e) de ne pas accepter la modification proposée ne le(la) prive pas du préavis ni des indemnités de rupture.

Exemple de contrat de travail et d'accueil mis à disposition par le Relais Parents Enfants Assistant(e)s Maternel(le)s, n'engageant en rien la responsabilité du SAN du Val d'Europe, notamment pour les termes particuliers déterminés entre le particulier employeur et l'assistant(e) maternel(le). Mise à jour : le 08/02/11.

ANNEXE 5 LISTE DES CONTACTS UTILES

➤ **Relais Parents Enfants Assistantes Maternelles Intercommunal du Val d'Europe (RAM)**

San du Val d'Europe
Château de Chessy
BP 40 Chessy
Service Vie locale : 01 60 43 66 26
vielocale@valeurope-san.fr

➤ **Maison Départementale des Solidarités (MDS)**

Service Santé Petite Enfance
15 bd Galiéni
BP 207 – 77401 Lagny-Sur-Marne
Tél. 01 64 12 43 32

➤ **CAF**

4 rue de l'Orme au Charron BP32
77340 PONTAULT-COMBAULT
www.caf.fr
www.mon-enfant.fr

➤ **PAJEMPLOI**

Centre PAJEMPLOI
21, avenue Charles Peguy
CS 40087
43009 LE PUY EN VELAY CEDEX
www.pajemploi.urssaf.fr

➤ **Journaux officiels**

26, rue Desaix
75727 Paris cedex 15

➤ **Légifrance**

www.legifrance.gouv.fr

➤ **Inspection du travail**

Cité administrative-Pré Chamblain
77011 Melun Cédex
Tél. 01 64 41 28 28

➤ **Médiateur de la République**

Sous préfecture de Meaux
Tél.01 60 09 83 88

Exemple de contrat de travail et d'accueil mis à disposition par le Relais Parents Enfants Assistant(e)s Maternel(le)s, n'engageant en rien la responsabilité du SAN du Val d'Europe, notamment pour les termes particuliers déterminés entre le particulier employeur et l'assistant(e) maternel(le). Mise à jour : le 08/02/11.

➤ **Conciliateur de justice**

Permanence sur RV à la Maison des Services Publics (MSP)
27, place d'Ariane
77700 Chessy
Tél. 01.60.07.89.24

➤ **Conseil des Prud'hommes**

44, avenue du président Salvador Allende
77109 Meaux cédex
Tél. 01 60 09 76 60

➤ **Direction Régionale des Entreprises de la Concurrence, de la Consommation, du travail et de l'emploi d'IDF (DIRECCTE)**

Melun accueil : 01 64 41 28 59
Melun renseignements : 01 64 41 28 28
Meaux accueil : 01 64 36 54 13

➤ **Pôle emploi (ex ASSEDIC)**

Tél. 08 11 01 01 77
www.poleemploi.fr

➤ **FEPEM**

Fédération nationale des Particuliers Employeurs
BP 6411
75064 Paris cedex 02
Tél. 0 825 07 64 64 (n° Indigo)
www.fepem.fr

➤ **UDSPAFAM**

Union Départementale des Syndicats Professionnels des Assistants
Familiaux et des Assistants Maternels
Tél. 01 60 20 43 25
www.unspafam.org

➤ **SYNDICAPTE**

Syndicat des Particuliers Employeurs
8 rue de Milan
75009 PARIS
Tél. 01 42 60 46 77
www.syndicapt.com

➤ **SPAMAF**

Syndicat Professionnel des Assistants Maternels et Assistants Familiaux
www.assistante-maternelle.org

Exemple de contrat de travail et d'accueil mis à disposition par le Relais Parents Enfants Assistant(e)s Maternel(le)s, n'engageant en rien la responsabilité du SAN du Val d'Europe, notamment pour les termes particuliers déterminés entre le particulier employeur et l'assistant(e) maternel(le). Mise à jour : le 08/02/11.

II – CONTRAT D'ACCUEIL



Dans l'intérêt de l'enfant, il est indispensable :

➤ Que l'assistant(e) maternel(le) veille à :

* Respecter les besoins fondamentaux de l'enfant en terme d'alimentation, d'hygiène, de sommeil, de sécurité affective, d'éveil et de socialisation.

* Transmettre les faits journaliers, signaler tout incident ou changement de comportement de l'enfant.

