

CONTRAT DE TRAVAIL

Nom et prénom de l'Enfant :

.....

Né(e) le:

..... /..... /.....

Un contrat de travail écrit doit être établi en 2 exemplaires et pour chaque enfant gardé.

Le contrat débute à compter du premier jour de la période d'essai, période d'adaptation incluse

INFORMATIONS AUX PARENTS ET AUX ASSISTANTES MATERNELLES

Les parents employeur et l'assistante maternelle doivent obligatoirement établir un contrat écrit, conformément à l'Article 4 de la Convention Collective des Assistantes Maternelles du particulier employeur. Le contrat qui vous est proposé, est conforme aux usages mais peut être modifié par les deux parties contractantes. Les parents et l'assistante maternelle doivent y réfléchir et le remplir ensemble, il est négocié et convenu entre les parties et est assorti d'obligations respectives à la charge de chacune d'elles, le salarié s'engageant à fournir une prestation de travail et le particulier employeur à le rémunérer. Pour cela, toutes les situations possibles doivent être évoquées, ainsi, l'enfant ne se trouvera pas au milieu d'un malentendu.

Ce contrat doit être établi avant l'arrivée de l'enfant chez l'assistante maternelle, et, en cas de placement d'urgence, dans les jours suivant l'arrivée de l'enfant. De plus, l'employeur remet un exemplaire de cette convention au salarié ou s'assure que celui-ci en possède un à jour.

Ce contrat est établi à partir des dispositions légales et réglementaires en vigueur, relevant :

- **Du code de l'action sociale et des familles**
- **Du code de la santé publique**
- **Du code du travail (certains articles sont retransmis dans le code social)**
- **De la Convention Collective Nationale « des assistants maternels du particulier employeur »**
- **De la loi n°2005-706 du 27 Juin 2005 relative aux assistants maternels et aux assistants familiaux.**
- **Le contrat de travail ne peut pas prévoir de dispositions moins favorables.**

En tant qu'assistante maternelle ou en tant que parent, vous pouvez avoir besoin d'informations sur les démarches administratives ou sur la législation. Vous pouvez vous adresser au Relai Petite Enfance de votre secteur.

Les parents peuvent percevoir le « complément de libre choix de mode de garde », ils en font la demande auprès de la CAF ou de la MSA, dès le début de l'embauche de l'assistante maternelle. La CAF déclare l'emploi du salarié au centre national Pajemploi.

Le parent employeur doit vérifier si l'assistante maternelle est affiliée personnellement à la Sécurité Sociale. Si elle n'a jamais été affiliée à titre personnel, le parent employeur doit se procurer, compléter et retourner dans les 8 jours qui suivent l'embauche, le formulaire d'affiliation (Cerfa 1202) auprès du Centre de Sécurité Sociale. L'emploi d'une assistante maternelle permet de bénéficier d'une réduction d'impôts.

OBLIGATIONS ADMINISTRATIVES GENERALES

(Art. 2 de la Convention Collective)

Obligations de l'employeur :

- **S'assurer de la réalité de l'agrément ;**
- **Déclarer l'emploi à la MSA, ou à la CAF qui se chargent de faire suivre votre dossier au centre Pajemploi (dans un délai de 8 jours après la date d'embauche)**
- **Vérifier l'assurance responsabilité civile professionnelle du salarié ;**
- **Vérifier l'assurance automobile, le cas échéant et notamment la clause particulière de la couverture de transport des enfants accueillis à titre professionnel ;**
- **Etablir un contrat de travail écrit ;**
- **Etablir mensuellement un bulletin de paie ;**
- **Procéder à la déclaration nominative mensuelle des salaires ;**
- **Les parents s'engagent à amener les enfants propres et ayant pris leur petit déjeuner pour ceux qui sont confiés le matin.**
- **Si des personnes autres que les signataires du présent contrat sont susceptibles de visiter l'enfant chez l'assistante maternelle ou de le reprendre au domicile de celle-ci, elles devront être munies d'une autorisation écrite des signataires du contrat et d'une pièce d'identité.**
- **Obligation des parents employeurs : l'enfant doit arriver propre, couche, toilette, vêtement et déjeuner du matin pris.**

Obligations du salarié :

- **Présenter copie de l'agrément et informer l'employeur de toutes modifications d'agrément et de conditions d'accueil ; (mentionné au contrat)**
- **Communiquer l'attestation personnelle d'assuré social ; (mentionné au contrat)**
- **Communiquer les attestations d'assurance responsabilité civile professionnelle et d'assurance automobile ; (mentionné au contrat)**
- **Faire visiter à l'employeur les pièces auxquelles l'enfant aura accès ;**
- **Conclure un contrat de travail écrit.**
- **Ne jamais laisser l'enfant seul.**
- **Permettre à l'enfant de respirer un air sain (absence de fumée de cigarette en présence de l'enfant).**
- **Respecter les vœux éducatifs des parents dans la limite de celles des autres enfants présents.**
- **Respecter le secret professionnel par rapport à tout ce que l'assistante maternelle peut apprendre dans l'exercice de sa profession, tant en ce qui concerne les enfants qu'elle accueille, que de leurs parents.**
- **Signaler les mauvais traitements sur mineur.**
- **Avertir par fiche liaison la pmi de tout nouvel enfant arrivé ou départ, dans les huit jours.**

RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

Le Parent 1 : Autorité parentale

Oui

Non

Mr/Mme/Mlle Nom : Prénom :

Né le : À

Numéro de Sécurité sociale : Profession :

Adresse :

.....

Téléphone du domicile : Adresse mail :

Téléphone portable: Téléphone professionnel :

Le Parent 2 : Autorité parentale

Oui

Non

Mr/Mme/Mlle Nom : Prénom :

Né le : À

Numéro de Sécurité sociale : Profession :

Adresse :

.....

Téléphone du domicile : Adresse mail :

Téléphone portable: Téléphone professionnel :

Parent Employeur : **N°URSSAF ou PAJE** :

L'employeur devra fournir à l'assistante maternelle une copie de la notification d'immatriculation.

Et l'Assistante Maternelle :

Mme / Melle Nom : Prénom :

Née le : À :

Adresse :

Téléphone domicile : Téléphone portable :

Adresse mail :

N° d'identification salariée PAJE : Numéro Sécurité Sociale :

Agrément délivré le : Date dernier renouvellement : Renouvelable tous les 5 ans.

Nombre d'enfant accueillis simultanément selon l'agrément : présents simultanément à la journée.

Contrat de travail

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.

En accord entre les deux parties (à cocher)

- L'assistante maternelle est averti d'une éventuelle place en crèche.
- L'assistante maternelle accepte de garder l'enfant (avec risque de rupture de contrat pour une place en crèche)
- L'assistante maternelle et les parents employeur se sont mis en accord, et confirment qu'il n'y a aucun projet de place en crèche, et ni demande en cours).

Ce contrat est établi pour une durée indéterminée à compter du :
(1^{er} jour de la période d'essai/d'adaptation)

L'ALIMENTATION

Prend-il son biberon sans s'arrêter ?
Fait-il un rot tout de suite ?
A-t-il tendance à régurgiter ?
Comment est-il installé pour boire son biberon ?
A quelle température ?
A-t-il bon appétit ?
Mange-t-il rapidement ?
Que mange-t-il ?
A-t-il des goûts particuliers ?
Grignote-t-il entre les repas ?
Mange-t-il les aliments mixés ou en morceaux ?
Mange-t-il seul ?
Boit-il au verre ?
Mange-t-il à la table familiale ?
Comment faire s'il n'a pas faim ?
L'enfant présente-t-il des allergies alimentaires ?
La famille présente-t-elle certaines coutumes concernant l'alimentation ?

LE SOMMEIL

Quand l'enfant dort-il ?
A-t-il un sommeil léger ? réagit-il à certains bruits ?
S'endort-il seul ? S'endort-il facilement ?
Y a-t-il des rites à respecter (musique, veilleuse, sucette, peluche, doudou etc. ?)
Comment se manifeste la fatigue de l'enfant (frottements des yeux, bâillement, excitation, pleurs etc. ?)
.....
Quel est le besoin de l'enfant au moment de son réveil ?
L'enfant a-t-il la possibilité et l'habitude de se réveiller spontanément ?

L'ACQUISITION DE LA PROPRETE ET L'HYGIENE

Quels sont les produits d'hygiène utilisés pour les soins de l'enfant ?
L'enfant a-t-il encore des couches (jour, sieste, nuit... ?)
Va-t-il seul sur le pot ? Demande-t-il spontanément ?

L'apprentissage de la propreté se fera à l'initiative du parent, l'assistant(e) maternel(le) en accord avec celui-ci poursuivra cet apprentissage. Une initiation trop précoce peut occasionner un apprentissage difficile ; généralement vers 2 ans

Le bain est un moment privilégié dans la relation bébé-papa-maman

RELATION ET COMMUNICATION

L'enfant a-t-il déjà été gardé par quelqu'un ?.....
Qui sont les personnes que l'enfant connaîtra chez son Assistante maternelle ? Ses propres enfants, son mari/ conjoint, sa famille
Aura-t-il des contacts avec d'autres enfants ? Oui les accueillis et les enfants présents sur les lieux d'activités
Sera t'il en présence d'animaux ? Oui, un chat

FOURNITURES

Cette liste permet de définir les prestations respectives des deux parties. **Les parents fourniront obligatoirement, les couches conformément à l'Art. D 773-5 du Code du Travail.**

Ainsi que :

- Le lait, l'eau, l'eau minérale
- Les biberons
- Les couches, les cotons
- Le liniment
- Les lingettes
- Un rechange, une paire de chaussons
- Les biscuits
- Le sérum physiologique, une boîte de mouchoirs
- Le Doudou / la Tétine

L'assistante maternelle fournira :

- Le lit et linge de maison
- La chaise haute
- Le transat
- La poussette
- Les jouets, le tapis d'éveil
- La table à langer
- Le siège auto
- Le parc

L'entretien du linge souillé en cas de régurgitation, vomissement, diarrhée, débordement de couches... dans la journée sera assuré par les parents, l'assistant(e) maternel(le) rincera seulement le vêtement.

Les bijoux (Colliers d'ambre, chaîne, boucles d'oreilles.....) sont strictement **interdits** chez l'assistant(e) maternel(le). Si l'enfant arrive avec des bijoux l'assistant(e) maternel(le) se réserve le droit de les lui retirer pour sa sécurité.

