

PARTICULIER EMPLOYEUR



Assistant(e) Maternel(le) CDI

**CONTRAT
DE TRAVAIL
DURÉE INDÉTERMINÉE**

NOM DE L'ENFANT:

PRÉNOM DE L'ENFANT:

DATE DE NAISSANCE :



L'engagement réciproque

A la suite du contact pris ce jour :.....

Entre

Madame/Monsieur :

Adresse (du particulier employeur)

.....

.....

Téléphone fixe :

Portable :

.....

Email :

ET

Madame/Monsieur : (assistant(e) maternel(le)

.....

Adresse :

.....

.....

.....

Téléphone fixe :

Portable :

Email :

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

Les parties s'entendent sur l'embauche de :

Madame/Monsieur.....

À effet du...../..... /.....

Avec signature d'un contrat de travail sur les bases suivantes :

Durée hebdomadaire de l'accueil prévu :

.....

Nombre de semaines d'accueil dans une année :

.....

Salaires horaires brut..... €

Salaires mensuels brut..... €

Si l'une des parties décide de ne pas donner suite à cet accord de principe, elle verse à l'autre une indemnité forfaitaire compensatrice d'un montant équivalent à un demi-mois de salaire brut par rapport à la durée hebdomadaire de l'accueil prévu, d'un montant de :

.....€

Cet accord peut être rompu uniquement par courrier en recommandé avec avis de réception.

Fait à, le.....

[Un exemplaire est remis au salarié et l'autre est conservé par le particulier employeur]

Signature des deux parties

(Précédée de la mention : « Lu et approuvé »)

information sur le contrat de travail

*L'employeur et l'assistant(e) maternel(le) doivent obligatoirement établir un contrat écrit pour chaque enfant y compris en cas de fratrie conformément à la Convention Collective du secteur de la branche des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile socle "assistant maternel"
IDCC: 3239 .*

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

Le parent employeur est le parent qui a déposé sa demande de CMG de la page auprès de la CAF ou de la MSA;

L'employeur devra fournir à l'assistant(e) maternel(le) une copie de la notification d'immatriculation.

vous trouverez dans ce contrat ,

- *l'engagement réciproque à signer des deux parties pour la conclusion du contrat de travail.*
- *Le contrat de travail lui même ,*
- *des annexes à ce contrat de travail.*

Toutes les pages de ce document doivent être paraphées par l'employeur et l'assistant(e) maternel(le) , et les signatures des deux parties doivent être apposées à l'endroit indiqué à cet effet..

il est préférable que le contrat de travail soit signé par les deux parents de l'enfant.

Ce contrat doit être dûment établi et signé le premier jour de l'arrivée de l'enfant chez l'assistant(e) maternel(le)

Les parents devront établir la déclaration à l'embauche de l'assistant(e) maternel(le) dès le début de la période d'adaptation.

Il peut être adapté aux particularités de la relation de travail à condition qu'il ne prévoit pas de dispositions moins favorables que les dispositions de la convention collective du secteur de la branche du particulier employeur et de l'emploi à domicile. IDCC 32-39

Les parties du contrat

Employeur

Employeur allocataire

autre Parent

Nom :

Nom :

Prénom :

Prénom :

Qualité de père , mère ou tuteur (rayer la mention inutile)

Adresse :

Téléphone :

Téléphone professionnel :

Email :

N° Pajemploi :

Salarié(e)

Nom :

Prénom :

Adresse :

Téléphone :

Email :

N° de Sécurité Sociale :

Date d'agrément :

Date de renouvellement d'agrément :

Nombre d'enfants accueillis simultanément autorisés :

N° de police d'assurance responsabilité civile professionnelle :

Nom et coordonnées de l'assurance :

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

Modalités de la période d'adaptation

Pour le calcul du mois avec période d'adaptation
faire le calcul de l'absence voir page 16

	Heure d'arrivée	Heure de départ	Nombre d'heures
LUNDI			
MARDI			
MERCREDI			
JEUDI			
VENDREDI			
SAMEDI			
DIMANCHE			
TOTAL			

	Heure d'arrivée	Heure de départ	Nombre d'heures
LUNDI			
MARDI			
MERCREDI			
JEUDI			
VENDREDI			
SAMEDI			
DIMANCHE			
TOTAL			

Modalités de la période d'adaptation

	Heure d'arrivée	Heure de départ	Nombre d'heures
LUNDI			
MARDI			
MERCREDI			
JEUDI			
VENDREDI			
SAMEDI			
DIMANCHE			
TOTAL			

	Heure d'arrivée	Heure de départ	Nombre d'heures
LUNDI			
MARDI			
MERCREDI			
JEUDI			
VENDREDI			
SAMEDI			
DIMANCHE			
TOTAL			

Opter pour :

Accueil de l'enfant 52 semaines , y compris les congés, par période de 12 mois consécutifs.
L'assistant(e) maternel(le) accueille l'enfant toute l'année, à l'exception des périodes de congés payés.

Accueil de l'enfant 46 semaines ou moins, hors congés, par période de 12 mois consécutifs.

L'assistant(e) maternel(le) accueille l'enfant pendant.....semaines.

A la date d'embauche, il est convenu entre les parties que les semaines non travaillées seront les suivantes.

