

Contrat de Travail

à Durée Indéterminée

ASSISTANT(E) MATERNEL(LE)



Le présent contrat a été élaboré par la FGTA-FO secteur des emplois de la famille afin de sécuriser la relation de travail entre le particulier employeur et l'assistant(e) maternel(le). Au-delà des obligations légales et conventionnelles, il a été conçu pour favoriser un dialogue constructif, prévenir les litiges et accompagner les parties tout au long de l'exécution du contrat, dans l'intérêt de l'enfant accueilli.

Ce contrat a été conçu pour accompagner les particuliers employeurs et les assistant(e)s maternel(le)s tout au long de leur relation de travail. Il comprend :

- un contrat conforme à la Convention collective nationale ;
- des annexes contractuelles à compléter et signer ;
- des fiches pratiques destinées à faciliter les démarches des parties.

Les QR Codes présents dans les fiches pratiques permettent d'accéder directement aux ressources officielles régulièrement mises à jour.

Paraphes et signatures

Le présent contrat, ainsi que l'ensemble de ses annexes contractuelles, est établi en deux exemplaires originaux, un pour chacune des parties.

Chaque page du contrat et des annexes contractuelles doit être paraphée par le particulier employeur et l'assistant(e) maternel(le).

Le paraphe atteste que les parties ont pris connaissance de l'intégralité du contenu de chaque page du contrat. Il contribue à garantir l'intégrité du document et à prévenir toute contestation relative à l'ajout, au retrait ou à la modification d'une page après sa signature.

Les signatures apposées en fin de contrat valent acceptation de l'ensemble des clauses contractuelles et des annexes qui en font partie intégrante.

Les fiches pratiques, lorsqu'elles sont jointes au présent document, ont une vocation exclusivement informative et ne nécessitent pas de paraphe ni de signature, sauf disposition contraire.

© 2026 Syndicat national FO des emplois de la famille. Tous droits réservés. Toute reproduction, diffusion ou adaptation, totale ou partielle, est interdite sans autorisation préalable.

Paraphe de l'employeur : _____

Paraphe de l'assistant(e) maternel(le) : _____

Informations préalables

L'employeur et l'assistant(e) maternel(le) doivent obligatoirement établir un contrat de travail écrit pour chaque enfant accueilli, y compris en cas de fratrie, conformément aux dispositions de la Convention collective nationale du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile – socle spécifique « Assistant maternel » (IDCC 3239).

Le contrat qui vous est proposé est conforme aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur à la date de son élaboration. Il peut être adapté aux particularités de la relation de travail, sous réserve de ne comporter aucune disposition moins favorable que celles prévues par la loi ou par la Convention collective nationale du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile (IDCC 3239).

Le parent employeur est celui qui accomplit les formalités administratives liées à l'emploi de l'assistant(e) maternel(le), notamment celles relatives au Complément de libre choix du mode de garde (CMG) auprès de la CAF ou de la MSA.

Il est recommandé que l'employeur remette à l'assistant(e) maternel(le) une copie de sa notification d'immatriculation ou de tout document attestant de son identification auprès du service Pajemploi.

Le présent document comprend :

- le contrat de travail ;
- les annexes contractuelles qui en font partie intégrante ;
- les fiches pratiques destinées à informer les parties (le cas échéant).

Toutes les pages du contrat et de ses annexes contractuelles doivent être paraphées par l'employeur et l'assistant(e) maternel(le). Les signatures des deux parties doivent être apposées aux emplacements prévus à cet effet.

Il est recommandé que le contrat de travail soit signé par les deux titulaires de l'autorité parentale lorsqu'ils sont conjointement employeurs.

Le contrat de travail doit être dûment complété et signé au plus tard le premier jour d'accueil de l'enfant.

L'employeur s'engage à accomplir les formalités déclaratives obligatoires auprès du service Pajemploi ou de tout dispositif qui viendrait à s'y substituer, dès le début de la relation de travail, y compris lorsque celle-ci débute par une période d'adaptation, conformément à la réglementation en vigueur.

Le présent contrat a vocation à accompagner les parties pendant toute la durée de la relation de travail. En cas d'évolution de la législation, de la Convention collective nationale ou des modalités de fonctionnement du service Pajemploi, les dispositions légales et conventionnelles applicables prévaudront de plein droit.

Paraphe de l'employeur : _____

Paraphe de l'assistant(e) maternel(le) : _____

Les parties au contrat

☐ Employeur allocataire du complément de libre choix du mode de garde (CMG)

Nom :

Prénom :

Qualité :

☐ Père

☐ Mère

☐ Tuteur légal

☐ Autre : _____

Adresse :

Téléphone portable

N° Pajemploi :

Téléphone professionnel (facultatif)

Email :

☐ Second titulaire de l'autorité parentale (le cas échéant)

Prénom :

Prénom :

Adresse:

Qualité :

☐ Père

☐ Mère

☐ Autre : _____

Paraphe de l'employeur : _____

Paraphe de l'assistant(e) maternel(le) : _____

Les parties au contrat

Assistant(e) maternel(le)

Nom

Prénom

Adresse professionnelle

Téléphone

Courriel

N° Sécurité sociale (uniquement si nécessaire)

Date d'agrément

Date du dernier renouvellement

Nombre d'enfants pouvant être accueillis simultanément

Assurance

Police d'assurance automobile (si transport)

L'assistant(e) maternel(le) remet au particulier employeur une copie de son agrément en cours de validité. Il/Elle s'engage à informer sans délai le particulier employeur de toute modification, suspension, restriction, renouvellement ou retrait de son agrément, ainsi que de toute modification des conditions d'accueil susceptibles d'avoir une incidence sur l'exécution du présent contrat.

Le présent contrat est conclu intuitu personae avec l'assistant(e) maternel(le) désigné(e) ci-dessus.

Paraphe de l'employeur : _____

Paraphe de l'assistant(e) maternel(le) : _____

Le contrat de travail

Il est conclu entre les parties un contrat de travail régi par les dispositions légales en vigueur et par la Convention collective nationale du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile (IDCC 3239).

La Convention collective nationale est consultable sur le site officiel Légifrance.

Toute modification des conditions essentielles du présent contrat devra faire l'objet d'un avenant écrit, daté et signé par les deux parties avant sa mise en application.

Enfant accueilli

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

Nom et prénom :

.....

Né(e) le : / /

Lieu de travail (rayer la mention inutile)

☐ Domicile de l'assistant(e) maternel(le)

☐ Maison d'Assistants Maternels (MAM)

Adresse du lieu d'accueil :

.....

....

.....

....

Période d'essai

Le présent contrat est conclu avec une période d'essai de : semaines, conformément aux dispositions conventionnelles applicables.

Le contrat débute le premier jour de la période d'essai, période d'adaptation incluse.

Contrat à durée indéterminée à compter du : / /

Période d'adaptation

Du / / au / / inclus.

Les modalités pratiques de la période d'adaptation sont définies d'un commun accord entre les parties.

Période d'essai

Du / / au / / inclus.

Paraphe de l'employeur : _____

Paraphe de l'assistant(e) maternel(le) : _____

Pendant la période d'adaptation, incluse dans la période d'essai, l'assistant(e) maternel(le) est rémunéré(e) sur la base de la mensualisation prévue au contrat.

Les heures non effectuées du fait de l'employeur donnent lieu à une déduction de salaire

selon la méthode de calcul retenue par la Cour de cassation :

$$\text{Mensualisation} \times \text{nombre d'heures non effectuées} \div \text{nombre d'heures qui auraient dû être travaillées} = \text{montant à déduire de la mensualisation.}$$

Pour ce calcul, les jours fériés, même lorsqu'ils sont chômés, sont pris en compte comme des jours qui auraient dû être travaillés.

Les heures prévues au planning qui ne seraient pas effectuées du seul fait de l'employeur demeurent rémunérées, sauf disposition légale ou conventionnelle contraire.

Rupture pendant la période d'essai

Pendant la période d'essai, chacune des parties peut mettre fin au contrat, à tout moment, par écrit, sans indemnité de rupture, sous réserve du respect du délai de prévenance prévu par la Convention collective nationale.

Délai de prévenance applicable (rayer la mention inutile) :

- ☐ Aucun délai de prévenance
- ☐ 24 heures
- ☐ 48 heures
- ☐ 2 semaines
- ☐ 1 mois

(selon les dispositions conventionnelles applicables au moment de la rupture)

Paraphe de l'employeur : _____

Paraphe de l'assistant(e) maternel(le) : _____

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			

Paraphe de l'employeur : _____
Paraphe de l'assistant(e) maternel(le) : _____

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			

Paraphe de l'employeur : _____

Paraphe de l'assistant(e) maternel(le) : _____

Type d'accueil (cocher la case correspondante)

☐ Accueil de l'enfant sur 52 semaines par période de douze (12) mois consécutifs (année complète)

L'assistant(e) maternel(le) accueille l'enfant toute l'année. Les congés payés sont compris dans la période d'accueil, conformément aux dispositions conventionnelles applicables.

☐ Accueil de l'enfant sur 46 semaines ou moins par période de douze (12) mois consécutifs (année incomplète)

L'assistant(e) maternel(le) accueille l'enfant pendant semaines par période de douze (12) mois consécutifs.

Semaines non travaillées

À la date de signature du présent contrat, les parties conviennent que les semaines non travaillées seront les suivantes :

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

À défaut de fixation dès la signature du contrat, l'employeur pourra communiquer par écrit les semaines non travaillées à l'assistant(e) maternel(le), dans le respect d'un délai de prévenance minimal de deux (2) mois, sauf accord plus favorable entre les parties.

Les parties conviennent que ces périodes pourront être exceptionnellement modifiées d'un commun accord, sous réserve d'un accord écrit et du respect d'un délai de prévenance de jours / semaines.

Planning de travail

Les jours et horaires d'accueil sont définis dans le présent contrat ou dans un planning écrit remis à l'assistant(e) maternel(le), dans le respect d'un délai de prévenance de jours calendaires.

En cas de planning variable ou irrégulier, les jours fériés inclus dans une semaine d'accueil sont pris en compte dans les heures prévues au contrat, conformément aux dispositions conventionnelles.

Repos hebdomadaire

Le jour de repos hebdomadaire de l'assistant(e) maternel(le) est fixé au :

.....

À titre exceptionnel, l'enfant pourra être accueilli ce jour-là avec l'accord écrit préalable de l'assistant(e) maternel(le).