SURVEILLANCE MEDICALE, INFORMATIONS ET RESPECT MEDICAL

CONDITIONS D'ACCUEIL :

En cas d'accident ou de maladie, l'assistante maternelle doit prévenir les parents au plus vite. D'autre part, les parents s'engagent à faire suivre l'enfant en cas de maladie, afin de préserver la santé des autres enfants accueillis par l'assistante maternelle, ainsi que la sienne et celle de sa famille.

Les parents fourniront une copie du carnet de vaccination de l'enfant. Ils préciseront si l'enfant nécessite des soins particuliers ou s'il a des allergies.

ACCUEIL DE L'ENFANT	Oui	Non
L'assistante maternelle accepte-elle d'accueillir l'enfant malade ?	•	
Accepte-elle d'accueillir l'enfant avec une faible fièvre le matin ?	•	
Accepte-elle d'accueillir l'enfant avec une forte fièvre le matin ? pas au-delà de 39.5°C	•	
Maladie infantile contagieuses (rougeole, coqueluche, scarlatine, ...)		•
Varicelle	•	
Bronchiolite	•	
Grippe		•
Gastro-entérite		•
Conjonctivite avec 2 jours de traitement	•	
Affection de la sphère ORL (rhino-pharyngite, otite, angine, bronchite, ...)	•	
Autres maladies à préciser : les maladies à éviction en collectivité (cf. annexe 9)		•

L'assistante maternelle, en aucun cas et sous quelque prétexte que ce soit ne doit administrer un médicament sans ordonnance du médecin traitant de l'enfant, ou sans protocole de soins (acte de vie courante). En application à l'Art. L 372 du Code de la Santé Publique, elle n'est pas habilitée à donner des soins réservés aux auxiliaires médicaux. Cependant, le Conseil Général d'Etat du 9 mars 1999 repris dans une circulaire du 4 juin 1999 admet que les assistantes maternelles peuvent aider à accomplir des actes de vie courante et aider à la prise de médicaments lorsque le mode de prise ne présente pas de difficultés particulières (exemples : injections, désinfection de plaie suturée).

Les parents fourniront à l'assistante maternelle un traitement antalgique et antipyrétique accompagné d'une ordonnance du médecin qui sera renouvelée tous les 6 mois en fonction du poids de l'enfant.

En cas de prise de médicaments pendant la journée d'accueil, les parents fourniront l'ordonnance délivrée par le médecin. Sans cette ordonnance aucun traitement ne sera administré à l'enfant.

De plus, aucun médicament allopathique ou homéopathique ne sera administré en automédication, à la demande des parents, y compris sur une ordonnance antérieure.

Art. 2132- du Code de a santé Publique

Le carnet de santé est un document confidentiel, les informations qui y figurent sont couvertes par le secret médical. Nul ne peut exiger la présentation de ce carnet. Si vous le confiez à votre assistante maternelle, vous pouvez le mettre dans une enveloppe fermée portant la mention « SECRET MEDICAL ».

L'assistante maternelle n'est ni une infirmière, ni une auxiliaire de santé et ne peut en aucun cas administrer un traitement ni suivre un protocole sans ordonnance détaillée et à jour !

Lorsque l'enfant est malade, l'assistante maternelle peut cependant l'accueillir si cela reste de sa compétence professionnelle ; si cela ne l'est plus l'enfant ne peut être accueilli mais son salaire est maintenu (sauf avec certificat médical de moins de 48h ; 5 jours maxi par an) du fait que ses compétences en tant qu'assistante maternelle ne sont pas remises en cause. En conséquence, l'enfant ne peut être accueilli en cas de : maladie pouvant indisposer les autres enfants présents (Accueillis ou de la famille de l'assistante maternelle) ou l'assistante maternelle, elle-même. Et : les cas les plus courants et contagieux, dont : gastro-entérite oreillon rubéole scarlatine 38.5 et + de fièvre vomissements bronchiolite impétigo, conjonctivite etc...

Un certificat de non contagion peut être exigé par l'assistante maternelle et/ou les parents des autres enfants accueillis.

Si l'enfant déclenche la maladie chez l'assistante maternelle, celle-ci prévient les parents au plus tôt et ils s'engagent à venir chercher leur enfant et l'amener au médecin, sauf en cas d'urgence où l'assistante maternelle parera au plus urgent en attendant leur arrivée.

En cas de contagion par des poux, il est rappelé qu'il incombe aux parents de traiter et soigner les enfants, quotidiennement, et de le signaler à l'assistante maternelle la contagion. L'enfant devra porter un bonnet/fichu (et cheveux correctement noués) durant le temps où il a des lentes et du traitement complet, afin de préserver les autres enfants accueillis ainsi que l'assistante maternelle et sa famille.

SANS ORDONNANCE L'ASSISTANTE MATERNELLE NE PEUT ADMINISTRER AUCUN SOIN: crèmes (érythèmes fessiers ou peau sèche), anti fièvre, anti – douleur....

Les parents s'engagent à fournir à l'assistant maternel les renseignements d'ordre médical nécessaires à la prise en charge de l'enfant. Dans le cas où l'enfant est atteint d'une maladie chronique, suit un régime spécifique, fait l'objet d'une prise en charge médicale particulière, un Projet d'Accueil Individualisé (**P.A.I.**) est nécessaire. Le P.A.I. sera établi avec le médecin prescripteur, l'assistant maternel, les parents et la puéricultrice référente. Les vaccinations La Loi n° 2017 – 1836 du 30/12/2017 et son décret d'application n° 2018 – 42 du 25/01/2018 font référence.

Les assistants maternels doivent à partir du 1er janvier 2018, contrôler que les enfants nés depuis le 1er janvier et dont ils assurent l'accueil, ont bien été vaccinés contre les 11 maladies (cf. vaccinationinfoservice.fr)

La famille devra fournir soit la photocopie des pages vaccination du carnet de santé, soit tout document remis par un professionnel de santé autorisé à vacciner qui atteste que l'enfant est bien à jour de ses vaccinations obligatoires. Il convient de souligner que les assistants maternels sont juridiquement responsables de la vérification du respect des obligations vaccinales. Si l'assistant maternel se trouve confronté au refus d'une famille de procéder aux vaccinations obligatoires dans les délais impartis, il devra proposer aux parents de rencontrer la PMI Si après cette tentative de négociation avec la PMI, les parents refusent toujours de vacciner leur enfant, il revient juridiquement à l'assistant maternel de refuser d'accueillir l'enfant (si le contrat de travail n'a pas encore été signé) ou de rompre le contrat de travail dans le cas d'un enfant déjà accueilli. »

ASSURANCE

(Article L421.13 du code de l'action sociale et des familles)

L'assistante maternelle s'engage à contracter une assurance professionnelle de responsabilité civile, couvrant les dommages que l'enfant pourrait provoquer et les accidents dont il pourrait être victime.

L'assistante maternelle doit garantir corporellement les personnes transportées à bord de son véhicule, dans le cadre de son activité professionnelle. Elle doit respecter les règles de sécurité routière. L'enfant doit obligatoirement être assis dans un siège auto homologué et adapté à son âge, attaché avec une ceinture de sécurité ou avec un harnais de siège auto.

Les polices d'assurance sont à la disposition des parents.

ASSURANCE RESPONSABILITE CIVILE PROFESSIONNELLE :

Nom de l'assureur :

Adresse :

N° de police d'assurance :

ASSURANCEAUTOMOBILE :

Nom de l'assureur :

Adresse :

N° de police d'assurance :

AMPLITUDE DE TRAVAIL

(Art. 6 et 10 de la Convention Collective, Art. L.773-10 et L.773-11 du Code du travail) soit (L.423-22 vers code de l'action sociale et des familles)

L'amplitude horaire de l'assistante maternelle est de **9 heures par jours et de 45 heures par semaines.**

Les assistantes maternelles ne peuvent être employées plus de 6 jours consécutifs. L'employeur ne peut demander à l'assistante maternelle de travailler plus de 48 heures par semaine, sans avoir obtenu l'accord de celle-ci et sans respecter les conditions définies par décret.

L'assistante maternelle bénéficie d'un **repos quotidien de 11 heures consécutives minimum.**

Le repos hebdomadaire de l'assistante maternelle est donné de préférence le dimanche. Si l'enfant est confié exceptionnellement le jour de repos hebdomadaire, celui-ci sera rémunéré au salaire journalier majoré de 25% ou récupéré d'un commun accord. Les jours de repos hebdomadaires fixés sont : samedis et dimanches.

INDEMNITES D'ENTRETIEN et DE FRAIS DE REPAS

(Art. 8 et annexe 1 de la Convention Collective)

<Art D.773-5. – Les indemnités et fournitures destinées à l'entretien de l'enfant accueilli par un assistant maternel mentionnées à l'article L.773_5 couvrent et comprennent :

- Les matériels et les produits de couchage, de puériculture, de jeux et d'activités destinés à l'enfant, à l'exception des couches, qui sont fournies par les parents, ou les frais engagés par l'assistant maternel à ce titre ;
- La part afférente aux frais généraux du logement de l'assistant maternel.
- Lorsque aucune fourniture n'est apportée par les parents de l'enfant ou par l'employeur, le montant de l'indemnité d'entretien ne peut être inférieur à 85% du minimum garanti mentionné à l'article L. 141-8 par enfant et pour une journée de neuf heures. Ce montant est calculé en fonction de la durée effective d'accueil quotidien.
- Le montant de l'indemnité d'entretien peut être réexaminé afin de tenir compte de l'évolution des besoins de l'enfant.

Ces indemnités ne sont versées que lorsque l'enfant est présent.

Si l'employeur vient chercher son enfant plus tôt, cette indemnité ne changera pas puisque c'est une indemnité journalière et restera celle mentionnée ci-dessus.

Par contre si le salarié effectue des heures majorées ou complémentaires, cette indemnité sera augmentée si elle se trouve en dessous du minimum établi.

En cas de pesée des déchets l'employeur ajoutera une indemnité de ...1...euro en plus des indemnités d'entretien ou l'employeur repartira avec un sac plastique le soir ou semaine avec les déchets de leur enfant (Barré la mention non retenue).

En cas de pandémie les indemnités d'entretien seront augmentées de1.... Euro par jour pour les achats exceptionnels de masque, de gel désinfectant etc.