Il est également possible que l'employeur communique par écrit à l'assistant(e) maternel(le) les semaines non travaillées, dans le respect d'un délai de prévenance de 2 mois.

Dans les deux cas , il est expressément convenu entre les parties que ces dates sont susceptibles de modification, sous réserve d'un accord écrit entre les parties et du respect d'un délai de prévenance de

Les jours et horaires de travail sont définis page 6 ou 7 ou par un planning de travail remis au salarié(e) dans le respect d'un délai de prévenance dejours calendaires.
Avec un planning irrégulier ou variable, un jour férié tombant la semaine de travail compte dans les heures prévues au contrat.

Le jour de repos hebdomadaire est fixé le

L'enfant peut exceptionnellement être confié le jour du repos hebdomadaire de l'assistant(e) maternel(le) avec son accord écrit le taux horaire sera rémunéré de la manière suivante:

Rémunéré au taux horaire dû , majoré à hauteur de: 50 %

ou

Récupéré par un repos équivalent à la durée de travail majorée de 50 %

Modalités d'organisation du travail

Nombre d'heures par jour :

Nombre de jours par semaine :

Nombre d'heures par semaine :

Nombre d'heures annuel :

L'assistant(e) maternel(le) doit bénéficier d'un repos quotidien d'au moins 11h consécutives, tous contrats de travail confondus.

L'accueil journalier débute à l'heure d'arrivée prévue au contrat de travail et se termine à l'heure prévue au contrat de travail.

Si l'enfant devait être récupéré dans la journée par son parent, pour X raison et même avec un certificat médical, la journée ainsi que le repas et les frais d'entretien restent dus.

L'assistant(e) maternel(le) ne peut pas travailler plus de 2250 heures par an.

Pendant les périodes de formation obligatoire de l'assistant(e) maternel(le), dispensées par le Conseil Départemental la rémunération reste due par l'employeur.

	Heure d'arrivée	Heure de départ	Nombre d'heures
LUNDI			
MARDI			
MERCREDI			
JEUDI			
VENDREDI			
SAMEDI			
DIMANCHE			
TOTAL			

Le code monétaire et financier, ainsi que le code du travail, interdisent l'indexation du salaire au SMIC. Seules les assistant(e)s maternel(le)s appliquant le minimum légal ont une augmentation de salaire obligatoire. Cependant l'assistant(e) maternel(le) pourra demander une négociation annuelle de son salaire. Si l'employeur accepte, il fera un avenant au contrat de travail.

Durée et horaire de l'accueil

planning pour l'accueil périscolaire

ACCUEIL VACANCES SCOLAIRES

LUNDI DeH àH

MARDI DeH àH

MERCREDI DeH à.....H

JEUDI De.....H àH

VENDREDI DeH à.....H

SAMEDI De.....H àH .

ACCUEIL pendant l'école

LUNDI DeH àH

MARDI DeH àH

MERCREDI DeH à.....H

JEUDI De.....H àH

VENDREDI DeH à.....H

SAMEDI De.....H àH .

Les temps de trajet du lieu d'accueil vers l'école ou de l'école vers le lieu d'accueil sont du temps de travail effectif .

Le salaire de base de l'assistant(e) maternel(le) est mensualisé selon le nombre d'heures d'accueil par semaine et le nombre de semaines par an. Il est calculé sur 12 mois à compter de la date d'embauche.

Si vous avez des heures majorées calcul de la mensualisation

Exemple :

Mensualisation au delà de 45h par semaine exemple et sur 52 semaines

$50 \text{ h} \times 52 / 12 \times \text{salaire horaire} = \text{mensualisation}$

taux de majoration 25 %

à la fin du mois il faudra prendre salaire mensuel + nombre d'heures majorées X le montant majoré = salaire à percevoir

Autre accord entre les parties

Calcul de la mensualisation

En cas d'accueil sur 52 semaines par période de 12 mois consécutifs
(année complète) :

Nombre d'heures de travail par semaine x 52 semaines / 12 X salaire horaire
=salaire mensuel

Salaire horaire brut :

Salaire horaire net :

Noter le calcul de la mensualisation ci-dessous

En cas d'accueil sur 46 semaines ou moins par période de 12 mois consécutifs
(année incomplète):

nombre d'heures de travail par semaine X nombre de semaines programmées / 12 X salaire horaire = salaire mensuel

Salaire horaire brut :

Salaire horaire net :

Noter le calcul de la mensualisation ci-dessous

Accueil inférieur à 12 mois

Le salaire de base est calculé sur 12 mois à compter de la date d'embauche .

Accueil sur une période inférieure à 12 mois.

Si l'enfant est accueilli sur la totalité de la période de l'emploi la mensualisation sera le calcul de 52 semaines par période de 12 mois consécutifs

Calcul de la mensualisation :

Si l'enfant n'est pas accueilli sur la totalité de la période de l'emploi pour raisons de congés scolaires ou autres absences prévues au contrat, le salaire mensualisé est calculé selon cette formule. La mensualisation doit être faite sur 12 mois

Salaire horaire X nombre d'heures d'accueil par semaine X nombre de semaines d'accueil prévu X 52 et divisé par (nombre de semaines calendaires dans la période X 12 mois)

Calcul de la mensualisation:

L'accueil occasionnel

L'accueil occasionnel est de courte durée , et n'a pas de caractère régulier ,un mois maximum. il ne sera pas mensualisé

Nombre d'heures:

Salaire horaire brut :

Salaire horaire net :

10% de congés payés seront versés à la fin de l'accueil en plus du salaire

Le salaire sera maintenu pour toute absence de l'enfant, prévu sur le contrat de travail ou sur le planning même avec justificatif.