* Respecter la règle de discrétion professionnelle par laquelle il (elle) est lié(e).

➤ Que les parents veillent à :

* Favoriser la mise en place d'un accueil progressif

* Communiquer sur les habitudes de leurs enfants

* Réserver un temps pour les échanges journaliers sans déborder sur le temps de vie privé de l'assistant(e) maternel(le).

* Informer l'assistant(e) maternel(le) de tout évènement susceptible d'affecter le comportement de l'enfant.

* Respecter la vie privée de l'assistant(e) maternel(le).

1- FOURNITURES

Elles doivent être évaluées selon l'âge et les besoins de l'enfant.

L'assistant(e) maternel(le) s'engage à fournir le matériel pour l'accueil de l'enfant : Lit, transat, chaise haute, landau/poussette, siège auto, jouets...

Les parents s'engagent à fournir :

- Eau minérale : OUI NON
- Lait en poudre : OUI NON
- Couches : OUI NON
- Une tenue complète pour changer l'enfant
- Autre :

L'entretien du linge de l'enfant sali dans la journée sera assuré par :

Les parents L'assistant(e) maternel(le)

2 - SOMMEIL

Recommandations :

- La pièce doit avoir une température maximale de 19° C.

Un sommeil de qualité est indispensable à un bon développement :

- choisissez un matelas ferme
- évitez les couffins non rigides, les oreillers, les couettes, les duvets, les édredons...
- préférez les sur pyjamas, les turbulettes, les gigoteuses ou une couverture souple
- ne couvrez pas trop l'enfant
- l'enfant doit dormir sur le dos
- retirer lui du cou les chaînes et cordons qui pourraient le blesser
- ne pas lui donner de médicaments pour dormir

Les instants de repos doivent être pris dans un lieu adapté et habituel.

Habitudes de l'enfant (rythmes, doudous, rituels : histoires, musique...) :

.....
.....

Souhaits particuliers des parents :

.....
.....

3 - REPAS

Le repas est un temps fort de l'accueil, il doit être un moment de détente, de plaisir et de convivialité, tenant compte de l'âge de l'enfant, de ses besoins et de ses goûts.

Fourniture par :

Les parents L'assistant(e) maternel(le)

Souhaits particuliers des parents :

.....
.....

Exemple de contrat de travail et d'accueil mis à disposition par le Relais Parents Enfants Assistant(e)s Maternel(le)s, n'engageant en rien la responsabilité du SAN du Val d'Europe, notamment pour les termes particuliers déterminés entre le particulier employeur et l'assistant(e) maternel(le). Mise à jour : le 08/02/11.

4- ACCORDS EDUCATIFS / EVEIL DE L'ENFANT

La propreté : elle est liée au développement psychomoteur de l'enfant et son acquisition est variable d'un enfant à l'autre. L'apprentissage doit se faire avec souplesse et en étroite collaboration entre parents et assistant(e) maternel(le).

Remarques :

Sorties et activités d'éveil : les promenades, activités et sorties éveillent l'enfant et stimulent sa curiosité quand elles sont adaptées à son rythme et à son âge.

Remarques :

Usage de la télévision :

Remarques :

Recommandations particulières des parents (politesse, interdits, ...) :

.....

Dans tous les cas, l'assistant(e) maternel(le) doit tenir compte des valeurs morales et culturelles des familles des enfants accueillis.

5 - ANIMAUX

Présence d'animaux : OUI NON

Lesquels :

.....

6 - SURVEILLANCE MEDICALE

Les parents seront informés le plus tôt possible de tout problème de santé de leur enfant.

Numéros de téléphone d'urgence :

- Pompiers : 18
- SAMU : 15
- Appel d'un portable : 112
- Centre antipoison : 01.40.05.48.48 (Paris)

Les parents s'engagent à fournir à l'assistant(e) maternel(le) tous les renseignements d'ordre médical nécessaires à la prise en charge de l'enfant, notamment les maladies nécessitant une prise en charge particulière (convulsion hyper thermique, asthme, allergies,...) ainsi qu'un exemplaire des ordonnances ou protocole du médecin prescrivant un régime ou un traitement médical particulier.

En cas de maladie de l'enfant, quelle organisation peut être mise en place ?

.....