Le montant de l'indemnité d'entretien sera de€ jusqu'à 10h d'accueil

Le montant de l'indemnité d'entretien sera de€ au-delà de 10h

Attention : il vous sera facturé 0.50ct d'euros par oubli de matériel.

Les indemnités fixées par l'assistante maternelle ne sont pas un élément du salaire, elles ne sont pas soumises à cotisations.

Le repas sera fourni par :

- L'employeur
- L'assistante Maternelle

Le goûter sera fourni par :

- L'employeur
- L'assistante Maternelle

Si le repas est fourni par l'assistante maternelle, l'estimation journalière sera :

- De 6 à 12 mois estimé à€ pour le repas et estimé à€ pour le goûter.
- De 12 à 24 mois estimé à€ pour le repas et estimé à€ pour le goûter.
- De 24 à 36 mois estimé à€ pour le repas et estimé à€ pour le goûter.
- Au-delà de 36 mois estimé à€ pour le repas et estimé à€ pour le goûter.

Si les repas sont fournis par l'employeur, ils doivent être prêts à consommer, juste à réchauffer, les fruits épluchés et coupés.... De plus, l'employeur doit obligatoirement faire une attestation de coût de revient moyen des repas qu'il apporte pour l'enfant en date du 31 décembre pour l'année écoulée ou au moment de la rupture du contrat pour l'année écoulée également afin que l'assistant(e) maternel(le) puisse avoir tous les documents nécessaires à sa déclaration d'impôts.(source impôts) OU NOTER l'estimation de l'employeur sur le contrat:

Année.....estimé à.....€

Annéeestimé à€

Année.....estimé à.....€

Ou le repas fourni par l'employeur est estimé à € pour toute la durée du contrat.

Le lait maternel n'est pas à déclarer (allaitement) date du.....Au

L'indemnité de frais repas est due par le parent si l'assistante maternelle fournit les repas.

PERIODE D'ESSAI

(Art. 5 de la Convention Collective)

La période d'essai aura une durée maximum de **2 mois**. En conséquence, la période d'essai prendra fin le

En cas de fratrie suivant l'accueil d'un enfant, la période d'essai ne sera pas applicable, puisqu'il s'agit du même employeur.

(Article 44.1.3de la Convention collective et Articles L1221-25 et L1221-26 du Code du Travail)

Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat en cours ou au terme de la période d'essai pour les contrats stipulant une période d'essai d'au moins 1 semaine, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en dessous de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48h. Ce délai est ramené à 24h si la durée de présence du salarié est inférieure à 8 jours.

PERIODE D'ADAPTATION

(Art. 5 de la Convention Collective)

La période d'adaptation reste souple et pourra être modifiée et adaptée en fonction des besoins de l'enfant, de la demande des parents et de l'assistante maternelle.

La période d'adaptation est une période travaillée comprise dans la période d'essai. Elle sera rémunérée aux heures prévues au contrat pour cette période. Elle sera définie comme suit ici :

Jour 1 : le De à
 Jour 2 : le De à
 Jour 3 : le De à
 Jour 4 : le De à
 Jour 5 : le De à
 Jour 6 : le De à

 Jour 7 : le De à
 Jour 8 : le De à
 Jour 9 : le De à
 Jour 10 : le De à
 Jour 11 : le De à
 Jour 12 : le De à

Suite en cas de besoin :

MODALITES D'ACCUEIL

(Art. 6 de la Convention Collective)

L'employeur et le salarié se mettent d'accord sur les **périodes d'accueil programmées dans l'année**. Le contrat prévoit le **nombre** et, dans la mesure du possible, la **date des semaines d'accueil** et **l'horaire d'accueil journalier**.

Si les dates des semaines d'accueil ne sont pas connues lors de la signature, celui-ci devra fixer le délai de prévenance. **Le délai de prévenance est fixé au : 31 Mars de chaque année** et pour une modification exceptionnelle de planning le délai de prévenance est de : **1 mois**.

L'accueil journalier débute à l'heure habituelle prévue au contrat et se termine à l'heure de départ du parent avec son enfant. Les heures et les jours ne peuvent pas se récupérer sur d'autres.

Les parents s'engagent à respecter les horaires convenus ci-dessous, car ils fixent le temps d'accueil chez l'assistante maternelle. L'assistante maternelle sera informée le plus rapidement possible, au minimum 48 heures avant, de toute absence imprévue ainsi que de tout changement d'horaire. De même, elle devra prévenir la famille en cas d'impossibilité d'accueil. Pour palier des situations exceptionnelles ou imprévisibles, **des heures au-delà de celles prévues par écrit au contrat** pourront être effectuées si les **deux parties en sont d'accord**.

L'assistante Maternelle s'engage à accueillir l'enfant selon les horaires suivants :

	TOUTE L'ANNEE	PRERIODE SCOLAIRE*	VACANCES SCOLAIRES*
LUNDI	De.....à	De.....à	De..... à
MARDI	De.....à	De.....à	De..... à
MERCREDI	De.....à	De.....à	De..... à
JEUDI	De.....à	De.....à	De..... à
VENDREDI	De.....à	De.....à	De..... à
SAMEDI	De.....à	De.....à	De..... à
	TOTAL D'HEURES PAR JOUR	TOTAL D'HEURES PAR SEMAINE	TOTAL D'HEURES PAR MOIS
TOUTE L'ANNEEHeures/jourHeures/semaineHeures/mois
PERIODE SCOLAIREHeures/jourHeures/semaineHeures/mois
VACANCES SCOLAIRES*Heures/jourHeures/semaineHeures/mois

*Pour les semaines de vacances scolaires bien indiquer la zone géographique A, B ou C (entourer la zone).

Préconisation contractuelles. Textes et commentaires du statut des assistantes maternelles (dispositions particulière de la CCN) établi par des juristes.

62-13. La convention collective impose au contrat de travail des règles en matière de durée de travail. Les heures de début et de fin de l'accueil journalier sont fixées dans le contrat. La convention précise que l'accueil débute à l'heure prévue au contrat et se termine à l'heure de départ du parent avec son enfant. ceci veut dire que: si l'enfant est confié plus tard que l'heure d'arrivée contractuelle, la rémunération part néanmoins à cette heure contractuelle, puisque en droit du travail, l'employeur est tenu de fournir le travail convenu au salarié; pour la même raison, si la reprise se fait avant l'heure prévue, la rémunération reste due jusqu'à l'heure de départ contractuelle; par contre, si la reprise de l'enfant se fait après l'heure convenue, le temps de garde supplémentaire doit être payé autant que possible les périodes d'accueil devraient être programmées sur l'année dans le contrat de travail (nombre et semaines d'accueil, horaire journalier). Si les dates ne sont pas connues lors de la signature du contrat, celui-ci fixera le délai de prévenance pour toute variation, quand elles sont arrêtées, elles pourront être actées dans un avenant au contrat. La convention dispose que pour pallier des situations exceptionnelles ou imprévisibles, des heures au-delà de celles prévues par écrit au contrat, pourront être effectuées si les deux parties en sont d'accord. Rappelons que les deux parties, parents et assistantes maternelles peuvent toujours et à tout moment, modifier le contrat si elles sont d'accord, dans la mesure où sont respectées les prescriptions minimales de la loi et de la convention collective. Article 6 de la convention collective.

Il sera respecté par les parents :

- L'heure d'arrivée de l'enfant prévue au contrat, périscolaire inclus,
- L'heure de départ prévue au contrat des parents avec l'enfant (périscolaire) domicile assistante maternelle – école,
- L'indemnité d'entretien présence ou absence de l'enfant (motif),
- Les frais de repas, goûté,
- Le nombre de kilomètre parcourus en voiture (périscolaire)
- Nombre d'heure d'accueil dans la journée
- Nombre d'heure complémentaire et supplémentaire effectuées
- Heure complémentaire au-delà de celle non prévue au contrat
- Heure supplémentaire à partir de la 46^{ème} h par semaine majoré de 25%

L'assistante maternelle accepte-elle de faire des heures supplémentaires à celle notées ci-dessous ? (Cocher selon le choix retenu)

- Oui Non A titre exceptionnel

En cas d'heures supplémentaires et après 19h30, l'assistante maternelle accepte-elle :(Cocher selon le choix retenu)

- Donner le bain De le faire dîner
 De mettre l'enfant en pyjama Aucuns

INDEMNITE DE DEPLACEMENT

(Art. 9 de la Convention Collective)

Si des transports se font à la demande de l'employeur, il sera versé à l'assistante maternelle, une indemnité kilométrique qui ne pourra être inférieure au barème de l'administration et supérieure au barème fiscal. Cette indemnité est à répartir, le cas échéant, entre les employeurs demandeurs de déplacements.

Les indemnités fixées par l'assistante maternelle ne sont pas un élément du salaire, elles ne sont pas soumises à cotisations.

Le montant de l'indemnité pour frais de déplacement sera de 0.50 euros net par kilomètres

BULLETIN DE PAIE ET MODALITE DE VERSEMENT

(Art. 2 et 7 de la Convention Collective)

Le salaire est librement déterminé entre les parents et l'assistante maternelle. Dans le cadre d'un accueil régulier le salaire de base sera mensualisé et calculé sur 12 mois à compter de la date d'embauche.

L'employeur, nonobstant l'attestation Pajemploi prévue à l'Article L.531-8 du Code de le Sécurité Sociale, remettra à l'assistante maternelle tous les mois un bulletin de salaire conforme aux articles L.143-3 et R. 143-2 du Code du Travail. (Il sera indiqué obligatoirement sur la fiche de paie code naf.8891A). Même si certain organisme confirme qu'il n'est pas nécessaire de fournir une fiche de paie établie par les parents. Si une erreur est faite sur le Bulletin de Salaire par l'employeur, celui-ci s'engage à le rectifier au plus vite.

Le salaire est versé au moins une fois par mois. Tout retard constitue un non-respect du contrat de travail qui pourra entraîner des poursuites judiciaires et peut entraîner un arrêt immédiat du contrat après saisie du tribunal compétent.

Date de versement : Le 5 de chaque mois maximum

L'assistante maternelle percevra son salaire : (à cocher)

- En chèque Par virement
 En espèce Par CESU préfinancé

En cas de règlement en espèce, l'assistante maternelle signera une facture acquittée. CESU préfinancé : l'employeur devra effectuer les virements à son salarié. Le cas échéant l'employeur s'engage à prendre à sa charge les frais bancaires de son salarié pour l'encaissement des CESU.