Si un jour férié tombe pendant une journée prévue sur le contrat ou sur le planning elle ne sera pas travaillée mais le salaire sera maintenu.

L'accueil périscolaire

Base : 16 semaines de vacances scolaires et 36 semaines d'école mais (variable selon l'académie) ou pour tout accueil "école et vacances scolaires "

1)

Nombre d'heures d'accueil par semaine en période école X
nombre de semaines école : 12 mois X salaire horaire = €

2)

Nombre d'heures d'accueil par semaine en période vacances scolaires
X nombre de semaines de vacances scolaires : 12 mois X salaire horaire
= €

1 + 2 = salaire mensuel

calcul de la mensualisation

Les heures complémentaires et ou majorées

Les heures complémentaires sont majorées de %
montant de la majoration brut €
Montant de la majoration net €

Salaire horaire brut des heures complémentaires €
Salaire horaire net des heures complémentaires €

Au-delà de la 45ème heure de travail hebdomadaire les heures sont majorées.

Taux de majoration %

Montant de la majoration brut de l'heure €
Montant de la majoration net de l'heure €

Salaire horaire brut majoré : €
Salaire horaire net majoré : €

Déclaration et paiement du salaire par mois

La déclaration à Pajemploi ou Pajemploi + se fera le :

Si le paiement du salaire se fait directement par l'employeur il se fera le :

L'employeur devra imprimer le bulletin de salaire de l'assistant(e) maternel(le) sur le site de Pajemploi et le remettra à l'assistant(e) maternel(le) chaque mois.

Le paiement du salaire pourra se faire en

CESU préfinancé
chèque
virement bancaire
Par Pajemploi +
en espèce en dessous de 1500 €

un acompte peut être versé dans le mois à la demande de l'assistant(e) maternel(le)

Pour un paiement en espèce un reçu sera fait par l'assistant(e) maternel(le) pour l'employeur

Si l'employeur récupère son enfant en cours de journée.

Les heures prévues dans la journée, le repas et les frais d'entretien ne seront pas déduits du salaire mensuel pour cette journée.

Pour les plannings sans jours fixes, un jour férié tombant dans cette semaine devra être compté comme travaillé ou payé en plus.

ex:

3 jours de travail sans jour fixe, le jour férié dans cette semaine fera parti des 3 jours de travail ou il sera payé en plus si l'assistant(e) maternel(le) est d'accord pour travailler 3 jours dans cette semaine au lieu de 2.

Il est essentiel de respecter les droits de votre salarié(e). Le salaire est la contrepartie du travail fourni, et le payer à temps est une obligation légale et morale. Les salaires impayés causent de graves difficultés financières et personnelles. Assurez-vous de toujours verser le salaire convenu, dans les délais impartis. Le respect des engagements est la base d'une relation de travail saine et durable

Indemnité d'entretien

L'indemnité d'entretien est à rajouter au salaire en fin de mois en fonction du nombre de jours d'accueil dans le mois. Elle ne peut pas être mensualisée.

L'indemnité d'entretien est à négocier entre l'employeur et l'assistant(e) maternel(le). Cette indemnité ne peut être inférieure à 90 % du minimum garanti en vigueur pour 9h d'accueil.

Montant de l'indemnité d'entretien par journée d'accueil : €

Indemnités de repas

Repas fourni par les parents: oui non

Montant de l'indemnité de repas si fourni par l'assistant(e) maternel(le) : €

Montant du petit déjeuner €

Montant du goûter €

Montant du dîner €

Estimation du prix du repas fourni par l'employeur: €

L'indemnité de repas sera réévaluée une fois par an à la date anniversaire du contrat.

L'employeur doit fournir une attestation pour l'estimation forfaitaire du prix du repas, goûter compris, au 31 décembre au plus tard, ou à la rupture du contrat de travail avant le 31 décembre. Ce montant est journalier.

Indemnités kilométrique

L'assistant(e) maternel(le) qui utilise son véhicule pour transporter l'enfant est indemnisé(e) selon le nombre de kilomètres effectués et selon les modalités fixées au contrat. Cette indemnisation kilométrique ne peut être inférieure au barème de l'administration ni supérieure au barème fiscal. L'indemnisation est à répartir, le cas échéant, entre les employeurs demandeurs des déplacements.

Frais de déplacement : € du kilomètre

Majoration difficultés particulières

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

Montant de la majoration : %

pour une durée de :

Les différents employeurs et l'assistant(e) maternel(le) s'efforcent de fixer d'un commun accord, à compter du 1er janvier et au plus tard le 1er mars de chaque année, la date des congés payés. Si aucun accord n'est trouvé, l'assistant(e) maternel(le) qui a plusieurs employeurs fixera lui-même ou elle-même ses congés : 4 semaines entre le premier mai et le 31 octobre et une semaine en hiver à condition de prévenir ses employeurs au plus tard le premier mars de chaque année.