Les parties conviennent que cette journée donnera lieu, au choix retenu ci-dessous, à :

☐ Une rémunération au taux horaire majoré de 50 %.

ou

☐ Un repos compensateur d'une durée équivalente aux heures travaillées, majoré de 50 %.

Toute modification durable des jours ou horaires d'accueil constitue une modification du contrat de travail et nécessite l'accord écrit des deux parties, formalisé par un avenant.

Paraphe de l'employeur : _____

Paraphe de l'assistant(e) maternel(le) : _____

Durée de l'accueil

Nombre d'heures d'accueil par jour :

Nombre de jours d'accueil par semaine :

Nombre d'heures d'accueil par semaine :

Nombre d'heures d'accueil par an :

L'assistant(e) maternel(le) bénéficie d'un repos quotidien d'au moins 11 heures consécutives, tous contrats de travail confondus, conformément aux dispositions conventionnelles en vigueur.

L'accueil journalier débute à l'heure d'arrivée de l'enfant prévue au présent contrat et prend fin à l'heure de départ prévue.

Toute heure commencée est due, sauf disposition plus favorable prévue entre les parties.

Si l'enfant est récupéré par son ou ses parents avant l'heure de départ prévue au contrat, pour quelque motif que ce soit, y compris pour raison médicale ou sur présentation d'un certificat médical, les heures d'accueil prévues, ainsi que les indemnités de repas et d'entretien correspondant à cette journée, demeurent dues.

La durée annuelle de travail de l'assistant(e) maternel(le), tous employeurs confondus, ne peut excéder 2 250 heures, conformément aux dispositions conventionnelles en vigueur.

Il appartient aux parties de veiller au respect de cette durée maximale ainsi qu'aux temps de repos obligatoires.

Pendant les périodes de formation obligatoire de l'assistant(e) maternel(le), organisées par le Conseil départemental, la rémunération prévue au présent contrat reste due par l'employeur, conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur

Paraphe de l'employeur : _____

Paraphe de l'assistant(e) maternel(le) : _____

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

L'indexation automatique du salaire sur le montant du SMIC ou sur tout autre indice est interdite par les dispositions légales en vigueur.

Lorsque la rémunération prévue au contrat est fixée au salaire minimum conventionnel ou légal applicable, elle est automatiquement revalorisée en cas d'augmentation de ce minimum.

En dehors de cette situation, le salaire ne peut être modifié que par accord entre les parties.

L'assistant(e) maternel(le) peut solliciter une révision de sa rémunération, notamment à l'occasion d'un entretien annuel ou en cas d'évolution de ses conditions d'accueil, de son expérience ou de ses qualifications. En cas d'accord entre les parties, la nouvelle rémunération fait l'objet d'un avenant écrit au présent contrat, daté et signé avant son entrée en vigueur.

Paraphe de l'employeur : _____

Paraphe de l'assistant(e) maternel(le) : _____

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 .

- **Total hebdomadaire en période scolaire : h**
- **Total hebdomadaire pendant les vacances scolaires : h**

À noter : Les temps de trajet nécessaires pour accompagner ou récupérer l'enfant à l'école font partie intégrante du temps de travail effectif de l'assistant(e) maternel(le) et sont rémunérés dans les conditions prévues au contrat.

Paraphe de l'employeur : _____
Paraphe de l'assistant(e) maternel(le) : _____

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) :

$\text{Nombre d'heures de travail par semaine} \times 52 \text{ semaines} / 12 \times \text{salaire horaire} = \text{salaire mensuel}$

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):

$\text{nombre d'heures de travail par semaine} \times \text{nombre de semaines programmées} / 12 \times \text{salaire horaire} = \text{salaire mensuel}$

Salaire horaire brut :

Salaire horaire net :

Noter le calcul de la mensualisation ci-dessous

Paraphe de l'employeur : _____

Paraphe de l'assistant(e) maternel(le) : _____

Accueil inférieur à 12 mois

Lorsque le contrat de travail est conclu pour une durée inférieure à douze (12) mois, la rémunération est calculée conformément aux dispositions de la Convention collective nationale.

Cas n°1 – L'enfant est accueilli pendant toute la durée du contrat

Lorsque l'enfant est accueilli pendant toute la durée du contrat, la mensualisation est calculée selon les règles applicables à un accueil sur 52 semaines par période de douze (12) mois consécutifs, puis proratisée en fonction de la durée réelle du contrat.

Calcul de la mensualisation :

.....
.....

Cas n°2 – L'enfant n'est pas accueilli pendant toute la durée du contrat

Lorsque des semaines d'absence de l'enfant sont prévues au contrat (congés scolaires, congés des parents ou autres absences programmées), la mensualisation est calculée selon la formule suivante :

Salaire horaire × nombre d'heures d'accueil hebdomadaire × nombre de semaines programmées × 52 ÷ (nombre de semaines calendaires de la période × 12)

Calcul de la mensualisation :

.....
.....

 À noter

La mensualisation est toujours calculée sur une base de douze (12) mois, même lorsque le contrat est conclu pour une durée inférieure.

Paraphe de l'employeur : _____
Paraphe de l'assistant(e) maternel(le) : _____

L'accueil occasionnel est un accueil de courte durée, ne présentant pas de caractère régulier. Il est conclu pour une durée maximale d'un mois et ne donne pas lieu à une mensualisation.

Nombre d'heures d'accueil prévues :

Salaire horaire brut :

Salaire horaire net :

Les congés payés sont indemnisés conformément aux dispositions légales et conventionnelles applicables. Lorsque l'indemnité compensatrice de congés payés est due à la fin du contrat, elle est versée en supplément du salaire.

Le salaire est maintenu pour toute absence de l'enfant prévue au contrat de travail ou au planning, sauf disposition légale ou conventionnelle autorisant une déduction de salaire. Lorsqu'un jour férié tombe sur une journée d'accueil prévue au contrat ou au planning et qu'il remplit les conditions prévues par la Convention collective nationale, il est rémunéré dans les mêmes conditions qu'un jour d'accueil habituel.

Paraphe de l'employeur : _____

Paraphe de l'assistant(e) maternel(le) : _____

L'accueil périscolaire

Lorsque l'accueil de l'enfant diffère entre les périodes scolaires et les vacances scolaires, la mensualisation est calculée séparément pour chacune de ces périodes, puis additionnée afin d'obtenir le salaire mensuel.

Le nombre de semaines de période scolaire et de vacances scolaires peut varier selon l'académie et le calendrier officiel de l'Éducation nationale. Les parties complètent les éléments ci-dessous en fonction de leur situation.

1. Accueil en période scolaire

Nombre d'heures d'accueil hebdomadaire : heures

× Nombre de semaines d'accueil en période scolaire : semaines

÷ 12 mois

× Salaire horaire brut : €

= Montant mensuel : €

2. Accueil pendant les vacances scolaires

Nombre d'heures d'accueil hebdomadaire : heures

× Nombre de semaines d'accueil pendant les vacances scolaires : semaines

÷ 12 mois

× Salaire horaire brut : €

= Montant mensuel : €

Mensualisation

Montant période scolaire : €

Montant vacances scolaires : €

=

Salaire mensuel brut : €

À noter

Le nombre de semaines indiqué ci-dessus est déterminé d'un commun accord entre les parties, en fonction du calendrier scolaire applicable et des périodes d'accueil prévues au contrat.

Exemple (à titre indicatif)

• 36 semaines d'école × 20 heures/semaine

• 16 semaines de vacances × 40 heures/semaine

La mensualisation correspond à l'addition des deux calculs, divisés par 12 mois.

Paraphe de l'employeur : _____

Paraphe de l'assistant(e) maternel(le) : _____

Les heures complémentaires et ou majorées

Heures complémentaires

Les parties conviennent que les heures complémentaires effectuées dans la limite de 45 heures d'accueil par semaine seront :

- ☐ rémunérées au salaire horaire normal.
- ☐ rémunérées avec une majoration de : %

Dans ce dernier cas :

Montant de la majoration brute : €

Montant de la majoration nette : €

Salaire horaire brut appliqué : €

Salaire horaire net appliqué : €

Heures majorées

Les heures effectuées au-delà de la 45^e heure d'accueil hebdomadaire donnent lieu à une majoration de salaire conformément aux dispositions conventionnelles.

Taux de majoration retenu :

..... %

Salaire horaire brut majoré :

..... €

Salaire horaire net majoré :

..... €

À noter

Les heures complémentaires et les heures majorées sont rémunérées en plus de la mensualisation, dans les conditions prévues par le présent contrat et par la Convention collective nationale.

Paraphe de l'employeur : _____

Paraphe de l'assistant(e) maternel(le) : _____

Déclaration et paiement du salaire par Pajemploi

Mode de paiement du salaire

- ☐ Paiement direct par l'employeur
- ☐ Paiement par le service Pajemploi+

- **La déclaration** auprès de Pajemploi sera effectuée à compter de l'ouverture de la période déclarative. Les parties conviennent qu'elle sera réalisée, sauf impossibilité exceptionnelle, le : _____

- **Le paiement du salaire**

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

par

Lorsque le salaire n'est pas versé par l'intermédiaire du service Pajemploi+, il sera payé le : _____

Le bulletin de salaire édité par Pajemploi sera mis à la disposition de l'assistant(e) maternel(le). À la demande de celui-ci/celle-ci, l'employeur pourra lui en remettre un exemplaire papier.

- **Les moyens de paiement**

- ☐ Pajemploi+
- ☐ Virement bancaire
- ☐ Chèque
- ☐ CESU préfinancé (lorsqu'il est autorisé)
- ☐ Espèces (dans la limite légale de 1 500 €)

Un acompte sur salaire pourra être versé au cours du mois, à la demande de l'assistant(e) maternel(le), conformément aux dispositions légales.

En cas de paiement en espèces, un reçu daté et signé sera établi en deux exemplaires, un pour chaque partie.

Si l'employeur récupère son enfant en cours de journée, les heures d'accueil prévues ce jour-là, ainsi que le repas et les frais d'entretien, ne seront pas déduits du salaire mensuel.

Pour les plannings sans jours fixes, tout jour férié tombant sur une semaine d'accueil sera : soit comptabilisé comme un jour d'accueil habituel inclus dans la mensualisation ; soit, si l'accueil est maintenu au-delà du nombre de jours habituellement prévus cette semaine-là, rémunéré en plus, avec l'accord préalable de l'assistant(e) maternel(le).