• Contractuellement :

Nous soussignés Madame ou Monsieur..... Autorisons MmeAssistant(e) maternel(le) à établir et mettre à notre disposition pour vérification un bulletin de salaire conforme à la CCN (avec détail du réel) en plus de la fiche de paie de Pajemploi.

J'autorise

Je n'autorise pas

Signature de l'employeur (avec la mention lu et approuvé) :

AUGMENTATION DE SALAIRE

(Art. L 141.9 du Code du Travail)

Le conseil de l'Etat (3 mai 1995) a rappelé que les dispositions du code du travail fixant le salaire de base des assistantes maternelles <<instituent un plancher de rémunération>>, ils <<n'interdisent pas à l'employeur ou à l'assistante maternelle une rémunération supérieure à ce plancher, y compris sous forme de complément de traitement>>

Le Code Monétaire et Financier, ainsi que le Code du Travail, interdisent l'indexation du salaire au SMIC. Seules les assistantes maternelles appliquant le minimum légal (2,25h de SMIC) ont une augmentation de salaire obligatoire.

Cependant, un accord contractuel peut être passé afin que l'assistante maternelle puisse bénéficier d'une augmentation annuelle. (A cocher selon le choix retenu)

Le salaire appliqué à ce contrat est supérieur au minimum légal (2,25 h de SMIC).

Le salaire de base est au minimum légal, il sera réévalué chaque année avec l'augmentation du SMIC.

Après accord des deux parties, le salaire sera revalorisé chaque année au mois de ou à chaque anniversaire du contrat le

MENSUALISATION

(Accord interprofessionnel de janvier 1978 Art. L 131-2, L 143-2, L 773-9 du Code du travail et Art. De la Convention Collective)

Le contrat débute à compter du premier jour de la période d'essai, période d'adaptation inclus.

Pour assurer à l'assistante maternelle un salaire régulier, quel que soit le nombre d'heures d'accueil par semaine et le nombre de semaines d'accueil dans l'année le salaire de base est mensualisé, **et calculé sur 12 mois à compter de la date d'embauche.** La mensualisation comprend le paiement des journées de formation et des jours fériés. Elle n'exclut pas le paiement des heures complémentaires et supplémentaires travaillées.

Les indemnités de nourriture et d'entretien sont à rajouter en fonction du nombre de jours de garde réel dans le mois. Elles ne peuvent pas être mensualisées comme salaire de base.

La mensualisation implique que le salaire est le même chaque mois quels que soit le nombre :

- De jours de travail effectif dans le mois
- De jours d'absence de l'enfant (ex: parent en maladie et qui décide de garder l'enfant) **sont rémunérés**
- De jours de maladies de l'enfant = 0 abs **donc rémunérés (même avec un certificat médical fourni dans les 48h) (Article de droit du travail ajouter en fin de contrat). (En accord des deux parties)**
- De jours de congés des parents autres que celui que ceux au contrat **donc rémunérés**
- De jours fériés et de ponts **donc rémunérés**
- De congés payés pris par l'assistante maternelle **donc rémunérés**

A savoir en 2004, l'Art. L 773-9 (ancien Art. L 773-5) mentionne que **toutes absences de l'enfant sur une période où il aurait normalement dû être confié, l'assistante maternelle bénéficie du maintien de sa rémunération.** Il convient de comparer et de coordonner l'Art. L 773-9 du Code du Travail issu de la Loi du 27 juin 2005 et l'Art. 14 de la Convention Collective. **En cas d'absence de l'enfant pendant une période prévue par le contrat, l'assistante maternelle bénéficie du maintien de son salaire à taux plein.**

L'employeur et l'assistante maternelle se mettent d'accord sur les périodes d'accueils programmés dans l'année. Le contrat prévoit le nombre de semaines d'accueil. Selon accord entre les deux parties seront déduits du calcul de la mensualisation les semaines de RTT et les congés décalés entre **l'employeur (1 seul)** et l'assistante maternelle.

Nombre de semaines d'accueil (planning annuel) :

Nombre d'heures par semaine :

Préciser le délai de prévenance en cas de modification de planning : 1 mois.

Contrat de travail

Si l'accueil se fait en CDI :

Salaire horaire net* de base : € Salaire horaire brut* de base :€

Salaire mensuel de base du CDI :

- Si l'accueil s'effectue sur une année complète :
- Si l'accueil s'effectue sur une année incomplète :
- Si l'accueil est occasionnel :

Salaire horaire net X Nb d'heures d'accueil par semaine X Nb de semaines de garde programmées) ÷ 12

Salaire mensuel net* : € Salaire mensuel Brut* : €

Si l'accueil se fait en CDD :

Ce contrat à durée déterminée est conclu en application de l'article L.1242-2 et suivants du code du travail. Les dispositions de la convention collective nationale de travail des assistants maternels du particulier employeur s'appliquent. L'employeur remet un exemplaire de cette convention à la salariée ou s'assure que celle-ci en possède un à jour. Motif du recours à un contrat à durée déterminée :

Le CDD est conclu en raison
..... (en cas de remplacement, préciser l'identité de la personne remplacée)

Durée du contrat :

Ce contrat est conclu à compter du : / / Jusqu'au / / Ou
Ce contrat est conclu pour la durée de l'absence de Mme..... Et pour une durée minimale de.....
Il prendra fin au retour de Mme..... à son poste de travail.

Salaire mensuel de base :

- Si l'accueil est régulier :

Salaire horaire net* de base : € Salaire horaire brut* de base :€

(Salaire horaire brut x nombre d'heures d'accueil par semaine x nombre semaines programmées) ÷ 12

- Si l'accueil est de courte durée et sans caractère régulier :

Salaire horaire net* de base : € Salaire horaire brut* de base :€

(Salaire horaire brut x nombre d'heures d'accueil dans le mois)

La rémunération des congés payés dus, s'effectue selon la règle du 1/10e, versé à la fin du contrat pour un CDD.

Salaire mensuel net* : € Salaire mensuel Brut* : €

Indemnité de fin de contrat CDD

À l'issue de son contrat, le ou la salarié(e) bénéficiera d'une indemnité de fin de contrat (Indemnité de précarité) égale à 10% de la rémunération brute totale (art. L. 1243-8 du Code du Travail)

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

HEURES COMPLEMENTAIRES, HEURES SUPPLEMENTAIRES

(Art. 7 de la Convention Collective)

Pour chaque heure effectuée **au-delà de la 45ème heure** dans une même semaine d'accueil, une rémunération supplémentaire est versée. Ces heures sont **majorées**, le taux de majoration est laissé à la négociation des parties. Les heures sont calculées conformément à la loi, au prorata du temps écoulé et cumulé en fin de mois.

Après accord commun, les heures supplémentaires seront majorées de 25% (code du travail) du tarif horaire

Le montant de l'heure supplémentaire sera de € Net soit€ Brut.

ABSENCE POUR FORMATION

(Art. L 773-4-1 du Code du Travail, Art. L 149, L 149-1, Et L 150 du Code de la Santé Publique)

La loi fait obligation à chaque assistante maternelle de suivre une formation. Le Conseil Général **participera** aux frais occasionnés si les parents choisissent un mode d'accueil agréé. **Le salaire de base reste dû par l'employeur.** Formation obligatoire effectuée : (A cocher)

- Oui Non En cours

ABSENCES DE L'ENFANT

(Art. 14 de la Convention Collective)

Le salaire mensuel est maintenu pour toute absence de l'enfant et ce pour quelques motifs que ce soit. (Plusieurs possibilités sont possibles **en accord contractuel des deux parties**).

Le salaire de base ne peut pas subir de diminution du fait de l'absence, non prévue au contrat de travail, de l'enfant accueilli.

En cas d'absence de l'enfant pendant une période où il aurait normalement dû être confié, l'assistante maternelle bénéficie donc du **maintien intégral de sa rémunération**, sauf si l'enfant ne peut être accueilli du seul fait de l'assistante maternelle. (**Lire article joint en fin de contrat code du travail abs de l'enfant**).

Maladie ou accident de l'enfant accueilli (**cocher la case correspondante**) :

- L'assistante maternelle refuse l'enfant malade selon la maladie (voir tableau) afin de préserver la santé des autres et de la sienne.

Dans ce cas, les absences de l'enfant sont déduites du salaire mensuel de base, **sous réserve de la transmission du certificat dans les 48h. A défaut de présentation du certificat médical dans les 48h, le salaire est versé intégralement.**

- Contractuellement :

L'assistante maternelle accepte d'accueillir l'enfant malade : (voir tableau)

- J'accepte que le salaire de l'Assistante maternelle est maintenu avec ou sans présentation d'un certificat médical. (Clause supérieure : En accord des deux parties).
- Je n'accepte pas

Signature de l'employeur (avec la mention lu et approuvé) :

L'employeur s'engage à prévenir l'employé le plus rapidement possible de toute absence, pour chaque enfant confié.

Réciproquement, l'employé s'engage à prévenir l'employeur le plus rapidement possible de toute incapacité à accueillir l'enfant.

En cas d'absence de l'enfant pour cause d'hospitalisation :

- J'accepte que le salaire de l'Assistante maternelle est maintenu avec ou sans présentation d'un certificat médical. (Clause supérieure : En accord des deux parties).
- Je n'accepte pas

Signature de l'employeur (avec la mention lu et approuvé) :

Pandémie (Covid ou autre) Les employeurs éligibles au dispositif d'indemnisation d'activité/chômage partiel feront le choix :

- Soit de maintenir et de déclarer l'intégralité de la rémunération de leur salarié pour laquelle ils BÉNÉFICIERONT du crédit d'impôt ainsi que de la prestation CMG pour les parents employeurs d'un assistant maternel agréé.

Ils ne peuvent donc pas solliciter le dispositif d'activité partielle.

- Soit de rémunérer à la fin du mois les heures prévues et non réalisées à hauteur de 80% du montant net de ces heures en complétant le formulaire d'indemnisation. Ils seront remboursés de 65% du montant net des heures prévues et non réalisées.

L'utilisation de ce dispositif n'ouvre pas droit au crédit d'impôt ni à la prestation CMG pour l'employeur.

En cas d'utilisation du dispositif d'activité ou chômage partiel pour la rémunération du salarié, l'employeur s'engage à verser à son salarié la différence entre le montant versé au titre de l'activité/chômage partiel et la mensualisation prévue au contrat.

ABSENCE DE L'ASSISTANTE MATERNELLE

(Art. 16 et 17 de la Convention Collective)

Toute absence de l'assistante maternelle doit être justifiée.