L'année de référence des congés payés s'étend du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours ou du jour de la signature du contrat au 31 mai de l'année en cours.

Les semaines planifiées d'absence de l'enfant sont les suivantes :

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

en cas de changement délai de prévenance de la prise de congés :

Les dates de congés payés doivent être données tous les ans par écrit signées des deux parties avant le premier mars.

Modalité de paiement des congés

Modalité de paiement des congés en cas de mensualisation sur 46 semaines ou moins :
Rayer les mentions inutiles

1. En une seule fois au mois de juin en plus de la mensualisation
2. Lors de la prise principale des congés payés en plus de la mensualisation
3. Au fur et à mesure de la prise des congés payés en plus de la mensualisation

En année sur 52 semaines les congés sont payés quand ils sont pris . La première année les congés n'étant pas acquis il seront à déduire du salaire.

Si l'assistant(e) maternel(le) est en arrêt de travail avant ou pendant la prise de ces congés payés ceux ci seront reportés .

L'assistante maternelle acquière 2 jours de congés payés par mois en arrêt de travail pour maladie, et 2,5 jours de congés par mois en arrêt pour maladie professionnelle ou accident du travail.

Assistant(e) maternel(le) de moins de 21 ans

Les salariés de moins de vingt et un ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de deux jours de congés supplémentaires par enfant à charge. Ce congé est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas six jours.

Assistant(e) maternel(le) de 21 ans ou plus

L'assistant(e) maternel(le) bénéficie de 2 jours ouvrables de congés supplémentaires rémunérés par enfant à charge ayant moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours. **Ils sont acquis uniquement au 31 mai lorsque le droit à congés payés est connu.**

le congé annuel ne peut dépasser 30 jours soit 5 semaines .

Est réputé enfant à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de quinze ans au 30 avril de l'année en cours et tout enfant sans condition d'âge dès lors qu'il vit au foyer et qu'il est en situation de handicap.

*Tout salarié bénéficie, sur justification et à l'occasion de certains **événements familiaux**, d'une autorisation exceptionnelle d'absence sans diminution de salaire.*

- 4 jours ouvrables pour son mariage ou la conclusion d'un pacte civil de solidarité
- 1 jour ouvrable pour le mariage ou le conclusion d'un pacte civile de solidarité d'un enfant
- 3 jours ouvrables pour chaque naissance au foyer de l'assistant(e) maternel(le) ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption (à prendre dans les 15 jours qui entourent l'événement)
- 5 jours ouvrables pour le décès d' enfant porté à 9 jours ouvrables dans les cas suivants
 - décès d'un enfant , quel que soit son âge, s'il était lui même parent
 - décès d'un enfant âgé de moins de 25 ans
 - décès d'une personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié
- 3 jours ouvrables pour le décès du conjoint , du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, du concubin, du père , du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une soeur du salarié
- 2 jours ouvrables pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez l'enfant, ou cancer
- 1 jour ouvrable en cas de décès d'un ascendant en ligne directe (petit-enfant, arrière-petit enfant)
- 1 jour ouvrable en cas de décès d'un ascendant en ligne directe (grand-parent, arrière grand-parent)

ces congés seront pris au moment de l'événement ou dans les jours qui entourent l'événement en accord écrit avec l'employeur.

Les jours fériés

L'assistant(e) maternel(le) peut refuser de travailler un jour férié non prévu au contrat.

Le premier Mai est obligatoirement chômée pour tous les salariés.

L'accueil de l'enfant le 1er Mai donne lieu à une rémunération majorée de 100% s'il tombe un jour habituellement travaillé.

Cocher les Jours fériés travaillés

- Le jour de l'an 1 janvier
- Le lundi de pâques
- Le premier Mai
- La victoire de 1945 le 8 Mai
- Le jeudi de l'ascension
- Le lundi de pentecôte
- La fête nationale le 14 juillet
- L'assomption le 15 Aout
- La toussaint le 1 Novembre
- L'Armistice le 11 Novembre
- Noel le 25 Décembre

Pour l'Alsace en plus

- Le vendredi saint
- Le 26 Décembre

Pour l'île de la Réunion en plus : le 20 décembre

à Mayotte en plus : 1 jour pour Miradji ,

1 jour pour l'abolition de l'esclavage

et 2 jours pour Aïd el-Fitr

D'un commun accord les jours fériés ordinaires prévus au contrat seront majorés de % de l'heure soit €

Tous les jours fériés tombant un jour habituellement travaillé ne pourront être la cause d'une diminution de la rémunération dès le début du contrat de travail

Avec un planning sans jours fixes , les heures des jours fériés seront compris dans les heures

de la semaine ex: La salariée doit travailler 3 jours par semaines le jour férié sera compris dans les 3 jours

La journée de solidarité n'entre pas dans le code de l'action sociale et des familles, elle n'est donc pas applicable aux assistant(e)s maternel(le)s.

Toute absence non prévue est rémunérée.

Absences de l'enfant pour maladie

rayez la mention inutile ou déterminer en accord entre les deux parties le nombre de jours d'absence

- en cas de maladie ou d'hospitalisation, un nombre de jours peuvent être déduits de la mensualisation sans dépasser 14 jours.