Exemple : Pour une mensualisation sur 3 jours d'accueil hebdomadaires sans jours fixes, si un jour férié intervient dans la semaine : soit il est inclus dans les 3 jours d'accueil prévus ; soit il est rémunéré en plus si l'assistant(e) maternel(le) accepte d'accueillir l'enfant 3 jours travaillés en plus du jour férié (soit 4 jours au total).

Paraphe de l'employeur : _____

Paraphe de l'assistant(e) maternel(le) : _____

Païement du salaire

L'employeur s'engage à respecter l'ensemble des droits du/de la salarié(e), conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Le salaire constitue la contrepartie du travail effectué. Il est versé à l'échéance prévue au présent contrat et son paiement revêt un caractère obligatoire.

Lorsque le contrat est géré par le service Pajemploi+, l'employeur s'engage à effectuer la déclaration de rémunération dès l'ouverture de la période déclarative et dans les délais fixés par la réglementation, afin de permettre le versement du salaire à la date prévue au contrat.

L'employeur demeure responsable du paiement effectif du salaire. L'utilisation du service Pajemploi+, ou tout incident technique ou bancaire non imputable au salarié, ne le dispense pas de cette obligation.

Tout retard ou défaut de paiement, hors dysfonctionnement imputable au service Pajemploi+, est susceptible d'engager la responsabilité de l'employeur.

Les parties conviennent de coopérer afin de permettre le bon fonctionnement du dispositif Pajemploi+, notamment en communiquant dans les délais les informations nécessaires à l'établissement de la déclaration mensuelle.

L'assistant(e) maternel(le) transmet à l'employeur, dans un délai compatible avec la déclaration, les éléments nécessaires à son établissement (heures réalisées, heures complémentaires ou majorées, absences, indemnités, etc.).

Le respect des obligations réciproques des parties conditionne le maintien d'une relation de travail fondée sur la confiance, la loyauté et le respect des engagements de chacun.

Paraphe de l'employeur : _____

Paraphe de l'assistant(e) maternel(le) : _____

Déclaration mensuelle

L'employeur s'engage à effectuer la déclaration mensuelle auprès du service Pajemploi+ dès l'ouverture de la période déclarative et dans les délais fixés par la réglementation en vigueur.

Les parties conviennent de communiquer, en temps utile, tous les éléments nécessaires à l'établissement de cette déclaration.

L'assistant(e) maternel(le) transmet notamment les informations relatives :

- aux heures d'accueil réalisées ;
- aux heures complémentaires ou majorées ;
- aux absences de l'enfant ;
- aux indemnités dues ;
- à tout autre élément ayant une incidence sur la rémunération.

Païement du salaire

Le salaire constitue la contrepartie du travail effectué.

Il est versé à la date prévue au présent contrat.

Lorsque le contrat est géré par Pajemploi+, l'employeur demeure responsable du paiement effectif du salaire.

L'utilisation du service Pajemploi+, un incident technique, informatique ou bancaire ne dispensent pas l'employeur de cette obligation.

Erreur de déclaration

En cas d'erreur constatée après validation de la déclaration, les parties s'engagent à régulariser la situation dans les meilleurs délais conformément aux règles applicables par Pajemploi.

Aucune erreur ne peut justifier la suppression ou la réduction d'une rémunération légalement due.

Acompte

L'assistant(e) maternel(le) peut demander un acompte sur salaire dans les conditions prévues par la loi.

Les modalités de versement sont arrêtées d'un commun accord entre les parties.

Justificatifs de paiement

Les parties conservent les justificatifs des paiements effectués.

En cas de paiement en espèces, un reçu daté et signé est établi en deux exemplaires.

Paraphe de l'employeur : _____

Paraphe de l'assistant(e) maternel(le) : _____

Documents de fin de contrat

À la rupture du contrat de travail, l'employeur effectue les démarches de fin de contrat auprès de Pajemploi lorsque ce service est utilisé.

Il remet à l'assistant(e) maternel(le), au plus tard à la date de fin du contrat, l'ensemble des documents de fin de contrat prévus par la réglementation, qu'ils soient générés par Pajemploi ou établis par lui-même.

Principe de bonne foi

Les parties s'engagent à exécuter le présent contrat de bonne foi.

Elles veillent à communiquer toute information utile au bon déroulement de la relation de travail et à signaler sans délai toute difficulté susceptible d'avoir une incidence sur la déclaration, le paiement du salaire ou les droits sociaux.

Paraphe de l'employeur : _____

Paraphe de l'assistant(e) maternel(le) : _____

Indemnité d'entretien

L'indemnité d'entretien est destinée à couvrir les frais engagés par l'assistant(e) maternel(le) pour l'accueil de l'enfant (eau, électricité, chauffage, matériel, jeux, produits d'entretien, etc.).

Elle est versée en complément du salaire, en fonction du nombre réel de journées d'accueil effectuées au cours du mois. Elle ne peut en aucun cas être mensualisée.

Son montant est fixé d'un commun accord entre l'employeur et l'assistant(e) maternel(le), dans le respect des dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Pour une journée de 9 heures d'accueil, son montant ne peut être inférieur à 90 % du minimum garanti en vigueur. Lorsque la durée d'accueil est différente, le montant est calculé conformément à la réglementation applicable.

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

Indemnités de repas

Repas

Les repas sont fournis par les parents :

☐ Oui ☐ Non

Lorsque les repas sont fournis par l'assistant(e) maternel(le)

Montant de l'indemnité de repas : € par repas

Petit-déjeuner : €

Déjeuner : €

Goûter : €

Dîner : €

Les montants ci-dessus sont fixés d'un commun accord entre les parties. Ils pourront être révisés, notamment à la date anniversaire du contrat, par avenant signé des deux parties.

Lorsque les repas sont fournis par l'employeur

Estimation forfaitaire journalière de la valeur des repas (goûter compris) : €

Cette estimation est établie sous la responsabilité de l'employeur et est destinée aux obligations déclaratives et fiscales de l'assistant(e) maternel(le).

L'employeur s'engage à remettre à l'assistant(e) maternel(le), au plus tard le 31 décembre de chaque année ou lors de la rupture du contrat si celle-ci intervient avant cette date, une attestation mentionnant l'estimation forfaitaire journalière de la valeur des repas fournis.

Paraphe de l'employeur : _____

Paraphe de l'assistant(e) maternel(le) : _____

Frais de déplacement

Lorsque l'assistant(e) maternel(le) utilise son véhicule personnel pour transporter l'enfant, à la demande ou avec l'accord de l'employeur, il/elle perçoit une indemnité kilométrique calculée sur la base du nombre de kilomètres effectivement parcourus.

Cette indemnité est destinée à compenser les frais liés à l'utilisation du véhicule personnel dans l'intérêt de l'enfant accueilli.

Son montant est fixé d'un commun accord entre les parties. Il ne peut être inférieur au barème minimum fixé par l'administration ni supérieur au barème fiscal en vigueur.

Lorsque plusieurs enfants de différents employeurs sont transportés simultanément pour un même déplacement, le montant de l'indemnité est réparti entre les employeurs concernés, au prorata des trajets effectués, conformément aux dispositions conventionnelles applicables.

Montant de l'indemnité kilométrique : € par kilomètre.

Les déplacements habituels autorisés sont les suivants :

.....
.....

Majoration pour l'accueil d'un enfant présentant des difficultés particulières

Lorsque l'accueil d'un enfant présentant des difficultés particulières, temporaires ou permanentes, entraîne des contraintes spécifiques pour l'assistant(e) maternel(le), les parties peuvent convenir d'une majoration de la rémunération, conformément aux dispositions de la Convention collective nationale du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Cette majoration est déterminée d'un commun accord entre les parties en fonction de la nature des contraintes liées à l'accueil de l'enfant.

Montant de la majoration : %

Ou montant forfaitaire : € (le cas échéant)

Durée d'application :

☐ Pendant toute la durée du contrat.

☐ Du / / au / / inclus.

Toute modification ou suppression de cette majoration devra faire l'objet d'un avenant écrit signé par les deux parties.

Paraphe de l'employeur : _____

Paraphe de l'assistant(e) maternel(le) : _____

Congés payés

Les employeurs et l'assistant(e) maternel(le) s'efforcent de fixer d'un commun accord les dates des congés payés.

Cette concertation intervient à compter du 1er janvier et, au plus tard, le 1er mars de chaque année.

À défaut d'accord, lorsque l'assistant(e) maternel(le) est employé(e) par plusieurs employeurs, il/elle fixe lui-même/elle-même ses dates de congés, conformément aux dispositions conventionnelles applicables, soit :

- 4 semaines consécutives ou non entre le 1er mai et le 31 octobre ;
- 1 semaine pendant la période hivernale.

Dans cette situation, l'assistant(e) maternel(le) informe chacun de ses employeurs des dates retenues au plus tard le 1er mars de chaque année.

La période de référence pour l'acquisition des congés payés s'étend du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours. Lorsqu'il s'agit de la première année d'exécution du contrat, elle court de la date d'embauche jusqu'au 31 mai suivant.

Semaines planifiées d'absence de l'enfant

Les périodes d'absence de l'enfant prévues au contrat sont les suivantes :

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

Toute modification de ces périodes en cours de contrat devra être convenue entre les parties dans le respect des dispositions légales et conventionnelles applicables. En cas d'accord, elle fera l'objet d'un écrit (avenant ou accord écrit daté et signé).

- Nombre de semaines d'absence de l'enfant prévues au contrat :
- Ces semaines sont : ☐ rémunérées ☐ déduites de la mensualisation (année incomplète).

Congés de l'assistant(e) maternel(le)

Dates des congés de l'assistant(e) maternel(le) :

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

En cas de modification des dates de congés initialement fixées, le délai de prévenance est de :

..... jours / semaines (à compléter d'un commun accord entre les parties).

Les dates de congés payés sont arrêtées chaque année par écrit, datées et signées par les deux parties, au plus tard le 1er mars, conformément aux dispositions conventionnelles applicables.

Paraphe de l'employeur : _____

Paraphe de l'assistant(e) maternel(le) : _____

Modalités de paiement des congés payés

(En cas de mensualisation sur 46 semaines ou moins – rayer les mentions inutiles)

Les parties conviennent que l'indemnité de congés payés sera versée selon l'une des modalités suivantes :

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

Le mode de paiement retenu est celui qui est expressément choisi par les parties lors de la signature du présent contrat. Toute modification ultérieure devra faire l'objet d'un avenant écrit.