Maladie : Absence justifiée pour maladie de l'assistante maternelle, celle-ci déduira le montant du tarif journalier.

Arrêt maladie : (Art. 121-1 du Code du Travail) Le congé maladie sera signalé dans les 24 heures suivant l'arrêt de travail, avec indication de la date de reprise. Les parents devront fournir à l'assistante maternelle, une attestation de salaire pour le paiement des indemnités journalières (document Cerfa N°11135*02)

Accident de travail : (Art. R412-12 à R 412-15 et L 311-3 du Code de la Sécurité Sociale) L'assistante maternelle est couverte en cas d'accident du travail ayant un rapport direct avec le ou les enfants qu'elle accueille. Les parents ont l'obligation de déclarer l'accident à la CPAM dont relève la victime, dans un délai de 48 heures (dimanches et jours fériés non compris) par lettre recommandée avec accusé de réception. Le jour de l'accident doit être rémunéré normalement par l'employeur. Les parents devront fournir à l'Assistante Maternelle, une attestation de salaire pour le paiement des indemnités journalières.

Maternité : (Art. L 122-26, 122-32 et R 122-9 du Code du Travail, Article 16 de la Convention Collective) L'assistante maternelle doit avertir son employeur de son état avec un certificat médical sur lequel figurera la date présumée de l'accouchement. Pendant le congé maternité, le contrat est suspendu sans rémunération, un licenciement ne peut intervenir avant la fin de la 4^{ème} semaine qui suit la fin du congé maternité. Employeur et salariée s'informeront mutuellement de leurs intentions quant à la poursuite du contrat avec un délai de prévenance d'un mois minimum avant la fin du congé maternité de la salariée. Les parents devront fournir à l'Assistante Maternelle, une attestation de salaire pour le paiement des indemnités journalières.

CONGES PAYES

(Art. 12 de la Convention Collective, Art. L 223-2, L 223-7, L 773-6, L 773-16 du Code du Travail) (nouveau **L3141-9**)

Ouverture des droits et durée : L'assistante maternelle a droit à des congés annuels sur la base de deux jours et demi ouvrables par mois de travail, soit cinq semaines pour l'année, (30 jours ouvrables du = lundi au samedi). Ou 2,5 Jours ouvrables par tranches de 4 semaines travaillées. (Lors d'une année incomplète.)

La durée du congé payé se calcule en jours ouvrables. Sont considérés comme jours ouvrables tous les jours de la semaine, exceptés les dimanches et jours fériés. (1semaine= 6j de congés)

Congés payés : loi n° 2012-387 du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allègement des démarches administratives Article L3141-3 Modifié par LOI n°2012-387 du 22 mars 2012 - art. 50 (V) Le salarié a droit à un congé de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur. La durée totale du congé exigible ne peut excéder trente jours ouvrables. NOTA: Loi n° 2012-387 du 22 mars 2012 article 50 II : Les présentes dispositions s'appliquent pour chaque salarié présent à l'effectif de l'entreprise à compter du 1er juin 2012.

Si l'assistante maternelle prend plus de jours que ceux disponibles :

- Elle les prend sans solde (sans rémunération)
- Elle les prend par anticipation (jours acquis, mais non disponibles). Ces jours sont payés, mais viennent en déduction des congés payés restant à prendre. Le point des jours acquis et pris est fait en fin de contrat. Attention en cas de rupture prématurée du contrat.

L'employeur doit obligatoirement accorder :

- 12 à 24 jours ouvrables entre le 1^{er} Mai au 31 Octobre
- Et au moins 6 jours ouvrables entre le 1^{er} Novembre et le 30 Avril

Lorsque les droits acquis sont inférieurs à 12 jours ouvrables, les congés payés doivent être pris en totalité et en continu, donc non fractionnés.

La date des congés sera fixée d'un commun accord : entre les parents et l'assistante maternelle de manière à permettre à l'assistante de bénéficier de congés effectifs sans accueil d'enfant.

Conformément à l'article D 773-12 du Code du Travail, en l'absence de l'accord prévu) l'article L.773-16, l'assistante maternelle qui a plusieurs employeurs peut fixer lui-même quatre semaines de ses congés pendant la période du 1^{er} Mai au 31 Octobre de l'année, et une semaine du 1^{er} Novembre au 30 Avril, à condition d'en prévenir ses employeurs au plus tard le 31^{er} Mars de l'année considérée. *Sauf circonstances exceptionnelles, la date de congés ne pourra être modifiée au cours du mois précédent le départ en congés.*

La disposition attribuant deux jours de congés supplémentaires par enfant à charge de moins de quinze ans aux salariées n'ayant pas acquis trente jours de congés sur Des congés pour enfant(s) à charge sont accordés au salarié dans les conditions suivantes :

- Le salarié âgé de 21 ans et plus au 30 avril de l'année précédente bénéficie de 2 jours ouvrables de congés payés supplémentaires par enfant à charge, dans la limite de 30 jours ouvrables de congés (congés annuels et supplémentaires cumulés) ;
- Le salarié âgé de moins de 21ans au 30 avril de l'année précédente bénéficie de 2 jours ouvrables de congés payés supplémentaires par enfant à charge, sans que la limite de 30 jours ouvrables ne s'applique. Si le congé acquis ne dépasse pas 6 jours ouvrables, le congé supplémentaire est réduit à 1 jour ouvrable de congé payé supplémentaire par enfant à charge.

Pour l'application des présentes dispositions, est considéré comme « à charge » l'enfant vivant au foyer et :

- Est âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours ;

- En situation de handicap sans condition d'âge.

Le droit aux jours de congés pour enfant(s) à charge est déterminé et acquis à l'issue de la période de référence pour l'acquisition des congés payés telle que définie à l'article 48.1.1.1 du socle commun de la CCN, soit au 31 mai de chaque année, sous réserve que les conditions prévues ci-dessus soient remplies.

Sauf si le contrat de travail est rompu avant que le salarié n'ait eu le temps de prendre les jours de congés acquis pour enfant à charge, ces derniers ne peuvent donner lieu au versement d'une indemnité compensatrice en lieu et place de leur prise.

Les parties au contrat prévoient les dates de congés suivantes :

Période de congés de l'assistante maternelle (5 semaines) avec semaines supplémentaires déduites négociées :

Printemps : semaines
Eté : semaines
Automne : semaines
Hiver : semaines
Autre : semaines

Semaines supplémentaires déduites des parents employeurs :

Printemps : semaines
Eté : semaines
Automne : semaines
Hiver : semaines
Autre : semaines

Les dates de congés des parents ont dû être précisées dans le planning des semaines d'absence programmées, à défaut un délai de prévenance a été déterminé entre les parties. En cas de rupture, une régularisation sera effectuée : si l'employé a pris plus de jours qu'il n'en avait acquis, ceux-ci seront réglés à l'employeur en fonction de la mensualisation en cours. (Nombre d'heures minimum par semaine x taux horaire / 6 jours = 1 jour de congés payés)

Pour rappel :

Le délai de prévenance est fixé au : 31 Mars de chaque année et pour une modification exceptionnelle de planning le délai de prévenance est de : **1 mois**.

Les congés de l'assistant maternel sont fixés d'un commun accord entre les parties, au plus tard le 31er mars de chaque année, par écrit, signé et en double exemplaire (remise en main propre).

Pareillement l'employeur devra donner ses dates de semaines déduites de la mensualisation au plus tard le 31 mars ou minimum 2 mois calendaire avant la pose des semaines déduites.

Le congé principal est supérieur à 2 semaines et au plus, égal à 4 semaines. Il peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié. Il est alors attribué des congés supplémentaires pour congés fractionnés. Une fraction d'au moins 2 semaines doit être attribuée pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année. Les jours restant peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de cette période.

- **2 jours supplémentaires** (si le nombre de jours restant à prendre après le 31 Octobre est au moins égal à 6 jours).
- **1 jour supplémentaire** (si le nombre de jours restant à prendre après le 31 Octobre est égal à 3, 4 ou 5 jours).

Cassation social du 28 octobre 2009, pourvoi 08-41.630 qui dit entre autre (ce qui modifie les conditions de la convention collectives pour l'obtention des jours de fractionnements) " La Cours de cassation vient de rappeler que le droit à ces jours de congés supplémentaires est dû quelle que soit la personne à l'initiative du fractionnement du congé principal : salarié ou employeur. Cette précision est importante, car le Code du travail prévoit que le congé principal « peut être fractionné par l'employeur avec l'accord du salarié ».

Ainsi, vous devez octroyer des jours supplémentaires de congés même si vous n'avez pas imposé à votre salarié de fractionner son congé principal. Si votre salarié est à l'initiative du fractionnement de son congé principal, il a droit à ses jours de fractionnement. "

- Contractuellement :

Conformément à l'article 7 il sera fait application de la directive européenne CE2003/88/CE du 4 novembre 2003 pour l'acquisition des congés payés par le salarié en arrêt maladie non professionnelle (cette clause permet au salarié d'acquiescer des CP pendant un arrêt maladie).

- J'accepte
- Je n'accepte pas

Signature de l'employeur (avec la mention lu et approuvé) :

En cas d'accueil de l'enfant 52 semaines par période de 12 mois consécutifs, les congés payés sont indemnisés au moment de leur prise. Pour la durée des congés payés, l'indemnité brute due au titre de ces derniers se substitue au salaire mensuel brut. Attention les congés qui n'ont pas été acquis sur l'année de référence précédente (notamment la première année du contrat) seront déduits via le calcul cours de cassation au moment de leur prise.

- En accord avec l'assistant(e) maternel (le), l'employeur pourra faire le maintien de salaire à hauteur des jours acquis seulement (pas dès le premier mois il faut que ses jours soient acquis). Si l'assistant(e) maternel(le) n'as pas acquis la totalité des jours pris, les jours non acquis seront déduits avec le calcul de cours de cassation. Il s'agit de la Loi Aubry II. En effet, depuis la loi Aubry II du 19 janvier 2000, un salarié peut bénéficier de ses Droits à congés payés dès l'ouverture des droits en application de l'article L. 3141-12 du Code du travail. Mais pour ceci il faut un accord signé des 2 parties.

CONGES POUR ENFANT MALADE

(Article 14 de la Convention Collective)

Tout salarié a droit de bénéficier d'un **congé de 3 jours par an, non rémunéré** en cas de maladie ou d'accident constaté par un certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont il a la charge. Ce congé est porté à 5 jours par an si l'enfant est âgé de moins de 1 an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus de moins de 16 ans.