Ces jours doivent être obligatoirement calendaires consécutifs et devront être justifiés par un certificat médical au plus tard au retour de l'enfant chez l'assistant(e) maternel(le).

Nombre de jours à déduire par an: jours.

- En cas de petites maladies de l'enfant, un nombre de jours pas nécessairement consécutifs par an peuvent être déduits sans dépasser 5 jours. Ils devront être justifiés par un certificat médical au plus tard au retour de l'enfant chez l'assistant(e) maternel(le).

Nombre de jours à déduire par an jours

- Le salaire sera maintenu pour toute absence de l'enfant pour maladie ou hospitalisation même sur présentation d'un certificat médical ou un bulletin d'hospitalisation.

L'employeur doit avertir l'assistant(e) maternel(le) dès que possible en cas d'absence pour maladie ou hospitalisation.

*Si l'enfant a au moins 38 de fièvre **pendant la journée** chez l'assistant(e) maternel(le), elle devra informer l'employeur au plus vite et il devra s'organiser pour venir récupérer son enfant, afin de protéger les autres enfants accueillis et l'assistant(e) maternel(le). Cette journée sera due ainsi que le repas et les frais d'entretien.*

*Si l'enfant présente une fièvre supérieure à 38°C **en arrivant** chez l'assistante maternelle, celle-ci doit demander au parent employeur de consulter un médecin avant de lui confier l'enfant. Si le parent refuse de consulter un médecin, l'assistante maternelle ne pourra pas l'accueillir afin de protéger les autres enfants accueillis, elle-même et sa famille. Par conséquent, la journée d'absence sera due par l'employeur, y compris le repas du jour concerné.*

Conduite à tenir si l'enfant a des poux

Si un enfant a des poux, il ne pourra pas être accueilli chez l'assistante maternelle ou en MAM pour protéger les autres enfants, l'assistante maternelle et sa famille. Dans ce contexte, où l'absence n'est pas imputable à l'assistante maternelle, le salaire sera maintenu pour toute période d'absence.

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

Calcul pour toute absence de l'enfant ou de l'assistant(e) maternel(le)

En cas d'accueil de l'enfant cinquante-deux (52) semaines par période de douze (12) mois consécutifs, ou en cas d'accueil de l'enfant quarante-six (46) semaines ou moins par période de douze (12) mois consécutifs,

le particulier employeur applique la formule de calcul suivante :

salaire mensualisé x nombre d'heures non travaillées dans le mois, donnant lieu à déduction de salaire / nombre d'heures qui auraient été réellement travaillées dans le mois considéré, si le salarié n'avait pas été absent

Le résultat obtenu doit être déduit du salaire mensualisé pour déterminer la rémunération à verser au salarié. -

Toute absence doit être justifiée.

L'assistant(e) maternel(le) peut demander des journées d'absences non prévues au contrat. Si l'employeur les accorde il devra le faire par écrit contre signature.

Congés liés à la maternité, la paternité et l'adoption

Grossesse et maternité : Article 48-1-2-2 de la CCN

Avant le départ en congé de maternité : Article 48-1-2-2-1 de la CCN

Congé de maternité: Article 48-1-2-2-2 de la CCN

Congé de paternité et d'accueil de l'enfant : Article 48-1-2-3 de la CCN

Adoption : Article 48-1-2-4 de la CCN

Congé parental d'éducation: Article 48-1-2-5 de la CCN

Congés non rémunérés

Congé pour convenance personnelle : Article 48-2-1 de la CCN

Congé pour enfant malade de l'assistant(e) maternel(le) : Article 48-2-2 de la CCN

Congé de présence parentale : article 48-2-3 de la CCN

Dans le cadre de la loi n°2010- 625 du 9 juin 2010 relative à la création des maisons d'assistantes maternelles, chaque parent peut autoriser l'assistant maternel qui accueille son enfant à déléguer cet accueil à un ou plusieurs assistants maternels exerçant dans la même maison.

L'employeur accepte la délégation vers d'autres assistants maternels : ___ oui ___ non

L'employeur accepte de déléguer l'accueil de son enfant à l'assistant(e) maternel(le) ci-dessous: ou toutes les assistant(e)s maternel(le)s de la MAM

Nom marital et de naissance,
prénom

Date et lieu de naissance

Mme/ M. né(e) le _____ à _____
agréé(e) depuis le _____

Nom marital et de naissance,
prénom

Date et lieu de naissance

Mme/ M. né(e) le _____ à _____
agréé(e) depuis le _____

Cette page permet à l'assistant(e) maternel(le) et à l'employeur de passer des accords particuliers .

Les institutions compétentes en matière de retraite et de prévoyance sont :

Ircem AGIRC / ARRCO

Ircem prévoyance

Toutes deux domiciliées 261 avenue des Nations-Unies – BP 593 – 59 060 ROUBAIX Cedex.

Cette page permet à l'assistant(e) maternel(le) et à l'employeur de passer des accords particuliers .

Les institutions compétentes en matière de retraite et de prévoyance sont :

Ircem AGIRC / ARRCO

Ircem prévoyance

Toutes deux domiciliées 261 avenue des Nations-Unies – BP 593 – 59 060 ROUBAIX Cedex.