Mensualisation en année complète (52 semaines)

En année complète, les congés payés sont rémunérés au moment où ils sont pris.

Au cours de la première période de référence, lorsque les congés ne sont pas encore acquis, les jours de congés pris par anticipation non rémunérés donnent lieu à une retenue sur salaire calculée selon la méthode de la Cour de cassation, sauf dispositions légales ou conventionnelles plus favorables ou accord des parties.

Arrêt de travail et congés payés

Lorsque l'assistant(e) maternel(le) est en arrêt de travail avant le début de ses congés payés ou lorsque l'arrêt de travail survient pendant la période de congés, les congés payés qui n'ont pu être pris sont reportés dans les conditions prévues par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Conformément à la réglementation applicable, l'assistant(e) maternel(le) continue d'acquérir des congés payés pendant les périodes d'arrêt de travail :

- 2 jours ouvrables par mois en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident d'origine non professionnelle ;
- 2,5 jours ouvrables par mois en cas d'arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle.

Les modalités de report, de prise et, le cas échéant, de régularisation des congés payés s'effectuent conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur au moment de l'arrêt de travail.

Le report des congés payés fait l'objet d'un écrit daté et signé par les deux parties, précisant les nouvelles dates de prise des congés.

Paraphe de l'employeur : _____

Paraphe de l'assistant(e) maternel(le) : _____

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

Les salarié(e)s 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 âgé de 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 excéder 30 jours ouvrables, soit 5 semaines.

Est réputé enfant à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours, ainsi que tout enfant, sans condition d'âge, dès lors qu'il vit au foyer et qu'il est en situation de handicap.

Autorisations exceptionnelles d'absence

Tout(e) salarié(e) 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 la conclusion d'un pacte civil 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 entourant l'événement) ;
- 5 jours ouvrables pour le décès d'un enfant, portés 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/de la salarié(e) ;
- 3 jours ouvrables pour le décès du conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, du concubin, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur du/de la salarié(e) ;
- 2 jours ouvrables pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez l'enfant ou de la survenue d'un cancer ;
- 1 jour ouvrable en cas de décès d'un descendant 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 sont pris au moment de l'événement ou dans les jours qui l'entourent, selon des modalités définies d'un commun accord écrit entre l'employeur et le/la salarié(e).

Paraphe de l'employeur : _____

Paraphe de l'assistant(e) maternel(le) : _____

L'assistant(e) maternel(le) peut refuser d'accueillir l'enfant un jour férié lorsque celui-ci n'est pas prévu au présent contrat de travail.

Les jours fériés habituellement travaillés sont ceux expressément prévus au contrat. Toute modification nécessite l'accord préalable des deux parties et fait l'objet d'un écrit.

Le 1er mai, jour de la Fête du Travail, est un jour férié obligatoirement chômé.

Toutefois, lorsque la nature de l'activité justifie l'accueil de l'enfant le 1er mai, les heures effectuées ce jour-là donnent lieu à une rémunération majorée de 100 %, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Les autres jours fériés sont rémunérés dans les conditions prévues par la Convention collective nationale du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Jours fériés travaillés

Cocher les jours fériés habituellement travaillés :

- ☐ Jour de l'An – 1er janvier
- ☐ Lundi de Pâques
- ☐ 1er mai
- ☐ Victoire de 1945 – 8 mai
- ☐ Jeudi de l'Ascension
- ☐ Lundi de Pentecôte
- ☐ Fête nationale – 14 juillet
- ☐ Assomption – 15 août
- ☐ Toussaint – 1er novembre
- ☐ Armistice – 11 novembre
- ☐ Noël – 25 décembre

Jours fériés supplémentaires selon le département d'exercice :

Alsace-Moselle :

- ☐ Vendredi saint
- ☐ 26 décembre

La Réunion :

- ☐ 20 décembre

Mayotte :

- ☐ Miradji
- ☐ Journée de l'abolition de l'esclavage
- ☐ Aïd el-Fitr (1er jour)
- ☐ Aïd el-Fitr (2^e jour, lorsque prévu par les dispositions applicables)

Majoration des jours fériés travaillés

D'un commun accord, les parties conviennent que les jours fériés ordinaires travaillés seront rémunérés avec une majoration de :

..... %, soit € par heure.

Cette majoration ne s'applique pas au 1er mai, dont la rémunération est régie par les dispositions légales en vigueur.

Paraphe de l'employeur : _____

Paraphe de l'assistant(e) maternel(le) : _____

Rémunération des jours fériés

Les jours fériés tombant un jour habituellement travaillé ne peuvent entraîner aucune diminution de la rémunération lorsque les conditions prévues par la Convention collective nationale sont réunies.

Lorsque l'accueil est organisé selon un planning sans jours fixes, le jour férié est intégré au nombre de jours d'accueil prévus dans la semaine.

Exemple :

Pour une mensualisation sur 3 jours d'accueil par semaine sans jours fixes, si un jour férié tombe au cours de cette semaine, il est compris dans ces 3 jours et ne donne pas lieu à une diminution de salaire.

Journée de solidarité

La journée de solidarité prévue par le Code du travail n'est pas applicable aux assistant(e)s maternel(le)s relevant du Code de l'action sociale et des familles et de la Convention collective nationale du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Les jours fériés prévus au présent contrat sont considérés comme des jours d'accueil habituels. Ils sont pris en compte pour le calcul de la rémunération, de la mensualisation et, le cas échéant, des congés payés, conformément aux dispositions légales et conventionnelles applicables.

ex:

Jour férié Travaillé

1er janvier

☐ Oui ☐ Non

Majoration

_____ %

Lundi de Pâques

☐ Oui ☐ Non

Majoration

_____ %

Paraphe de l'employeur : _____

Paraphe de l'assistant(e) maternel(le) : _____

Absences de l'enfant – Maladie – Hospitalisation

Toute absence de l'enfant non prévue au contrat ou au planning demeure rémunérée, sauf dans les cas expressément prévus par la Convention collective nationale du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Maladie ou hospitalisation de l'enfant

Conformément à la Convention collective nationale, lorsqu'une absence de l'enfant est justifiée par un certificat médical ou tout justificatif prévu par les textes en vigueur, une déduction de salaire peut être effectuée dans la limite maximale de 14 jours calendaires consécutifs par année de référence et par enfant.

Le certificat médical ou le justificatif devra être remis à l'assistant(e) maternel(le) au plus tard au retour de l'enfant.

Nombre de jours retenus par les parties : jours (dans la limite de 14 jours).

Maladies de courte durée

En cas de maladies de courte durée ne nécessitant pas une absence continue, une déduction de salaire peut être opérée dans la limite maximale de 5 jours par année de référence et par enfant, non nécessairement consécutifs.

Ces absences doivent être justifiées par un certificat médical ou tout justificatif prévu par les textes en vigueur, remis au plus tard au retour de l'enfant.

Nombre de jours retenus par les parties : jours (dans la limite de 5 jours).

En dehors de ces situations, le salaire demeure intégralement dû pour toute absence de l'enfant.

L'employeur s'engage à informer l'assistant(e) maternel(le) dans les meilleurs délais de toute absence de l'enfant.

État de santé de l'enfant pendant l'accueil

Fièvre en cours de journée

Si l'enfant présente une température d'au moins 38 °C au cours de la journée d'accueil ou si son état de santé se dégrade, l'assistant(e) maternel(le) informe immédiatement l'employeur.

L'employeur s'engage à prendre toutes les dispositions nécessaires pour récupérer son enfant dans les meilleurs délais lorsque son état de santé le justifie.

La journée d'accueil, les indemnités d'entretien ainsi que, le cas échéant, les repas prévus demeurent dus.

Paraphe de l'employeur : _____

Paraphe de l'assistant(e) maternel(le) : _____

Les parents déclarent avoir pris connaissance de l'annexe « Fiche médicale de l'enfant » et s'engagent à la compléter avec exactitude. Ils informeront sans délai l'assistant(e) maternel(le) de toute modification concernant l'état de santé de l'enfant, ses traitements, ses allergies, ses contre-indications, ainsi que de toute maladie contagieuse susceptible d'avoir une incidence sur les conditions d'accueil.

Enfant présentant un état de santé incompatible avec l'accueil à son arrivée

Lorsque l'état de santé de l'enfant à son arrivée apparaît incompatible avec son accueil dans des conditions garantissant sa sécurité, celle des autres enfants accueillis ou de l'assistant(e) maternel(le), celui-ci/celle-ci peut refuser l'accueil après en avoir informé l'employeur.

Dans cette situation, l'absence n'étant pas imputable à l'assistant(e) maternel(le), la rémunération prévue au contrat demeure due.

Présence de poux

En cas de présence de poux constatée à l'arrivée de l'enfant, les parties s'engagent à échanger afin de mettre en œuvre les mesures adaptées permettant de limiter la propagation.

Si l'assistant(e) maternel(le) estime que l'accueil de l'enfant présente un risque important de contamination pour les autres enfants accueillis ou ne permet pas d'assurer des conditions d'accueil satisfaisantes, il/elle peut refuser exceptionnellement l'accueil après en avoir informé l'employeur.

Dans cette situation, l'absence n'étant pas imputable à l'assistant(e) maternel(le), la rémunération prévue au contrat demeure due.

Maladies contagieuses

En cas de maladie contagieuse ou de tout état de santé susceptible de compromettre la sécurité de l'enfant accueilli, des autres enfants ou de l'assistant(e) maternel(le), les parties appliquent les dispositions prévues à l'annexe « Santé de l'enfant accueilli », qui fait partie intégrante du présent contrat.

Les parents s'engagent à signaler immédiatement toute maladie contagieuse diagnostiquée chez l'enfant ou au sein du foyer lorsque celle-ci est susceptible de présenter un risque pour les autres enfants accueillis ou pour l'assistant(e) maternel(le).