CONGES POUR EVENEMENTS FAMILIAUX ET CONVENANCE PERSONNELLE

(Article 13 de la Convention Collective)

Le salarié bénéficie, sur production d'un justificatif, de congés rémunérés à l'occasion des événements familiaux suivants (sans condition d'ancienneté) :

- 4 jours ouvrables pour son mariage ou pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité ;
- 1 jour ouvrable pour le mariage ou pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité d'un enfant ;
- 3 jours ouvrables pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption Ces 3 jours ouvrables sont pris, selon les modalités prévues ci-dessous, dans les 15 jours entourant l'événement ;
- 5 jours ouvrables pour le décès d'un enfant. La durée du congé est portée 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, de la mère, du beau-père, de la belle-mère (entendu comme le père ou la mère du conjoint marié du salarié), d'un frère ou d'une sœur du salarié ;
- 2 jours ouvrables pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant ;
- 1 jour ouvrable en cas de décès d'un descendant en ligne directe (petits-enfants, arrière-petits-enfants), autre que l'enfant pour lequel des dispositions particulières sont prévues par le présent article ;
- 1 jour ouvrable en cas de décès d'un ascendant en ligne directe (grands-parents, arrière grands-parents).

Ces congés sont pris au moment de l'événement ou, en accord avec le particulier employeur, dans les jours qui entourent l'événement. Dans le cas où l'événement familial oblige le salarié à un déplacement de plus de 600 kilomètres (aller-retour), le particulier employeur doit, s'il lui en fait la demande, lui accorder 1 jour ouvrable supplémentaire, non rémunéré. Ces congés n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination du droit à congés payés et au titre de l'ancienneté.

Des congés pour convenance personnelle (rendez-vous médicaux ou autres), non rémunérés et déduits par le calcul de Cours de Cassation, peuvent être accordés par l'employeur à la demande du salarié. Ces congés n'entrent pas en compte pour le calcul de la durée des congés payés annuels.

REMUNERATION DES CONGES PAYES

(Article 12 de la Convention Collective)

L'indemnité de congés payés est calculée par comparaison entre les 2 méthodes suivantes, étant précisé que le montant le plus avantageux pour le salarié sera retenu :

- La rémunération brute que le salarié aurait perçue pour une durée de travail égale à celle du congé payé.

Accueil de l'enfant 46 semaines ou moins par période de 12 mois consécutifs le calcul sera le suivant :

- Nbre de jours acquis = Nbre de semaine effective de juin au 31 mai/4 X 2.5.

- Indemnité à payer = Nbre de jours acquis/6 jrs ouvrables X heures hebdo au contrat X tarif horaire brut (conversion en net pour le paiement)

Contrat de travail

Accueil de l'enfant 52 semaines par période de 12 mois consécutifs le calcul sera le suivant :

-Nbre de jours acquis = nbre de mois entier travaillé X 2.5

- Salaire mensuel brut /26* X nbre de jours acquis = ICCP (rupture du contrat)

* (26 correspond à la moyenne d'un mois : 52 sem X 6 jrs ouvrable/12)

- le dixième (1/10) de la rémunération totale brute (hors indemnité) perçue par lui au cours de la période de référence pour l'acquisition des congés payés à rémunérer, y compris celle versée au titre des congés payés pris au cours de ladite période.

Si le droit à congés payés calculé en application des dispositions qui précèdent est un nombre décimal, il est arrondi à l'entier supérieur.

- Accueil de l'enfant 52 semaines par période de 12 mois consécutifs

Les congés payés sont indemnisés au moment de leur prise. Pour la durée des congés payés, l'indemnité brute due au titre de ces derniers se substitue au salaire mensuel brut.

Attention les congés qui n'ont pas été acquis sur l'année de référence précédente (notamment la première année du contrat) seront déduits via le calcul cours de cassation au moment de leur prise.

Le point sur les congés acquis et non pris sur la totalité du contrat sera fait au moment de la rupture de contrat.

A la rupture du contrat tous les jours de congés acquis non pris devront être régularisés par l'employeur en ICCP (indemnité compensatrice de cp).

- Accueil de l'enfant 46 semaines ou moins par période de 12 mois consécutifs

L'indemnité brute due au titre des congés payés pour l'année de référence s'ajoute au salaire mensuel brut.

Le montant de l'indemnité de congés payés est déterminé au 31 mai de chaque année.

L'indemnité de congés payés est versée à l'issue de chaque période de référence :

- soit en une seule fois au mois de Juin
- soit au moment de la prise principale des congés
- soit au fur et à mesure de la prise des congés.

Toute autre modalité d'indemnisation des congés payés est proscrite

Montant des congés payés année n1 :

Montant des congés payés année n2, n3... :

JOURS FERIES

(Art. 11 de la Convention Collective)

Le premier Mai

Code du travail (les arts L.222-5,6 et 7 stipulent que : Le 1^{er} mai est obligatoirement chômé et payé, si ce jour précis est habituellement travaillé.

Si l'enfant est présent un 1^{er} mai, le salaire journalier sera majoré de 100 %.

Les Jours fériés ordinaires

Le chômage d'un jour férié ordinaire tombant un jour habituellement travaillé, ouvre droit au maintien de la rémunération brute habituelle, si le salarié a travaillé pour le particulier employeur, le dernier jour de travail qui précède le jour férié et le premier jour de travail qui lui fait suite, sauf autorisation d'absence préalablement accordée. Au sens des présentes dispositions, est entendu par « jour de travail » le jour qui aurait dû être travaillé par le salarié selon le contrat de travail ou le planning de travail qui lui a été remis par le particulier employeur. L'absence du salarié en raison du chômage des jours fériés ordinaires est assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination de ses droits à congés payés et au titre de l'ancienneté.

- Lorsque l'accueil sera effectué un jour férié prévu au contrat, il sera rémunéré avec une majoration de minimum 10% (article 47 du socle commun de la convention collective) ou négocié de50.....%, il en sera de même pour les dimanches.

- L'accueil un jour férié non prévu au contrat peut être refusé par l'assistant(e) maternel(le). S'il est accepté, il est convenu que celui-ci lui sera majoré de minimum 10% (article 47 du socle commun de la convention collective) ou négocié de100.....%.

- Cocher la case si aucun jour férié n'est prévu travaillé au contrat. **Les jours Fériés ne sont pas travaillés, mais rémunérés dès la signature du contrat.**

Après accord entre les deux parties : Cocher les jours fériés qui seront travaillés

- 1^{er} janvier
- 8 mai
- 14 juillet
- 11 novembre
- Lundi de Pâques
- Jeudi de l'Ascension

Contrat de travail

RUPTURE DE CONTRAT

Art. 18 de la Convention Collective) + accord contractuel, plus favorable que la CCN.)

Préavis (période d'essai) (loi du 25 Juin 2008-596)

Modifications du délai de prévenance de la rupture du contrat pendant la période d'essai que ce soit lors de la rupture du fait de l'employeur ou du salarié.

<<Art. L. 1221-23. – la période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Elles sont expressément stipulées dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.

<<Art. L. 1221-25. Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat en cours ou au terme de la période d'essai définie aux articles L.1221-19 à L.1221-24 ou à L'article L. 1242-10 pour les contrats stipulant une période d'essai d'au moins une semaine, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- Vingt-quatre heures en dessous de huit jours de présence ;
- Quarante-huit heures entre huit jours et un mois de présence ;
- Deux semaines après un mois de présence ;
- Un mois après trois mois de présence.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Art. L. 1221-26 Lorsqu'il est fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48h. Ce délai est ramené à 24h si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours>>

Rupture de contrat à l'initiative de l'employeur (retrait de l'enfant) : Licenciement

L'assistante maternelle qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté d'au moins 2 ou 3 mois (selon la durée de la période d'essai) a droit en cas de rupture de contrat par son employeur, sauf en cas de faute grave, à un préavis de 15 jours calendaires, avant le retrait de l'enfant qui lui est confié. La durée du préavis est portée à 1 mois lorsque l'enfant est accueilli depuis 1 an ou plus.

Rupture de contrat à l'initiative du salarié : Démission

La décision de l'assistante maternelle de ne plus garder un enfant qui lui est confié depuis au moins 2 ou 3 mois, (selon la durée de la période d'essai) est subordonnée à un préavis de 15 jours calendaires. La durée du préavis est portée à 1 mois lorsque l'enfant est accueilli depuis 1 an ou plus.

Paiement du préavis

Dans les deux cas le paiement n'intervient que pour les jours où la garde de l'enfant est habituellement assurée.

L'indemnité de préavis est versée intégralement y compris en cas d'absence de l'enfant. Toutefois, le préavis n'est pas requis dans le cas où la rupture de contrat est liée à l'impossibilité de confier ou d'accueillir l'enfant à cause d'une suspension ou un retrait d'agrément. (Par la pmi pour faute grave)

Le préavis est notifié par lettre recommandée avec accusé réception.

La date de présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du délai de congé.

Le préavis ne peut pas intervenir pendant une période de congés payés. (Le préavis ne débutera qu'à l'expiration de la période des congés)

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

Régularisation et Indemnités de rupture

(Article 18d. de la convention collective)

Si l'accueil s'effectue sur une année incomplète (c'est à dire en cas de rupture anticipée du contrat avant la fin de l'année de référence), compte tenu de la mensualisation, il sera nécessaire de comparer les heures d'accueil réellement effectuées sans remettre en cause les conditions définies à la signature du contrat, avec celles rémunérées dans le cadre de la mensualisation.

S'il y a lieu, l'employeur procédera à une régularisation. Le montant versé à ce titre est un élément du salaire et est soumis à cotisation.

Si l'assistante maternelle a perçu un salaire supérieur à son temps de travail réel, il reste à son profit.

Pour une année complète : 52 semaines= 47 semaines travaillées+ 5 semaines de congés, dans ce cas, les congés ne sont pas payés en plus, le salaire de l'assistante maternelle étant maintenu les 12 mois. Par contre, si le contrat est interrompu avant les 12 mois, les congés payés sont dus à équivalence de 10% des salaires versés au prorata des congés restant dus.

Contrat de travail

Rappel l'indemnité de rupture est :

- A verser pour les contrats de plus d'un an à la fin du préavis
- N'a pas de caractère de salaire
- Est exonérée de cotisations et d'impôt sur le revenu
- N'apparaît pas sur le bulletin de la paie.