Les principales règles régissant la fin du contrat de travail sont les suivantes :

La fin de la relation contractuelle peut avoir pour origine le retrait de l'enfant par l'employeur ou la démission de l'assistant(e) maternel(le).

Rupture du contrat pour suspension ou retrait d'agrément: l'employeur signifie la rupture du contrat à l'assistant(e) maternel(le) sans préavis , ni indemnité de rupture, par lettre en recommandée avec avis de réception.

Cette décision doit être formalisée par un courrier en recommandé avec accusé de réception, ou par lettre remise en mains propres contre décharge.

La rupture du contrat de travail doit être assortie :

- d'un préavis de 8 jours pour moins de 3 mois d'ancienneté en dehors de la période d'essai
- de 15 jours minimum si l'ancienneté de l'assistant(e) maternel(le) est de moins d'1 an
- de 30 jours calendaires minimum si l'ancienneté est égale ou supérieure à 1 an.

Autre accord entre les deux parties

Si moins d'un an d'ancienneté le préavis sera de _____ jours

Si un an ou plus d'ancienneté le préavis sera de _____ jours

Indemnité de rupture

En cas de rupture de contrat à l'initiative de l'employeur une indemnité de rupture est versée à l'assistant(e) maternel(le) qui accueille l'enfant depuis au moins 9 mois.

Rayer la mention inutile

Indemnité de rupture conventionnelle de 1/80ème brut

Indemnité de rupture contractuelle de 1/60ème brut

La période de préavis ne se cumule pas avec les congés payés. sauf d'un commun accord avec l'employeur lorsque le préavis débute alors que les dates de congés payés n'ont pas encore été fixées.

Rupture de contrat avec une fratrie

Dès lors que l'assistant(e) maternel(e) et le particulier employeur sont déjà liés par un contrat de travail conclu pour l'accueil d'un enfant de la même famille et que ce contrat n'a pas été rompu, l'ancienneté acquise par l'assistant(e) maternel(le) au titre du contrat le plus ancien s'applique.

ex :

si les deux contrats prennent fin en même temps que le premier a une durée de 15 mois et le second une durée de 7 mois .Le montant de l'indemnité de rupture sera à verser pour les deux contrats.

La régularisation

Si l'accueil s'effectue sur une année de 46 semaines ou moins, 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 de travail, avec celles rémunérées dans le cadre de la mensualisation .

Le calcul de la régularisation se fera à la date d'anniversaire du contrat , Si le montant est en faveur de l'assistant(e) maternel(le),il faudra rajouter 10 % pour les congés payés le paiement se fera

Rayer la mention inutile

à la date d'anniversaire du contrat

à la rupture du contrat de travail

L'indemnité compensatrice de congés payés

A la rupture du contrat de travail ,il faudra procéder au calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés, correspondant à la rémunération des congés payés acquis dus et non pris pendant la durée du contrat , quel que soit le mode de mensualisation.

Indemnité volontaire de départ à la retraite

L'assistant(e) maternel(le) qui part volontairement à la retraite peut bénéficier d'une indemnité de départ à la retraite.

Il ou elle doit notifier son départ à la retraite à l'employeur par écrit dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires de droit commun.

Documents de fin de contrat à remettre à l'assistant(e) maternel(le)

Documents à remettre par l'employeur à l'assistant(e) maternel(le) sur son lieu de travail le dernier jour travaillé :

1. le solde de tout compte ,
2. le certificat de travail ,
3. l'attestation Pôle emploi
4. son bulletin de salaire

En cas de litige ne pouvant être réglé à l'amiable, dans la relation de travail entre les assistant(e)s maternel(le)s et les particuliers employeurs, la juridiction compétente est le CONSEIL DES PRUD'HOMMES

Signatures

Ce contrat est établi en double exemplaires, chacune des parties en conserve un.

Chaque page doit être paraphée par les deux parties.

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

Les parties s'engagent à respecter les clauses du présent contrat.

L'assistant(e) maternel(le) et le(s) employeur(s) sont tenus d'observer une discrétion absolue sur la situation familiale des parties du contrat.

L'enfant reste le centre d'intérêt de chacun.

Confidentialité

Les parties s'engagent à conserver confidentiellement les informations personnelles transmises entre elles dans le cadre de l'exécution du présent contrat. Elles prennent les mesures nécessaires pour garantir cette confidentialité.

Un exemplaire de ce contrat est remis au salarié et l'autre est conservé par le particulier employeur.

Ce contrat est établi uniquement entre l'assistant(e) maternel(le) et le particulier employeur sans aucune personne autre que les deux parties..