Paraphe de l'employeur : _____

Paraphe de l'assistant(e) maternel(le) : _____

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

Calcul des absences

En cas d'absence de l'enfant ou de l'assistant(e) maternel(le) donnant lieu à une retenue sur salaire, que le contrat soit établi sur 52 semaines ou sur 46 semaines ou moins, la déduction est calculée selon la méthode retenue par la Cour de cassation et reprise par la Convention collective nationale du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

La formule de calcul est la suivante :

- *Salaire mensualisé × nombre d'heures non travaillées donnant lieu à déduction ÷ nombre d'heures qui auraient réellement dû être travaillées au cours du mois considéré.*
- *Le montant obtenu est déduit du salaire mensualisé afin de déterminer la rémunération due au titre du mois concerné.*
- *Toute absence donnant lieu à une retenue sur salaire doit être justifiée conformément aux dispositions légales et conventionnelles applicables.*
- *L'assistant(e) maternel(le) peut solliciter des journées d'absence non prévues au contrat. Toute absence accordée par l'employeur devra faire l'objet d'un accord écrit, daté et signé par les deux parties.*

Congés prévus par la Convention collective

Les salariés bénéficient des congés prévus par les dispositions légales et par la Convention collective nationale du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile (IDCC 3239), notamment :

Congés liés à la parentalité

- *grossesse et maternité ;*
- *congé de maternité ;*
- *congé de paternité et d'accueil de l'enfant ;*
- *congé d'adoption ;*
- *congé parental d'éducation.*

Congés non rémunérés

- *congé pour convenance personnelle ;*
- *congé pour enfant malade de l'assistant(e) maternel(le) ;*
- *congé de présence parentale.*

Les conditions d'ouverture des droits, les durées, les modalités d'indemnisation ainsi que les formalités applicables sont celles prévues par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur au moment de leur utilisation.

Autres congés prévus par la Convention collective

- *congés pour événements familiaux ;*
- *congé de proche aidant ;*
- *congé de solidarité familiale ;*
- *congé en cas de décès ou de maladie particulièrement grave d'un enfant*
- *congé de deuil.*

 Conformément aux dispositions de la loi n° 2010-625 du 9 juin 2010 relative aux Maisons d'Assistants Maternels (MAM) et aux textes en vigueur, l'employeur autorise expressément la délégation de l'accueil de son enfant dans les conditions définies ci-après.

La délégation d'accueil peut uniquement être réalisée :

- au profit d'un(e) assistant(e) maternel(le) exerçant au sein de la même MAM ;
- titulaire d'un agrément en cours de validité ;
- dans le respect des dispositions légales et conventionnelles applicables.

La délégation d'accueil ne modifie ni le contrat de travail conclu avec l'assistant(e) maternel(le) employé(e), ni la qualité d'employeur du parent.

L'assistant(e) maternel(le) délégataire assure l'accueil de l'enfant pendant la durée de la délégation dans les conditions prévues par la réglementation applicable.

Choix de l'employeur

L'employeur accepte la délégation de l'accueil de son enfant :

- ☐ uniquement aux assistant(e)s maternel(le)s désigné(e)s ci-dessous
- ☐ à l'ensemble des assistant(e)s maternel(le)s exerçant dans la MAM

Cette autorisation pourra être modifiée ou retirée à tout moment par écrit par l'employeur.

Assistant(e)s maternel(le)s autorisé(e)s n°1

Assistant(e) maternel(le)

Nom marital et nom de naissance : _____

Prénom : _____

Mme / M. né(e) le : _____ à : _____

Titulaire d'un agrément délivré le : _____

Assistant(e) maternel(le) n°2

Nom marital et nom de naissance : _____

Prénom : _____

Mme / M. né(e) le : _____ à : _____

Titulaire d'un agrément délivré le : _____

La présente autorisation de délégation vaut uniquement pour les périodes où l'enfant est accueilli au sein de la MAM. Elle ne s'applique pas en dehors de celle-ci, sauf disposition légale contraire.

Paraphe de l'employeur : _____

Paraphe de l'assistant(e) maternel(le) : _____

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

Paraphe de l'employeur : _____

Paraphe de l'assistant(e) maternel(le) : _____

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.

L'assistant(e) maternel(le) bénéficie du droit à la formation professionnelle continue conformément aux dispositions légales et conventionnelles applicables à la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile (IDCC 3239).

La formation professionnelle continue contribue au maintien, à l'actualisation et au développement des compétences professionnelles de l'assistant(e) maternel(le), dans l'intérêt de la qualité de l'accueil, de la sécurité, du bien-être et du développement de l'enfant.

L'assistant(e) maternel(le) peut accéder, dans les conditions prévues par les dispositifs en vigueur, à des actions de formation, de perfectionnement, de certification ou de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Ces formations peuvent être réalisées pendant ou hors temps d'accueil, selon les modalités prévues par les dispositions légales, conventionnelles et les organismes compétents. Le particulier employeur s'engage, dans la mesure du possible, à faciliter l'accès de l'assistant(e) maternel(le) à la formation professionnelle continue, notamment en favorisant son organisation lorsque celle-ci est compatible avec les besoins d'accueil de l'enfant.

Certification professionnelle

L'assistant(e) maternel(le) peut s'engager dans une démarche de certification professionnelle inscrite au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), notamment la certification « Assistant maternel / Garde d'enfants » ou toute certification qui viendrait à s'y substituer.

Cette certification permet de reconnaître et de valoriser les compétences professionnelles acquises dans l'exercice du métier. Elle peut être obtenue par la voie de la formation professionnelle continue ou par la validation des acquis de l'expérience (VAE), conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Les parties reconnaissent que le développement des compétences professionnelles constitue un facteur essentiel de qualité de l'accueil et participe à la valorisation du métier d'assistant(e) maternel(le).

Formations suivies pendant l'exécution du contrat :

- Date : _____ Formation : _____
- Date : _____ Formation : _____
- Date : _____ Formation : _____

Paraphe de l'employeur : _____

Paraphe de l'assistant(e) maternel(le) : _____

La rupture de la relation contractuelle peut résulter :

- du retrait de l'enfant par le particulier employeur ;
- de la démission de l'assistant(e) maternel(le) ;
- de la suspension ou du retrait de l'agrément de l'assistant(e) maternel(le), dans les conditions prévues par les dispositions légales et conventionnelles ;
- ou de tout autre motif prévu par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

En cas de suspension ou de retrait de l'agrément entraînant l'impossibilité d'accueillir l'enfant, l'employeur notifie la rupture du contrat à l'assistant(e) maternel(le), conformément aux dispositions légales et conventionnelles applicables.

Toute décision de rupture du contrat est notifiée **par lettre recommandée** avec avis de réception ou **par lettre remise en main propre contre décharge**.

Préavis

Sauf disposition légale ou conventionnelle particulière, la rupture du contrat est précédée d'un préavis d'une durée minimale de :

- 8 jours calendaires lorsque le/la salarié(e) justifie de moins de 3 mois d'ancienneté (hors période d'essai) ;
- 15 jours calendaires lorsque l'ancienneté est comprise entre 3 mois et moins d'un an ;
- 30 jours calendaires lorsque l'ancienneté est égale ou supérieure à un an.

Les parties peuvent convenir d'un préavis d'une durée supérieure à ces minimums conventionnels.

Le préavis ne se confond pas avec les congés payés et s'exécute conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Fin du contrat

Les formalités administratives liées à la fin du contrat sont précisées dans le chapitre "Formalités de fin de contrat" du présent contrat.

Ancienneté en cas de plusieurs contrats avec le même employeur

Le particulier employeur confie successivement deux enfants à la même assistante maternelle :

- Contrat n° 1 : ancienneté de 15 mois ;
- Contrat n° 2 : ancienneté de 7 mois.

Si les deux contrats prennent fin simultanément, la condition d'ancienneté est appréciée au regard du contrat le plus ancien. L'assistant(e) maternel(le) remplissant la condition d'ancienneté requise, une indemnité de rupture est due au titre de chacun des deux contrats, calculée sur les rémunérations propres à chaque contrat.

Paraphe de l'employeur : _____

Paraphe de l'assistant(e) maternel(le) : _____

Régularisation de la rémunération

Lorsque l'accueil est effectué sur une année incomplète (46 semaines ou moins), une régularisation de la rémunération est réalisée afin de comparer les heures d'accueil rémunérées au titre de la mensualisation avec les heures d'accueil réellement effectuées, sans remettre en cause les conditions définies lors de la signature du présent contrat. Cette régularisation est effectuée à la date anniversaire du contrat de travail et, en tout état de cause, lors de la rupture du contrat si celle-ci intervient avant cette échéance. Lorsque la régularisation est en faveur de l'assistant(e) maternel(le), le montant correspondant est versé selon les modalités choisies ci-dessous. Les congés payés éventuellement dus sur cette régularisation sont calculés et versés conformément aux dispositions légales et conventionnelles applicables.

Modalités de paiement de la régularisation :

(Rayer la mention inutile)

- ☐ À la date anniversaire du contrat.
- ☐ Lors de la rupture du contrat de travail.

En cas de régularisation en faveur du particulier employeur, aucune retenue ne peut être effectuée sur les salaires déjà versés, sauf accord exprès des parties ou dans les cas prévus par les dispositions légales et conventionnelles.

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

À la fin du contrat de travail, l'employeur s'engage à effectuer les démarches de fin de contrat sur le service Pajemploi lorsque celui-ci est utilisé. Il remet à l'assistant(e) maternel(le), au plus tard à la date de fin du contrat, l'ensemble des documents de fin de contrat prévus par la réglementation, qu'ils soient générés par Pajemploi ou établis par lui-même.

les démarches de fin de contrat, par exemple :

- déclaration Pajemploi dans les délais ;
- paiement des sommes dues à la date de fin du contrat ;
- remise simultanée des documents de fin de contrat ;
- remise des documents en version papier ou électronique, selon ce que permet Pajemploi et ce qui est convenu entre les parties.

Paraphe de l'employeur : _____

Paraphe de l'assistant(e) maternel(le) : _____

L'indemnité compensatrice de congés payés

À la rupture du contrat de travail, il est procédé au calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés correspondant aux congés payés acquis, dus et non pris par l'assistant(e) maternel(le), quel que soit le mode de mensualisation retenu.

Cette indemnité est calculée conformément aux dispositions légales et conventionnelles applicables et est versée avec le solde de tout compte.

Le mode de calcul le plus favorable à l'assistant(e) maternel(le) est appliqué, conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Indemnité volontaire de départ à la retraite

L'assistant(e) maternel(le) qui décide de partir volontairement à la retraite informe le particulier employeur de sa décision par écrit, dans le respect des dispositions légales et conventionnelles applicables, notamment en ce qui concerne le délai de préavis.