En cas de rupture de contrat par retrait de l'enfant à l'initiative de l'employeur, celui-ci versera à l'**assistante maternelle ayant au moins 9 mois d'ancienneté** avec lui, **une indemnité de rupture de contrat égale à 1/80ème du total des salaires nets perçus pendant la durée du contrat. (Convention collective)**

Cette indemnité n'a pas de caractère de salaire, elle est donc exonérée de cotisations et d'impôts sur le revenu, dans la limite fixée par la loi. Cette indemnité n'est pas due en cas de rupture de contrat pour faute grave de l'assistante maternelle.

-la méthode $1/80^{\text{ème}} = \text{totalité des salaires perçus net depuis le début du contrat} / 80$ et donc payé **en net** CP inclus.

Documents à remettre au salarié en cas de rupture de contrat :

(Article 18h de la convention collective)

A la fin de la relation contractuelle entre l'employeur et le salaire, les documents et le salaire seront donnés au dernier jour de travail (préavis effectué ou non) et ceci même si les services pajemploi n'ouvre qu'à partir du 25 du mois.

Dès la fin du dernier jour travaillé ou du contrat si les documents sont non remis il y a risque d'amende de 700€ pour non restitution des documents légaux pour fin de contrat.

Lors de la rupture du contrat de travail, quelle qu'en soit la cause (retrait d'enfant, licenciement, démission de l'assistante maternelle ou familiale), l'employeur particulier doit remettre au salarié une attestation Assédic pour lui permettre de faire valoir ses droits à l'assurance chômage. Il devra également désormais adresser un exemplaire de cette attestation directement à l'Assédic. Une adresse unique pour toute la France est prévue : Centre de traitement, BP.80069 ,77213 Avon cedex

- Un certificat de travail
- Le bulletin de salaire
- Le dernier règlement.
- Une attestation d'employeur donnée par les Assedic en téléphonant au **3995** avec votre n° Employeur Pajemploi ou URSSAF (feuille jaune), par Internet (très difficile) www.pole-emploi.fr et <http://www.mairie-ploeren.com/upload/Documentation.pdf> ou <http://vosdroits.service-public.fr/pme/R14578.xhtml> Explication comment remplir ! http://www.travail-solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/formulaire_DAJ502-05_05.pdf

MODIFICATIONS DU CONTRAT EN COURS

Le contrat de travail peut être modifié. Toutefois, aucune modification ne pourra être décidée. Il est tenu de laisser un délai suffisant d'un minimum de 15 jours, pour connaître son refus ou son acceptation. Les deux parties répondent par écrit : s'ils sont d'accord, il y aura un avenant au contrat, s'il n'y a pas d'accord il peut y avoir rupture du contrat. Soit démission de l'assistante maternelle. Soit licenciement par employeur.

Si l'assistante maternelle n'accepte pas le changement, l'employeur peut revenir aux conditions initiales du contrat ou y mettre fin. Le fait pour le salarié de ne pas avoir accepté la modification proposée ne le prive pas de préavis. **Toute modification doit faire l'objet d'un avenant impérativement daté et signé par les deux contractants.** Plusieurs cas peuvent en être les motifs, tels que :

- Augmentation du salaire,
- Application d'une nouvelle loi ou convention collective, modifiant une clause du contrat,
- Modification des horaires des parents (changement d'emploi ou loi des 35 heures),
- Modification des jours de gardes de l'enfant.
- Toutes modifications au contrat se feront par avenant.

LITIGES

(Loi n°2005-706 du 27 juin 2005 et Art. L 773-2 du Code du Travail)

En cas de litige dans la relation de travail ne pouvant être réglé à l'amiable, la juridiction compétente est le **Conseil des Prud'hommes** du lieu de celui qui est assigné. Le lieu du domicile des parents si c'est l'assistante maternelle qui est à l'origine de la procédure et inversement, lieu du domicile de l'assistante maternelle si ce sont les parents qui assignent.

En cas de recouvrement amiable ou judiciaire les frais et honoraires **arts 10** à l'huissier de justice charges du recouvrement seront à charge de la part partie débitrice.

Contrat de travail

ANNEXE 1
AUTORISATION DE TRANSFERT ET D'INTERVENTION
MEDICALE OU CHIRURGICALE D'URGENCE

Nous, soussignés, Madame et Monsieur

Père et Mère de l'Enfant

Autorisons le transfert à l'hôpital pour que puisse être pratiquée, en cas d'urgence, toute hospitalisation, intervention chirurgicale, y compris une anesthésie, sur notre enfant.

Centre hospitalier ou doit être transporté l'enfant :

Nom de l'hôpital : Hôpital Arnaud-de-Villeneuve
Adresse : 371 Av. du Doyen Gaston Giraud, 34090 Montpellier
Téléphone : 04 67 33 67 33

Fait à

Le

Signature l'assistante maternelle

Signature des parents

ANNEXE 2
PROTOCOLE RELATIF AUX TRAITEMENTS ET SOINS MEDICAUX ADMINISTRES
AUX ENFANTS ACCUEILLIS PAR UN ASSISTANT MATERNEL A DOMICILE.

Informations aux parents employeurs :

Vous avez choisi de confier votre enfant à un assistant maternel agréé. C'est un Professionnel de la petite enfance qui a pour rôle de répondre aux besoins des enfants accueillis.

Le suivi et le contrôle de son agrément et des conditions d'accueil, sont assurés par les services départementaux de la Protection Maternelle et Infantile (PMI) : Service Agréments et Modes d'Accueil Enfance (SAMAE) et Service des Agréments Territorialisé (SAT).

Vous avez l'obligation d'établir un contrat de travail écrit avec votre assistant maternel.

Le présent protocole, annexé à ce contrat de travail, détaille les modalités de délivrance de traitements et/ou de soins spécifiques, occasionnels ou réguliers, à votre enfant.

Le législateur a précisé dans le code de l'action sociale et des familles le cadre de l'administration de soins et de médicaments. Ces dispositions sont entrées en vigueur au 1 septembre 2021. Les textes de référence sont indiqués en fin de document.2

AUTORISATION PARENTALE

Nom, prénom de l'assistant maternel :

Numéro d'agrément :

Nom et prénom de l'enfant en accueil :

Date du début du contrat d'accueil :

Date de clôture du contrat d'accueil :

Pour chaque traitement ou soin administré, le(s) parent(s) ou représentants légaux s'engage(nt) à fournir le matériel nécessaire.

L'assistant maternel doit obligatoirement disposer d'une ordonnance lisible (ou d'une copie) en cours de validité (6 mois maximum). Les ordonnances sont conservées par l'assistant maternel durant toute la durée du contrat.

Le(s) parent(s) s'engage(nt) à fournir à l'assistant maternel tous les renseignements d'ordre médical nécessaires à la prise en charge de l'enfant.

- Oui, j'autorise l'assistant maternel Mme à administrer les traitements et à réaliser les soins sur ordonnance à mon enfant : (nom, prénom)..... Je m'engage à lui expliquer le(s) geste(s) nécessaires pour chaque nouveau traitement.

Contrat de travail

- Non, je n'autorise pas l'assistant maternel Mme à administrer les traitements et à réaliser les soins sur ordonnance à mon enfant : (nom, prénom)..... et j'e m'engage à venir chercher mon enfant si son état de santé n'est pas compatible avec le maintien de l'accueil.

Fait à

Le

Signature de l'assistante maternelle

Signature des parents

LES TRAITEMENTS D'HYGIENE ET « DE CONFORT »

Le(s) parent(s) peut/peuvent autoriser la poursuite de certains traitements dits « de confort », ne nécessitant pas une prescription médicale et déjà donnés à l'enfant à la maison.

Le(s) parent(s) doit/doivent fournir à l'assistant maternel les produits nécessaires, neufs, fermés, mentionnant le nom de l'enfant.

Liste des PRODUITS COURANTS dits « de confort » autorisés par le(s) parent(s)

- Prévention érythème fessier1 :
 Oui Non
- Désinfectant :
 Oui Non
- Traitement ecchymoses, contusions2 :
 Oui Non
- Poussées dentaires3 (gel gingival) :
 Oui Non
- Traitement homéopathique ponctuel :
 Oui Non
- Crème solaire (indice 50) :
 Oui Non

Recommandations particulières :

.....

1 L'administration par l'assistant maternel d'un soluté de réhydratation oral en cas de diarrhée nécessite une consultation médicale préalable et une prescription

2 L'utilisation d'une poche de froid est recommandée en première intention

3 Le Doliprane est un médicament administré uniquement sur ordonnance. Il ne peut pas figurer dans ce tableau

Administration de traitements sur ordonnance et registre de santé

En référence à l'ordonnance n° 2021-611 du 19 mai 2021 relative aux services aux familles, l'assistant maternel peut être autorisé à donner un médicament sur ordonnance à l'enfant, sous réserve de disposer d'une ordonnance actualisée et de l'autorisation écrite des parents. Seul l'assistant maternel ayant signé le contrat de travail, responsable de l'enfant, est habilité à faire les soins, ceux-ci ne peuvent pas être délégués.

Pour chaque traitement, les parents ou représentants légaux de l'enfant doivent expliquer à l'assistant maternel le geste qui lui est demandé de réaliser.

Chaque soin réalisé ou traitement administré fait systématiquement l'objet d'une inscription immédiate dans un registre de santé.

Le registre de santé est consultable par les représentants légaux de l'enfant, et, en cas de besoin, par la puéricultrice référente de l'assistant maternel, le médecin traitant de l'enfant et les autorités sanitaires.

Conduite à tenir en cas de problème de santé survenant en cours d'accueil

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

En cas d'urgence, l'appel des secours est prioritaire. Les parents sont informés immédiatement après.

En cas d'urgence, l'enfant sera transporté par les services de secours vers un service hospitalier, et non par l'assistant maternel.

Les numéros d'urgence :

15 Samu
17 Police

18 Pompiers
112 Toutes urgences

LE PROJET D'ACCUEIL INDIVIDUALISE (PAI)

1- Définition

Le PAI permet au(x) parent(s) d'un enfant porteur d'une pathologie chronique et/ou d'un handicap d'accompagner leur assistant maternel à la prise en charge de l'enfant au domicile du professionnel ou en MAM.