Fait à :

Le :

Signature de l'assistant(e) maternel(le) Précédée de "lu et approuvé"

Fait à :

Le :

Signature de l'employeur et du ou de la conjoint(e) Précédée de "lu et approuvé"

Avenant N ° 1 Portant Modification du contrat de travail

AVENANT AU CONTRAT DE TRAVAIL signé le

ENTRE

les employeurs :

Adresse :

Téléphone :

E-mail

Et

L'assistant(e) maternel(le)

Adresse :

Téléphone :

Email :

Pour l'accueil de l'enfant :

Il est convenu d'une modification du contrat de travail

Les dispositions suivantes (en page du contrat initial) sont modifiées :

Modifications:

Signature des employeurs

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

Précédée de la mention " lu et approuvé"

Avenant N ° 1 Portant Modification du contrat de travail

AVENANT AU CONTRAT DE TRAVAIL signé le

ENTRE

les employeurs :

Adresse :

Téléphone :

E-mail

Et

L'assistant(e) maternel(le)

Adresse :

Téléphone :

Email :

Pour l'accueil de l'enfant :

Il est convenu d'une modification du contrat de travail

Les dispositions suivantes (en page du contrat initial) sont modifiées :

Modifications:

Signature des employeurs

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

Précédée de la mention " lu et approuvé"

Avenant N ° 2 Portant Modification du contrat de travail

AVENANT AU CONTRAT DE TRAVAIL signé le

ENTRE

les employeurs :

Adresse :

Téléphone :

E-mail

Et

L'assistant(e) maternel(le) Monsieur ou Madame

Adresse :

Téléphone :

Email :

Pour l'accueil de l'enfant :

Il est convenu d'une modification du contrat de travail signé le:

Les dispositions suivantes (en page du contrat initial) sont modifiées :

Modifications:

Signature des employeurs

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

Précédée de la mention " lu et approuvé"

Présence d'animaux

L'assistant(e) maternel(le) possède un animal

Type d'animal :

L'animal est il à jour de ses vaccins :

fait le _____ à _____

signature de l'employeur précédée de la mention "lu et approuvé"

Droit à la déconnexion

Droit à la déconnexion : Appels téléphoniques, courriels ou SMS émanant de l'employeur en dehors de son temps de travail

Les parties conviennent de rendre nécessaire l'importance du bon usage des outils téléphoniques et informatiques afin de garantir le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle de l'assistant(e) maternel(le)

Le droit à la déconnexion s'entend comme le droit pour le salarié de ne pas consulter ni de répondre à des courriels, messages ou appels téléphoniques et de ne pas être contacté en dehors de son temps de travail, pendant ses congés, ses temps de repos et absences autorisées.

Signature des employeurs pour toutes les autorisations de cette page précédée de la mention "lu et approuvé"

Autres personnes autorisées à récupérer l'enfant

Si des personnes, autres que les signataires du présent contrat, sont susceptibles de venir chercher l'enfant chez l'assistant(e) maternel(le), elles devront être munies d'une pièce d'identité et d'une autorisation écrite de l'employeur qui aura au préalable, prévenu l'assistant(e) maternel(le).

Nom et prénom des personnes autorisées à récupérer l'enfant (celles-ci doivent être majeures) :

Nous soussignés
Madame, Monsieur

Autorisons les personnes nommées ci-dessus à reprendre l'enfant chez l'assistant(e) maternel(le).

Ce document est à compléter en cas de séparation ou de divorce des parents.
A la demande de l'assistante maternelle, les parents devront fournir une copie de la notification de droit de garde délivrée par le Juge. L'assistante maternelle devra être informé de toute modification.

Autorité parentale (à compléter en cas de séparation ou de divorce des parents)

L'autorité parentale est exercée par Madameet/ou
Monsieur
.....

Fiche médicale de l'enfant

Le carnet de santé est un document confidentiel nul ne peut exiger sa communication. Il est donc conseillé à l'employeur de remettre le carnet de santé dans une enveloppe fermée portant la mention secret médical. Article L 2132-1 du code de santé publique. Seule la page des vaccinations doit être donnée.

Je, soussigné(e) [nom, prénom du particulier employeur]..... ,
demeurant au
[Adresse]..... ,

Autorise Madame/Monsieur [Identité du salarié]..... ,

demeurant au [Adresse du salarié]..... ,
assistant(e) maternel(le) agréé(e),

à donner à notre enfant
un traitement médical ou un régime alimentaire sur prescription médicale, à condition de se conformer aux règles en vigueur, et notamment, en cas d'administration de soins ou de médicaments, que celle-ci puisse être regardée comme un acte de la vie courante au sens des dispositions du Code de l'action sociale et des familles, que ces soins ou traitements aient fait l'objet d'une prescription médicale et que le médecin prescripteur n'ait pas expressément demandé l'intervention d'un auxiliaire médical.

- *L'employeur devra fournir une ordonnance médicale à jour ou une photocopie pour toute administration de médicaments.*
- *Aucun médicament ne pourra être donné sans ordonnance médicale.*
- *L'employeur devra donner une autorisation écrite autorisant l'assistant(e) maternel(le) à administrer les médicaments et les soins pour son enfant.*
- *L'assistant(e) maternel(le) pourra donner les médicaments si Le médecin n'a pas expressément prescrit l'intervention d'un auxiliaire médical*

L'assistant(e) maternel(le) doit noter sur un registre médical :

- *Le nom de l'enfant , la date , l'heure de l'acte et le nom du médicament.*

Les vaccinations

Il y a maintenant 11 vaccins obligatoires :

L diphtérie, la poliomyélite, le tétanos, la coqueluche, l'hépatite B, la rougeole, les oreillons, la rubéole, la bactérie haemophilus influenzae (à l'origine des méningites) le méningocoque C , la rougeole