Sous réserve de remplir les conditions prévues par la réglementation en vigueur, l'assistant(e) maternel(le) peut bénéficier d'une indemnité de départ à la retraite.

Le montant de cette indemnité ainsi que ses modalités de versement sont déterminés conformément aux dispositions légales et conventionnelles applicables au moment de la rupture du contrat de travail.

Le départ à la retraite entraîne la remise par l'employeur de l'ensemble des documents de fin de contrat prévus par la réglementation.

Formalités de fin de contrat

À la fin du contrat de travail, l'employeur s'engage à accomplir l'ensemble des formalités de fin de contrat conformément aux dispositions légales et conventionnelles applicables.

Lorsque le service Pajemploi ou Pajemploi+ est utilisé, l'employeur effectue la déclaration de fin de contrat dans les délais prévus par la réglementation.

À la date de fin du contrat, l'employeur procède au paiement de l'ensemble des sommes restant dues au titre de l'exécution et de la rupture du contrat de travail (salaires, indemnités, congés payés et toute autre somme due, selon la situation).

Il remet à l'assistant(e) maternel(le), au plus tard à la date de fin du contrat, l'ensemble des documents de fin de contrat prévus par la réglementation, qu'ils soient générés par le service Pajemploi ou Pajemploi+, ou établis par lui-même.

Les documents de fin de contrat peuvent être remis en main propre contre décharge, adressés par voie postale ou transmis par voie dématérialisée lorsque cette modalité est prévue par la réglementation ou acceptée par les deux parties.

Les parties s'engagent à coopérer afin de permettre l'accomplissement des formalités de fin de contrat dans les meilleures conditions.

Paraphe de l'employeur : _____

Paraphe de l'assistant(e) maternel(le) : _____

Le présent contrat est établi en deux exemplaires originaux, dont un est remis à chacune des parties.

Chaque page du contrat et de ses annexes est paraphée par l'employeur et par l'assistant(e) maternel(le). Les signatures apposées à la fin du contrat valent acceptation de l'ensemble de ses dispositions.

Afin de garantir sa valeur juridique, les deux exemplaires originaux sont complétés, datés et signés manuscritement par les parties.

Les parties s'engagent à exécuter le présent contrat de bonne foi et à respecter les dispositions légales, conventionnelles et contractuelles qui leur sont applicables.

Les parties s'engagent à conserver confidentielles les informations personnelles, familiales, médicales, administratives et professionnelles échangées dans le cadre de l'exécution du présent contrat. Elles prennent toutes les mesures utiles pour en garantir la confidentialité, sauf obligation légale de communication.

Un exemplaire original du présent contrat est remis à l'assistant(e) maternel(le). Le second est conservé par le particulier employeur.

Le présent contrat est conclu exclusivement entre le particulier employeur et l'assistant(e) maternel(le), à l'exclusion de toute autre personne. Il ne crée aucun droit ni aucune obligation au profit d'un tiers.

Les parties s'engagent à privilégier le dialogue et la recherche d'une solution amiable en cas de difficulté liée à l'exécution du présent contrat.

L'intérêt supérieur de l'enfant, sa sécurité, sa santé, son bien-être et son développement demeurent au cœur de la relation de travail et guident les engagements réciproques des parties.

Les parties déclarent avoir pris connaissance de l'ensemble des clauses du présent contrat et de ses annexes, les comprendre et les accepter sans réserve.

Fait à :

Le : / /

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

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

Signature :

Fait à :

Le : / /

Signature du particulier employeur

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

Signature :

Signature du second parent employeur (le cas échéant)

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

Signature :

Les parties déclarent avoir pris connaissance de l'intégralité du présent contrat et de ses annexes contractuelles, en avoir reçu chacune un exemplaire original complet, en comprendre la portée et accepter l'ensemble de ses dispositions sans réserve.

En cas de différend relatif à l'interprétation, à l'exécution ou à la rupture du présent contrat, les parties s'engagent à privilégier, dans un premier temps, un règlement amiable par le dialogue.

Elles peuvent, d'un commun accord, recourir à une médiation ou à tout autre mode amiable de résolution des différends.

À défaut d'accord amiable, chacune des parties conserve le droit de saisir la juridiction compétente, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Paraphe de l'employeur : _____

Paraphe de l'assistant(e) maternel(le) : _____

AVENANT AU CONTRAT DE TRAVAIL

Entre les soussignés :

Le particulier employeur :

Nom et prénom : _____

Adresse : _____

Et

L'assistant(e) maternel(le) :

Nom et prénom : _____

Adresse : _____

Objet de l'avenant

Le présent avenant modifie le contrat de travail initial signé le : ____ / ____ / ____ relatif à l'accueil de l'enfant : _____

Les parties conviennent de modifier les éléments suivants du contrat (cocher et compléter) :

- ☐ horaires d'accueil
- ☐ nombre d'heures hebdomadaires
- ☐ nombre de semaines d'accueil
- ☐ rémunération
- ☐ indemnités (entretien, repas, kilomètres)
- ☐ autre : _____

Nouvelles dispositions

À compter du : ____ / ____ / ____

Les dispositions suivantes remplacent celles prévues au contrat initial :

Refus de l'avenant

Le/la salarié(e) dispose d'un délai de réflexion. En cas de refus exprès de l'avenant, le contrat de travail initial se poursuit aux conditions antérieures.

Entrée en vigueur

Le présent avenant prend effet à la date indiquée ci-dessus, sous réserve de sa signature par les deux parties.

Fait en deux exemplaires originaux.

À : _____

Le : ____ / ____ / ____

Signature de l'employeur

(précédée de la mention « Lu et approuvé »)

Signature : _____

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

(précédée de la mention « Lu et approuvé »)

Signature : _____

Cette fiche fait partie intégrante du contrat de travail.

Elle a pour objet de permettre à l'assistant(e) maternel(le) d'accueillir l'enfant dans les meilleures conditions de sécurité. Les informations qu'elle contient sont strictement confidentielles et sont utilisées uniquement dans le cadre de l'accueil de l'enfant.

Autorisation d'intervention d'urgence

Nous soussignés, titulaires de l'autorité parentale sur l'enfant,

Nom et prénom de l'enfant :

autorisons, en cas d'urgence et si nous sommes dans l'impossibilité d'être joints dans un délai compatible avec l'état de santé de notre enfant, les services de secours et le corps médical à pratiquer tous les examens, soins et interventions rendus nécessaires par son état de santé. L'assistant(e) maternel(le) s'engage à prévenir les parents dans les meilleurs délais ainsi qu'à communiquer aux services de secours toutes les informations médicales dont il/elle dispose.

Mise à jour des informations

Les parents s'engagent à informer sans délai l'assistant(e) maternel(le) de toute modification concernant l'état de santé de leur enfant, notamment en cas de nouvelle pathologie, d'allergie, de traitement, de contre-indication médicale, de changement de médecin traitant ou de toute autre information susceptible d'avoir une incidence sur son accueil.

La présente fiche est mise à jour chaque fois que nécessaire et, en tout état de cause, à la demande de l'une des parties.

Signatures

Fait à :

Le : / /

Signature du ou des titulaires de l'autorité parentale

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

Signature(s) :

.....

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

(Pour prise de connaissance)

Signature :

.....

Contrat de travail FO des assistants maternels – Annexe n° 1 – La présente annexe fait partie intégrante et indissociable du contrat de travail.

Paraphe de l'employeur : _____

Paraphe de l'assistant(e) maternel(le) : _____

Carnet de santé

Le carnet de santé est un document confidentiel. Conformément à l'article L. 2132-1 du Code de la santé publique, nul ne peut en exiger la communication.

Il est recommandé aux parents de remettre le carnet de santé dans une enveloppe fermée portant la mention « Secret médical » lorsqu'il est nécessaire à la prise en charge de l'enfant. Seules les informations strictement nécessaires à l'accueil de l'enfant, notamment celles relatives aux vaccinations ou aux contre-indications médicales, sont communiquées à l'assistant(e) maternel(le).

Autorisation d'administration des traitements

Je soussigné(e),

Nom et prénom du particulier employeur :

.....

demeurant à :

.....

autorise

Madame / Monsieur :

.....

Assistant(e) maternel(le) agréé(e),

à administrer à mon enfant les traitements prescrits par un médecin, dans le respect des dispositions du Code de l'action sociale et des familles et des recommandations en vigueur. Cette autorisation concerne exclusivement les actes de la vie courante ne nécessitant pas l'intervention d'un professionnel de santé lorsque le médecin prescripteur ne l'a pas expressément exigée.

Conditions d'administration

Les parents s'engagent à fournir :

- une ordonnance médicale en cours de validité (originale ou copie) ;
- le médicament dans son emballage d'origine ;
- une autorisation écrite d'administration du traitement ;
- toute information utile à la bonne administration du traitement.

Aucun médicament ne pourra être administré en l'absence de ces documents.

L'assistant(e) maternel(le) applique strictement la prescription médicale et ne modifie ni les doses, ni les horaires, ni la durée du traitement.

Traçabilité des soins

Chaque administration d'un médicament ou d'un soin est consignée dans un registre mentionnant notamment :

- le nom de l'enfant ;
- la date ;
- l'heure de l'administration ;
- le nom du médicament ou du soin administré ;
- la dose administrée ;
- l'identité de la personne ayant réalisé l'administration.

Conformément aux dispositions du Code de la santé publique relatives aux obligations vaccinales des jeunes enfants, les parents s'engagent à fournir les justificatifs attestant que leur enfant est en conformité avec les obligations vaccinales applicables à sa situation.

Au plus tard à la date de début de l'accueil, les parents remettent à l'assistant(e) maternel(le) :

☐ la photocopie des pages « vaccinations » du carnet de santé (à l'exclusion des autres informations couvertes par le secret médical) ;

ou

☐ un certificat médical attestant de la réalisation des vaccinations obligatoires ou de l'existence d'une contre-indication médicale reconnue.

Les parents s'engagent à informer sans délai l'assistant(e) maternel(le) de toute mise à jour de la situation vaccinale de leur enfant et à fournir les justificatifs correspondants.

Lorsque la réglementation prévoit un délai de mise en conformité, les parents s'engagent à faire procéder aux vaccinations obligatoires dans le délai imparti.