L'assistant(e) maternel(le) s'engage à appliquer régimes et traitements (notamment antithermiques) : OUI NON

Exemple de contrat de travail et d'accueil mis à disposition par le Relais Parents Enfants Assistant(e)s Maternel(le)s, n'engageant en rien la responsabilité du SAN du Val d'Europe, notamment pour les termes particuliers déterminés entre le particulier employeur et l'assistant(e) maternel(le). Mise à jour : le 08/02/11.

En cas de traitement particulier, l'assistant(e) maternel(le) accepte à son domicile les visites de kinésithérapeutes, infirmières... : OUI NON

Les parents s'engagent à informer l'assistant(e) maternel(le) de toute maladie contagieuse dont leur enfant est porteur.

En cas d'accident ou de maladie, l'assistant(e) maternel(le) doit appeler le médecin suivant :

Nom..... Télqui suit l'enfant

Nom..... Tél.....

Si une hospitalisation est nécessaire, les parents souhaitent que l'enfant soit admis de préférence à l'hôpital ou à la clinique :

Nom.....Tél :.....

Si l'assistant(e) maternel(le) règle les frais médicaux et pharmaceutiques, les parents s'engagent à lui rembourser le jour même.

NB : Les parents devront fournir une copie actualisée du carnet de vaccinations de leur enfant. Il est conseillé de laisser dans le sac de l'enfant son carnet de santé sous pli cacheté, le carnet de santé étant un document confidentiel.

7 - TRANSPORT DE L'ENFANT

L'assistant(e) maternel(le) doit déclarer à sa compagnie d'assurance automobile l'utilisation de son véhicule dans le cadre de sa profession.

a) - Les parents autorisent l'assistant(e) maternel(le) à circuler dans son véhicule personnel

Avec l'enfant : OUI NON

Pour tout déplacement : OUI NON

Pour les déplacements suivants :

Si OUI, l'enfant devra être attaché avec un dispositif de retenue adapté et homologué pour son âge et à sa morphologie.

b) - Trajets scolaires

Sous la responsabilité des parents et hors du temps d'accueil : OUI NON

Sous la responsabilité de l'assistant(e) maternel(le) : OUI NON

Si OUI : en voiture par l'assistant(e) maternel(le) : OUI NON

À pied : OUI NON

c) - Assurance contractée par l'assistant(e) maternel(le) pour le transport de l'enfant

Cette assurance est obligatoire et ses références doivent figurer dans les renseignements relatifs à l'assistant(e) maternel(le).

8 - VIE SOCIALE

L'assistant(e) maternel(le) ne doit jamais laisser l'enfant seul.

En cas d'urgence, les parents l'autorisent à confier pour une courte durée, leur enfant à :

- Un autre assistant(e) maternel(le) agréé : OUI NON

Exemple de contrat de travail et d'accueil mis à disposition par le Relais Parents Enfants Assistant(e)s Maternel(le)s, n'engageant en rien la responsabilité du SAN du Val d'Europe, notamment pour les termes particuliers déterminés entre le particulier employeur et l'assistant(e) maternel(le). Mise à jour : le 08/02/11.

Nom de cet assistant(e) maternel(le) :

- Une halte garderie : OUI NON

Coordonnées:

- Autre solution envisagée :

Les parents souhaitent que l'assistant(e) maternel(le) :

- confie l'enfant régulièrement à la halte-garderie : OUI NON

- participe aux activités du relais assistantes maternelles : OUI NON

- rythme à préciser :

Les parents fourniront une autorisation écrite nominative pour toute personne venant rendre visite ou reprendre l'enfant au domicile de l'assistant(e) maternel(le).

L'assistant(e) maternel(le) devra exiger cette autorisation ainsi qu'une pièce d'identité à la personne se présentant.

9 - MODIFICATIONS DU CONTRAT D'ACCUEIL EN COURS.

Lors de changement des conditions d'accueil (horaires de travail des parents, scolarisation de l'enfant...) ce contrat peut être revu dans l'intérêt de l'enfant et en accord entre les deux parties.

Ces modifications doivent donner lieu à un avenant daté et signé par les parties (voir exemple d'avenant annexe 1).

Ce contrat est rédigé en double exemplaire, chacune des parties en conserve un. Chaque page de ce document est à parapher par chaque partie. Il ne doit pas comporter de ratures.

Les noms, dates et paraphes doivent être manuscrits sur les deux exemplaires et non photocopiés.