L'employeur doit fournir au plus tard à la date du début du contrat de travail :

- la photocopie des pages de vaccinations du carnet de santé .
- soit un certificat médical attestant de la réalisation des vaccinations obligatoires,

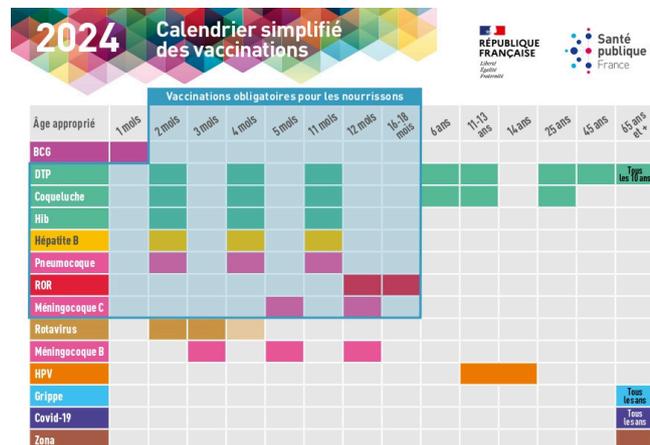
Si l'enfant est à jour de ses vaccinations il peut être accueilli.

Si l'enfant n'est pas à jour de ses vaccinations il devra régulariser la situation dans les 3 mois à venir

Si le parent refuse de faire vacciner son enfant , l'enfant ne peut plus être accueilli , il devra donc procéder à la rupture de contrat de travail pour retrait d'enfant.

signature des parents

Le parcours vaccinal est constitué de 6 rendez-vous et 10 injections (avec des vaccins combinés) permettant de protéger contre 11 maladies au total. La plupart des vaccinations sont réalisées à l'occasion des examens obligatoires de l'enfant. Tous les enfants nés à partir du 1er janvier 2018 sont concernés par l'obligation vaccinale.



Source : la loi du 30 décembre 2017 et le décret n° 2018-42 du 25 janvier 2018

Transfert et intervention chirurgicale d'urgence

Constatée par un médecin et par nos consentements respectifs,

nous, parents

de l'enfant

né(e) le

donnons autorisation au corps médical pour pratiquer tous les gestes d'urgence nécessaires concernant la santé de notre enfant, ainsi que toute intervention, avec anesthésie ou transfusion sanguine, si nous ne pouvons être présents au moment des faits.

En cas de maladie subite, l'assistant(e) maternel(le) doit appeler le médecin choisi par les parents employeurs.

à préciser :

A défaut, ou en cas d'absence du médecin choisi par les parents employeurs, l'assistant(e) maternel(le) appellera le SAMU

ou autre :

LA SIGNATURE DE CE DOCUMENT FAIT FOI D'ACCEPTATION DE NOTRE PART.

Fait à :

le : / /

Signature des deux parents :

Autorisation de sorties

Nous, soussignés, Père et Mère de l'enfant
Autorisons Mme /Mr , assistant(e) maternel(le)

sous réserve d'en être préalablement informés, à emmener notre enfant :

Au relais petite enfance oui non

A des spectacles destinés aux enfants oui non

Aux activités proposés par une association d'assistant(e)s maternel(le)s agréé(e)s
oui non

Autres (à préciser)

Fait le

à Signature des parents

Transport en voiture

je, soussigné(e)

demeurant à,

autorisons Madame / Monsieur,

demeurant à.....,

Autorise : rayer la mention inutile

Cas n° 1 :

à transporter notre enfant [Nom, prénom de l'enfant].....
dans son véhicule selon la législation en vigueur (équipement des sièges, assurance du
véhicule comprenant la clause particulière de couverture pour le transport de l'enfant
accueilli) et dans les meilleures conditions de sécurité.

Cas n° 2 :

-à faire transporter notre enfant [Nom, prénom de l'enfant]..... ,
en sa présence permanente et impérative, par et dans le véhicule de [Identitédu conducteur]
.....
selon la législation en vigueur (équipement des sièges, assurance du véhicule comprenant la
clause particulière de couverture pour le transport de l'enfant accueilli) et dans les
meilleures conditions de sécurité.

Références de l'assurance automobile du conducteur

Société d'assurance :

Adresse :

Téléphone : .

Numéro de sociétaire : .

Fait à, le..... [Préciser le lieu et la date]

Signature du particulier employeur

Transport véhicule

Autorisation de transport en bus, métro, tramway

Nous, soussignés, père et mère de l'enfant :

Autorisons Assistant(e) maternel(le), à utiliser les transports
en commun

Fait à....., le.....

Signature des parents

Droit à l'image

Nous soussignés :

parents de l'enfant :

rayez la mention inutile

Autorisons que notre enfant, soit pris en photo et filmé(e) par l'assistant(e) maternel(le)

N'autorisons pas que notre enfant soit pris en photo ou filmé par l'assistant(e) maternel(le)

Dans le cadre de la vie privée et du droit à l'image, les photographies ou films pris par l'assistant(e) maternel(le) et proposés aux parents ne pourront en aucun cas apparaître sur les réseaux sociaux , dès lors que l' enfant apparaît sur l'image même masqué

signature de l'employeur et de l'assistant(e) maternel(le)