En cas de non-respect des obligations vaccinales, et en l'absence de contre-indication médicale reconnue, les conséquences sur la poursuite de l'accueil sont celles prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Déclaration des parents

Je soussigné(e),

Nom et prénom :

certifie que mon enfant est en conformité avec les obligations vaccinales qui lui sont applicables et m'engage à informer immédiatement l'assistant(e) maternel(le) de toute évolution de sa situation vaccinale.

Fait à :

Le : / /

Signature du ou des titulaires de l'autorité parentale

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

Signature(s) :

.....

☐ Les justificatifs ont été remis le : ____ / ____ / ____

Contrat de travail FO des assistants maternels – Annexe n° 3– La présente annexe fait partie intégrante et indissociable du contrat de travail.

Paraphe de l'employeur : _____

Paraphe de l'assistant(e) maternel(le) : _____

Principe général

L'assistant(e) maternel(le) accueille plusieurs enfants. Afin de préserver la santé, la sécurité et le bien-être de chacun, les parents s'engagent à ne pas confier un enfant dont l'état de santé est incompatible avec un accueil dans de bonnes conditions.

L'assistant(e) maternel(le) peut refuser exceptionnellement l'accueil lorsque l'état de santé apparent de l'enfant ne permet pas d'assurer son accueil dans des conditions satisfaisantes ou présente un risque important pour les autres enfants accueillis.

Situations pouvant justifier un refus exceptionnel d'accueil

L'accueil pourra notamment être refusé en cas :

- de fièvre mal tolérée ou associée à une altération importante de l'état général ;
- de vomissements ou de diarrhées importants ;
- de symptômes évocateurs d'une maladie contagieuse nécessitant une éviction selon les recommandations sanitaires ;
- d'un état général incompatible avec l'accueil ;
- de toute situation nécessitant un avis médical préalable.

Cette liste est donnée à titre indicatif et n'est pas exhaustive.

Enfant malade pendant l'accueil

Si l'enfant présente des signes de maladie pendant le temps d'accueil :

- l'assistant(e) maternel(le) informe immédiatement les parents ;
- les parents s'engagent à venir récupérer leur enfant dans les meilleurs délais lorsque son état de santé le justifie ;
- les soins éventuellement nécessaires sont réalisés dans le respect des autorisations parentales et des prescriptions médicales.

La journée d'accueil, les indemnités d'entretien et, le cas échéant, les repas demeurent dus conformément au contrat de travail.

Situations pouvant justifier une éviction temporaire

Selon les recommandations des autorités sanitaires ou du médecin traitant, certaines maladies peuvent justifier une éviction temporaire de l'enfant, notamment :

- gastro-entérite ;
- conjonctivite bactérienne non traitée ;
- varicelle accompagnée d'une altération importante de l'état général ;
- impétigo étendu ;
- bronchiolite sévère ;
- Toute autre maladie pour laquelle les dispositions légales, les recommandations des autorités sanitaires ou l'avis du médecin traitant préconisent une éviction temporaire de l'accueil.

Le retour de l'enfant peut être accompagné d'un certificat médical lorsque celui-ci est exigé par la réglementation ou lorsqu'il apparaît nécessaire au regard de la situation.

Contrat de travail FO des assistants maternels – Annexe n° 4 – La présente annexe fait partie intégrante et indissociable du contrat de travail.

Paraphe de l'employeur : _____

Paraphe de l'assistant(e) maternel(le) : _____

Administration des médicaments

Aucun médicament ne pourra être administré sans :

- une ordonnance médicale en cours de validité ;
- une autorisation écrite des titulaires de l'autorité parentale ;
- le respect des dispositions légales et des recommandations en vigueur.

Engagement des parents

Les parents s'engagent à :

- informer immédiatement l'assistant(e) maternel(le) de toute maladie contagieuse concernant leur enfant ;
- informer l'assistant(e) maternel(le) de tout médicament administré à l'enfant avant son arrivée, notamment lorsqu'il est destiné à faire baisser la fièvre, soulager la douleur ou atténuer les symptômes d'une maladie ;
- respecter les recommandations médicales ou sanitaires relatives aux évictions temporaires ;
- fournir les documents médicaux nécessaires ;
- demeurer joignables pendant toute la durée de l'accueil.

Signatures

Fait à :

Le : / /

Signature du ou des titulaires de l'autorité parentale

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

Signature(s) :

.....

Les parents s'engagent à ne pas administrer de médicament destiné à masquer les symptômes (notamment un antipyrétique) avant l'arrivée de l'enfant sans en informer l'assistant(e) maternel(le).

Contrat de travail FO des assistants maternels – Annexe n° 4– La présente annexe fait partie intégrante et indissociable du contrat de travail.

Paraphe de l'employeur : _____

Paraphe de l'assistant(e) maternel(le) : _____

Conduite à tenir en cas d'urgence

En cas de maladie ou d'accident survenant pendant le temps d'accueil, l'assistant(e) maternel(le) prend immédiatement toutes les mesures nécessaires à la protection de l'enfant. Lorsque la situation le permet, il/elle contacte en priorité le ou les titulaires de l'autorité parentale ainsi que le médecin traitant désigné ci-dessous.

Médecin traitant

Nom :

Téléphone :

Adresse (facultatif) :

En cas d'urgence vitale ou lorsque l'état de santé de l'enfant l'exige, l'assistant(e) maternel(le) contacte immédiatement le SAMU (15) ou les services de secours compétents, sans attendre l'arrivée des parents.

Les parents autorisent les professionnels de santé à pratiquer les examens, soins et interventions rendus nécessaires par l'état de santé de leur enfant, conformément à l'autorisation d'intervention d'urgence signée dans la fiche médicale.

Consignes particulières communiquées par les parents

.....

.....

.....

Personne à prévenir en cas d'urgence (si différente des parents)

Nom :

Téléphone :

Lien avec l'enfant :

Puis :

Établissement hospitalier habituellement suivi (si nécessaire)

Signatures

Fait à :

Le : / /

Signature du ou des titulaires de l'autorité parentale

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

Signature(s) :

.....

Contrat de travail FO des assistants maternels – Annexe n° 5– La présente annexe fait partie intégrante et indissociable du contrat de travail.

Paraphe de l'employeur :

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

Personnes autorisées à récupérer l'enfant

En dehors des titulaires de l'autorité parentale, seules les personnes expressément désignées par écrit dans la présente annexe sont autorisées à venir chercher l'enfant auprès de l'assistant(e) maternel(le).

Ces personnes devront obligatoirement :

- être majeures ;
- présenter une pièce d'identité officielle en cours de validité lors de la première remise de l'enfant ou chaque fois que l'assistant(e) maternel(le) l'estime nécessaire ;
- avoir été préalablement autorisées par écrit par le ou les titulaires de l'autorité parentale ;
- être connues ou identifiables par l'assistant(e) maternel(le).

À défaut de satisfaire à ces conditions, l'enfant ne pourra pas être confié.

Les parents s'engagent à informer l'assistant(e) maternel(le), dans les meilleurs délais, de toute modification concernant les personnes autorisées.

Liste des personnes autorisées

Nom et prénom	Lien avec l'enfant	Téléphone	Pièce d'identité vérifiée
---------------	--------------------	-----------	---------------------------

☐ Aucune autre personne n'est autorisée à récupérer l'enfant.

Contrat de travail FO des assistants maternels – Annexe n° 6 – La présente annexe fait partie intégrante et indissociable du contrat de travail.

Paraphe de l'employeur : _____

Paraphe de l'assistant(e) maternel(le) : _____

Autorisation de sorties

Nous soussignés, titulaires de l'autorité parentale sur l'enfant :

Nom et prénom de l'enfant :

.....

autorisons

Madame / Monsieur :

.....

Assistant(e) maternel(le) agréé(e),

à accompagner notre enfant, dans le cadre de son accueil et sous sa responsabilité, aux activités et sorties suivantes :

Activités autorisées

Activité Oui Non

Relais Petite Enfance (RPE)

☐☐

Bibliothèque / Médiathèque

☐☐

Ludothèque

☐☐

Parc ou aire de jeux

☐☐

Promenades à pied

☐☐

Marché

☐☐

Spectacles destinés aux enfants

☐☐

Activités proposées par une association d'assistant(e)s maternel(le)s

☐☐

Ferme pédagogique

☐☐

Éveil musical ou culturel

☐☐

Autres (à préciser)

☐☐

Les parents sont informés que ces sorties sont organisées dans le respect de l'âge, des besoins et de la sécurité des enfants accueillis.

Toute sortie exceptionnelle non prévue dans la présente autorisation fera l'objet d'une information préalable des parents.

Signatures

Fait à :

Le : / /

Signature du ou des titulaires de l'autorité parentale
(Précédée de la mention manuscrite « Lu et approuvé »)

Signature(s) :

.....

« Toute sortie exceptionnelle non prévue dans la présente autorisation fera l'objet d'une information préalable des parents. »

Paraphe de l'employeur : _____

Paraphe de l'assistant(e) maternel(le) : _____

Principe

Les transmissions quotidiennes entre l'assistant(e) maternel(le) et les parents ont pour objectif d'assurer la continuité, la sécurité, le bien-être et la qualité de l'accueil de l'enfant. Elles permettent d'échanger les informations utiles au bon déroulement de la journée et contribuent à instaurer une relation de confiance entre les parties. Elles ne remplacent pas les obligations légales ou contractuelles prévues par le présent contrat de travail.

Modalités des transmissions

Les transmissions sont réalisées selon les modalités suivantes :

- ☐ Oralement
- ☐ Carnet de liaison
- ☐ Application dédiée
- ☐ SMS
- ☐ Courriel
- ☐ Autre :

Informations transmises par l'assistant(e) maternel(le)

Selon l'âge de l'enfant et les événements de la journée, les informations suivantes peuvent être communiquées :

- sommeil ;
- repas et hydratation ;
- changes, propreté ou passage aux toilettes ;
- état de santé général ;
- prise éventuelle d'un traitement autorisé ;
- activités et découvertes de la journée ;
- comportement, humeur et évolution de l'enfant ;
- tout événement particulier ou incident survenu pendant l'accueil.

Informations transmises par les parents

Les parents s'engagent à communiquer à l'assistant(e) maternel(le), avant le début de l'accueil, toute information susceptible d'avoir une incidence sur la journée de l'enfant, notamment :

- qualité du sommeil ;
- état de santé ;
- traitement administré avant l'accueil ;
- rendez-vous médical ;
- changement de situation familiale ou exceptionnelle ;
- toute autre information utile au bien-être de l'enfant.