L'assistant(e) maternel(le) est tenu à la discrétion professionnelle.

De leur côté les parents s'engagent à respecter l'intimité familiale de l'assistant(e) maternel(le).

Fait à Le ... / ... / ...

Lu et approuvé

Lu et approuvé

Signature des parents

Signature de l'assistant(e) maternel(le)

Important : le contrat ne peut être signé que le 1er jour d'accueil

Exemple de contrat de travail et d'accueil mis à disposition par le Relais Parents Enfants Assistant(e)s Maternel(le)s, n'engageant en rien la responsabilité du SAN du Val d'Europe, notamment pour les termes particuliers déterminés entre le particulier employeur et l'assistant(e) maternel(le). Mise à jour : le 08/02/11.

ANNEXE 1
EXEMPLE D'AVENANT AU CONTRAT D'ACCEUIL DU

..... / /

A remplir pour toute modification intervenant suite à la signature du contrat

Entre :

Mme

et/ou

M.

.....
.....
domicilié(e)s

et

Mme

ou

M.

.....
assistante maternelle

domicilié(e)

Il est convenu la modification suivante, page du contrat :

Objet de la modification :

Contenu de la modification :

Date d'effet : / /

Fait à le /
..... /

Signature de l'employeur
(Précédée de lu et approuvé)

Signature de l'employée
(Précédée de lu et approuvé)

Exemple de contrat de travail et d'accueil mis à disposition par le Relais Parents Enfants Assistant(e)s Maternel(le)s, n'engageant en rien la responsabilité du SAN du Val d'Europe, notamment pour les termes particuliers déterminés entre le particulier employeur et l'assistant(e) maternel(le). Mise à jour : le 08/02/11.

ANNEXE 2
AUTORISATION DE CONFIER L'ENFANT A LA HALTE-GARDERIE

Nous soussignés
Autorisons Madame/Monsieur.....
assistant(e) maternel(le) agréé(e), à confier notre enfant à la halte
garderie de
située.....

Fait à Le ... / ... / ...

Signature du Père

Signature de la Mère

ANNEXE 3
AUTORISATION DE CONFIER L'ENFANT A UN AUTRE
ASSISTANT(E) MATERNEL(LE) AGREE

Nous soussignés
Autorisons Madame/Monsieur.....
assistant(e) maternel(le) agréé(e), à confier notre enfant..... à
Madame/Monsieur....., assistant(e) maternel(le) agréé(e),

Fait à Le ... / ... / ...

Signature du Père

Signature de la Mère

ANNEXE 4
AUTORISATIONS DE PHOTOGRAPHIES OU DE FILMS

Nous soussignés.....

- Autorisons
- N'autorisons pas

Que notre enfant soit filmé ou pris en photo au domicile, ou à l'extérieur du domicile
de l'assistant(e) maternel(le).

Fait à Le ... / ... / ...

Signature du Père

Signature de la Mère

ANNEXE 5
LISTES ET COORDONNEES DES PERSONNES AUTORISEES A
REPRENDRE L'ENFANT

L'enfant ne peut être repris chez l'assistant(e) maternel(le) que par les personnes désignées par l'autorisation suivante :

Monsieur et Madame.....

Autorisent Monsieur ou Madame.....

Adresse

Téléphone : /.... /.... /.... /

Monsieur et Madame.....

Autorisent Monsieur ou Madame.....

Adresse

Téléphone : /.... /.... /.... /

Monsieur et Madame.....

Autorisent Monsieur ou Madame.....

Adresse

Téléphone : /.... /.... /.... /

A venir chercher notre enfant régulièrement ou occasionnellement auprès de
Monsieur, Madame

.....
Demeurant.....

Les personnes devront être munies d'une pièce d'identité.

Si des personnes autres sont exceptionnellement susceptibles de reprendre l'enfant au domicile de l'assistant(e) maternel(le), ils devront être en possession d'une autorisation manuscrite des parents (ou du représentant légal) et d'une pièce d'identité.

Exemple de contrat de travail et d'accueil mis à disposition par le Relais Parents Enfants Assistant(e)s Maternel(le)s, n'engageant en rien la responsabilité du SAN du Val d'Europe, notamment pour les termes particuliers déterminés entre le particulier employeur et l'assistant(e) maternel(le). Mise à jour : le 08/02/11.