Les parties s'engagent à échanger avec bienveillance, dans le respect mutuel, afin de garantir un accueil adapté aux besoins de l'enfant.

Signatures

Fait à :

Le : / /

Signature du ou des titulaires de l'autorité parentale
(Précédée de la mention manuscrite « Lu et approuvé »)

Signature(s) :

.....

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

Signature :

Contrat de travail FO des assistants
maternels – Annexe n° 8– La présente
annexe fait partie intégrante et
indissociable du contrat de travail.

- ☐ Aucun animal n'est présent sur le lieu d'accueil.
- ☐ Un ou plusieurs animaux sont présents (voir tableau ci-dessous).

L'assistant(e) maternel(le) informe le particulier employeur de la présence du ou des animaux suivants sur le lieu d'accueil de l'enfant.

Espèce	Race	Nombre
--------	------	--------

Les animaux présents sur le lieu d'accueil font l'objet d'un suivi sanitaire conforme à la réglementation applicable.

Lorsque la réglementation ou les recommandations vétérinaires le prévoient, leurs vaccinations sont tenues à jour.

L'assistant(e) maternel(le) veille à ce que la présence des animaux ne compromette ni la sécurité, ni l'hygiène, ni le bien-être des enfants accueillis.

Les parents déclarent avoir été informés de la présence de ces animaux avant la

Fait à :

Le : / /

Signature du ou des titulaires de l'autorité parentale
(Précédée de la mention manuscrite « Lu et approuvé »)

Signature(s) :

.....

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

Signature :

.....

Contrat de travail FO des assistants maternels – Annexe n° 9– La présente annexe fait partie intégrante et indissociable du contrat de travail.

Paraphe de l'employeur : _____

Paraphe de l'assistant(e) maternel(le) : _____

Droit à la déconnexion

Les parties reconnaissent l'importance d'un usage raisonnable des moyens de communication (téléphone, SMS, messagerie instantanée, courriels ou tout autre outil numérique) afin de préserver le respect des temps de travail, des temps de repos, des congés et de la vie personnelle de chacun.

Le droit à la déconnexion permet à l'assistant(e) maternel(le) de ne pas consulter ni répondre aux appels, courriels, SMS ou autres messages professionnels en dehors de son temps de travail, pendant ses congés, ses repos ou toute période d'absence.

En conséquence, sauf urgence, les demandes des parents sont adressées pendant les horaires habituels de disponibilité de l'assistant(e) maternel(le). Les parties conviennent qu'une réponse peut être apportée dès la reprise du temps de travail.

Par exception, en cas d'urgence avérée concernant la santé, la sécurité ou la situation de l'enfant accueilli, les parents peuvent contacter l'assistant(e) maternel(le). Cette possibilité doit demeurer exceptionnelle et ne pas porter une atteinte injustifiée au droit au repos.

Les parties s'engagent à privilégier un dialogue respectueux et une communication compatible avec les nécessités de l'accueil de l'enfant et le respect de la vie personnelle de chacun.

Signatures

Fait à :

Le : / /

Signature du ou des titulaires de l'autorité parentale
(Précédée de la mention manuscrite « Lu et approuvé »)

Signature(s) :

.....

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

Signature :

.....

Horaires habituels de contact (facultatif) :

Du lundi au vendredi : de ____ h ____ à ____ h ____

Samedi (si applicable) : de ____ h ____ à ____ h ____.

Contrat de travail FO des assistants maternels – Annexe n° 10– La présente annexe fait partie intégrante et indissociable du contrat de travail.

Paraphe de l'employeur : _____

Paraphe de l'assistant(e) maternel(le) : _____

Annexe n° 11 – Autorisation relative aux photographies, vidéos et à leur utilisation

Prise de photographies et de vidéos

Dans le cadre des activités, des sorties ou des événements organisés pendant l'accueil, des photographies ou des vidéos de l'enfant peuvent être réalisées.

Photographies

- ☐ J'autorise la prise de photographies de mon enfant.
- ☐ Je n'autorise pas la prise de photographies de mon enfant.

Vidéos

- ☐ J'autorise la réalisation de vidéos de mon enfant.
- ☐ Je n'autorise pas la réalisation de vidéos de mon enfant.

Utilisation des images

Usage exclusivement destiné aux parents

(carnet de vie, cahier de liaison, album souvenir, transmission par messagerie sécurisée)

- ☐ J'autorise
- ☐ Je n'autorise pas

Supports professionnels

(affichage dans la MAM, projets pédagogiques, expositions internes, activités professionnelles)

- ☐ J'autorise
- ☐ Je n'autorise pas

Publication sur internet ou les réseaux sociaux

(site internet professionnel, page Facebook, Instagram, autres réseaux sociaux)

- ☐ J'autorise
- ☐ Je n'autorise pas

En cas d'autorisation, aucune donnée permettant d'identifier nominativement l'enfant (nom, prénom, adresse ou toute autre donnée personnelle) ne sera publiée sans l'accord écrit préalable des titulaires de l'autorité parentale.

Durée de l'autorisation

La présente autorisation est valable pendant toute la durée du contrat de travail.

Elle peut être retirée ou modifiée à tout moment par écrit par les titulaires de l'autorité parentale. Ce retrait ne produit d'effet que pour les utilisations postérieures à sa notification.

Signatures

Fait à :

Le : / /

Paraphes

Signature du ou des titulaires de l'autorité parentale
(Précédée de la mention manuscrite « Lu et approuvé »)

Signature(s) :

.....

Les parents reconnaissent que les photographies ou vidéos qui leur sont remises sont destinées à un usage strictement privé et familial. Ils s'engagent à ne pas les diffuser sur les réseaux sociaux ou sur internet lorsqu'elles permettent d'identifier d'autres enfants accueillis, sans l'accord préalable des représentants légaux concernés.

Prévention et santé au travail

L'assistant(e) maternel(le) bénéficie des dispositions relatives à la prévention et à la protection de la santé au travail conformément aux dispositions légales et conventionnelles applicables à la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile (IDCC 3239).

À ce titre, il/elle peut bénéficier des actions de prévention, d'information, de sensibilisation et du suivi individuel de son état de santé assurés par le Service de Prévention et de Santé au Travail National (SPSTN), dans les conditions prévues par la réglementation et la Convention collective.

Les parties s'engagent à contribuer à la prévention des risques professionnels et à veiller au respect des règles de sécurité, d'hygiène et de santé au travail dans le cadre de l'accueil de l'enfant.

Les parents s'engagent notamment à signaler à l'assistant(e) maternel(le) toute situation particulière susceptible d'avoir une incidence sur la santé ou la sécurité lors de l'accueil de leur enfant.

L'assistant(e) maternel(le) s'engage à mettre en œuvre les mesures de prévention adaptées à son activité et à participer, lorsqu'il/elle y est convoqué(e), aux actions de suivi de santé au travail prévues par le SPSTN.

Coordonnées du Service de Prévention et de Santé au Travail National (SPSTN)

Service : SPSTN

Site internet : [SPSTN](#)

Signatures

Fait à :

Le : / /

Signature du ou des titulaires de l'autorité parentale
(Précédée de la mention manuscrite « Lu et approuvé »)

Signature(s) :

.....

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

Signature :

.....

Contrat de travail FO des assistants maternels – Annexe n° 12– La présente annexe fait partie intégrante et indissociable du contrat de travail.

Paraphe de l'employeur : _____

Paraphe de l'assistant(e) maternel(le) : _____

Départ volontaire à la retraite

En cas de départ volontaire à la retraite de l'assistant(e) maternel(le), celui-ci/celle-ci peut bénéficier d'une indemnité de départ à la retraite dans les conditions prévues par les dispositions légales et conventionnelles applicables au moment de la rupture du contrat. Le montant de cette indemnité est déterminé en fonction de l'ancienneté acquise à la date de la rupture et selon les dispositions de la Convention collective nationale du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile (IDCC 3239).

L'assistant(e) maternel(le) informe le particulier employeur de sa décision de partir à la retraite dans le respect des formes et des délais de préavis prévus par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Barème indicatif

À la date de rédaction du présent contrat, l'indemnité minimale de départ volontaire à la retraite est fixée comme suit :

Ancienneté et Indemnité minimale

Moins de 10 ans

Aucune indemnité

À partir de 10 ans

1/2 mois de salaire

À partir de 15 ans

1 mois de salaire

À partir de 20 ans

1 mois et demi de salaire

À partir de 30 ans

2 mois de salaire

Le salaire de référence est déterminé conformément aux dispositions légales et conventionnelles applicables au moment du départ à la retraite.

En cas d'évolution des dispositions légales ou conventionnelles, celles en vigueur à la date de la rupture du contrat se substituent de plein droit aux indications figurant dans la présente annexe.

Signatures

Fait à :

Le : / /

Signature du ou des titulaires de l'autorité parentale

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

Signature(s) :

.....

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

Signature :

.....

Contrat de travail FO des assistants maternels – Annexe n° 13– La présente annexe fait partie intégrante et indissociable du contrat de travail.

Paraphe de l'employeur : _____

Paraphe de l'assistant(e) maternel(le) : _____

Les QR Codes utiles

QR Code	Utilité
1 Pajemploi	Déclarations, bulletins, Pajemploi+
2 Légifrance	Convention collective et textes officiels
3 Service-Public.fr	Informations juridiques
4 IRCEM	Prévoyance, retraite, action sociale
5 France Travail	Chômage et attestations
6 SPSTN	Santé au travail
7 CAF	CMG et prestations
8 MSA	Régime agricole
9 Ameli	Assurance maladie
10 monenfant.fr	Modes d'accueil et RPE
11 FO Emplois de la famille	Vos publications et actualités
12 FB emplois de la famille	vos publications , infos
13 IPERIA	Formation professionnelle

Les QR Codes utiles

1



2



3



4



5



6



7



8



9



10



11



12



13





CONTRAT DE TRAVAIL

— Assistant(e) Maternel(le) —

Assistant(e) Maternel(le)

 Nom : _____

 Adresse : _____

 Téléphone : _____

Particulier Employeur

 Nom : _____

 Adresse : _____

 Téléphone : _____

Accueil de l'enfant :

Date de début du contrat : ____ / ____ / ____