L'objectif du PAI est de permettre un accueil de qualité, adapté aux besoins spécifiques de l'enfant en lien avec sa pathologie.

Le PAI est une délégation à l'assistant maternel de faire des soins chroniques ou aigus. Il doit être actualisé au moins une fois par an, et à chaque fois qu'il y a un changement important dans la prise en charge de l'enfant.

2- Principales pathologies nécessitant un PAI

- Diabète
- Allergies graves (avec état de choc)
- Mucoviscidose
- Asthme sévère
- Epilepsie/convulsions fébriles
- Maladie coeliaque
- Déficit sensoriel (cécité, surdité)
- Pathologie neurologiques
- Troubles sévères du comportement
- Pathologies chroniques sévères (cardiaque, rénale, hépatique)
- Autres pathologies graves nécessitant un traitement ou une prise en charge spécifique...

3- Réalisation du PAI

Les parents sollicitent le médecin de l'enfant qui renseigne l'imprimé PAI.

Par une lecture conjointe du protocole, ils s'assurent de la compréhension de l'assistant maternel et de sa capacité à le mettre en œuvre sur les temps d'accueil. La puéricultrice du Service Agréments Territorialisé (SAT) doit être sollicitée chaque fois que possible pour participer à ce temps. En tant que professionnelle de santé, elle évalue les connaissances de l'assistant maternel relatives à la pathologie de l'enfant, ainsi que sa compréhension du PAI et ses capacités à le mettre en œuvre. En cas de besoin, elle peut l'aider dans des apprentissages spécifiques.

4- Autres informations

L'accueil d'un enfant avec des besoins spécifiques implique une réflexion de l'assistant maternel sur sa disponibilité avant de s'engager dans d'autres accueils. La qualité de l'accueil de tous les enfants doit être préservée.

Le PAI suit l'enfant dans ses autres lieux d'accueil ou de vie durant le temps de sa validité

Un PAI déjà en vigueur dans le cadre scolaire ou dans une structure collective peut être utilisé chez un assistant maternel.

La prise en charge de ces enfants peut être complexe et nécessiter une formation spécifique par des professionnels de santé spécialisés ou via la formation continue (par exemple : éducation thérapeutique à la prise en charge d'un diabétique).

Textes de référence

Article L 421-1 et L 421-17-1 du code de l'action sociale et des familles

L'assistant maternel est la personne qui, moyennant rémunération, accueille habituellement et de façon non permanente des mineurs à son domicile ou dans un lieu distinct de son domicile appelé « maison d'assistants maternels »

Le suivi des pratiques professionnelles des assistants maternels employés par des particuliers est assuré par le service départemental de protection maternelle et infantile

Ordonnance n° 2021-611 du 19 mai 2021 relative aux services aux familles

Dans le cadre des modes d'accueil du jeune enfant mentionnés au I de l'article L. 214-1-1 du code de l'action sociale et des familles, les professionnels prenant en charge les enfants peuvent administrer à ces derniers, notamment lorsqu'ils sont en situation de handicap ou atteints de maladies chroniques, et à la demande de leurs représentants légaux, des soins ou des traitements médicaux dès lors que cette administration peut être regardée comme un acte de la vie courante au sens des dispositions de l'article L. 313-26 du même code, que ces soins ou traitements ont fait l'objet d'une prescription médicale et que le médecin prescripteur n'a pas expressément demandé l'intervention d'un auxiliaire médical. « En application du 4o de l'article L. 2111-1 et de l'article L. 2111-2 du présent code, ainsi que de l'article L. 421-17-1 du code de l'action sociale et des familles, le président du conseil départemental organise l'accompagnement des assistants maternels dans la mise en œuvre du premier alinéa. »

Article R 21111-1 du Code de la santé publique et Décret n° 2021-1131 du 30 août 2021 relatif aux assistants maternels et aux établissements d'accueil de jeunes enfants

I - Le professionnel d'un mode d'accueil du jeune enfant mentionné à l'article L. 2111-3-1, pouvant administrer des soins ou des traitements médicaux à un enfant qu'il prend en charge, à la demande du ou des titulaires de l'autorité parentale ou représentants légaux, est, selon le mode d'accueil du jeune enfant :

- Un professionnel d'établissement d'accueil du jeune enfant ayant l'une des qualifications mentionnées aux articles R. 2324-34, R. 2324-35 et R. 2324-42

- Un assistant maternel agréé accueillant l'enfant dans le cadre d'un contrat d'accueil

- Un professionnel de la garde d'enfant à domicile mentionné au 3° du I de l'article L. 214-1-1 du code de l'action sociale et des familles auquel est confié l'enfant dans le cadre d'un contrat de travail.

Le professionnel administrant le traitement maîtrise la langue française.

Le professionnel de l'accueil du jeune enfant administrant des soins ou des traitements médicaux à la demande du ou des titulaires de l'autorité parentale ou représentants légaux se conforme aux modalités de délivrance de soins spécifiques, occasionnels ou réguliers, précisées dans le protocole écrit mentionné au 3° du II de l'article R.2324-30 du présent code et qui lui ont été expliquées par le référent "Santé et Accueil inclusif" mentionné à l'article R. 2324-39.

Lorsque ce professionnel est assistant maternel agréé employé par un particulier ou professionnel de la garde d'enfant à domicile, les modalités de délivrance des soins ou des traitements médicaux sont décrites dans une annexe du contrat de travail qui peut être élaborée avec l'assistance du service départemental de la protection maternelle et infantile.

10

II. - Avant d'administrer les soins ou les traitements médicaux, le professionnel de l'accueil du jeune enfant procède aux vérifications suivantes :

- Le médecin n'a pas expressément prescrit l'intervention d'un auxiliaire médical ;
- Le ou les titulaires de l'autorité parentale ou représentants légaux de l'enfant ont expressément autorisé par écrit ces soins ou traitements médicaux ;
- Le médicament ou le matériel nécessaire a été fourni par le ou les titulaires de l'autorité parentale ou représentants légaux de l'enfant ;
- Le professionnel de l'accueil du jeune enfant réalisant les soins ou traitements médicaux dispose de l'ordonnance médicale prescrivant les soins ou traitements ou d'une copie de celle-ci et se conforme à cette ordonnance
- Le ou les titulaires de l'autorité parentale ou représentants légaux de l'enfant et, le cas échéant, le référent "Santé et Accueil inclusif" mentionné à l'article R. 2324-39, ont préalablement expliqué au professionnel de l'accueil du jeune enfant le geste qu'il lui est demandé de réaliser.

III. - Chaque geste fait l'objet d'une inscription immédiate dans un registre dédié précisant :

- Le nom de l'enfant ;
- La date et l'heure de l'acte ;
- Le nom du professionnel de l'accueil du jeune enfant l'ayant réalisé ainsi que, le cas échéant, le nom du médicament administré et la posologie.

Fait à

Le

Signature l'assistante maternelle

Signature des parents

ANNEXE 3 **AUTORISATION D'ACCUEIL D'URGENCE**

Dans le cas où votre assistante maternelle ne pourrait accueillir ponctuellement votre enfant pour des raisons personnelles, ou de santé, que souhaitez-vous pour votre enfant ?

Nous, soussignés, Madame et Monsieur

Père et Mère de l'Enfant

À une autre assistante maternelle (dans la limite des modalités d'accueil définies par son agrément) ;

Autre (à préciser) :

Nom, Prénom : Fonction :

Adresse :

Téléphone :

Fait à

Le

Signature l'assistante maternelle

Signature des parents

ANNEXE 4
AUTORISATION DE TRANSPORT EN VOITURE

Nous, soussignés, Madame et Monsieur
Père et Mère de l'Enfant

- Autorisons Mme assistante maternelle, à transporter notre enfant dans son véhicule (siège auto ou rehausseur homologués obligatoires).
- Sur le département
- N'autorisons pas Mme Assistante maternelle, à transporter notre enfant dans son véhicule.

Fait à

Le

Signature l'assistante maternelle

Signature des parents

ANNEXE 5
AUTORISATION HABILITEES A REPENDRE L'ENFANT

L'enfant ne peut être repris chez l'assistante maternelle par d'autres personnes que celles ayant signé le contrat (parents, responsables légaux) ou par celles désignées sur l'autorisation suivante :

Nous, soussignés, Madame et Monsieur
Père et Mère de l'Enfant
Autorisent :

Et/ou Mr et Mme
Statut :
Téléphone :

Mr ou Mme
Statut :
Téléphone :

Et/ou Mr et Mme
Statut :
Téléphone :

A venir chercher notre enfant, régulièrement ou occasionnellement auprès de Mme, assistante maternelle, demeurant :
.....

Il est souhaitable que la ou les personnes désignées soient présentées à l'assistante maternelle.
A défaut, il convient qu'elles soient exceptionnellement susceptibles de reprendre l'enfant au domicile de l'assistante maternelle, celle-ci devront être munies d'une autorisation manuscrite des parents ou du représentant légal, ainsi qu'une pièce d'identité. A défaut, l'enfant ne leur sera pas confié.

Si les parents sont séparés, il est impératif que l'annexe 8 « autorisation parentale » soit complétée.

Fait à

Le

Signature l'assistante maternelle

Signature des parents

ANNEXE 6
AUTORISATION DE SORTIE

Nous, soussignés, Madame et Monsieur
Père et Mère de l'Enfant

Autorisons Mme, assistante maternelle, sous réserve d'en être préalablement informés, à emmener notre enfant :

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Aux activités de l'assistante maternelle | <input type="checkbox"/> A l'éveil musical |
| <input type="checkbox"/> À des spectacles destinés aux enfants | <input type="checkbox"/> Ferme de l'Hort d'Argellier |
| <input type="checkbox"/> Dans les centres commerciaux | <input type="checkbox"/> Zoo du Lunaret |
| <input type="checkbox"/> Au Relai Petite Enfance ou à l'association des assistantes maternelles | <input type="checkbox"/> Marchés de la ville |
| <input type="checkbox"/> A rendre visite à une autre assistante maternelle | <input type="checkbox"/> Badaboum à Saussan |
| <input type="checkbox"/> A rendre visite à la famille de l'assistante maternelle | <input type="checkbox"/> Pour tous les déplacements pour les enfants que l'assistant(e) maternel(le) à en garde ainsi que pour ses propres enfants (école,) |
| <input type="checkbox"/> Dans les parcs, ludothèques, bibliothèques, médiathèques de la ville et alentours | |
| <input type="checkbox"/> A la maison de retraite | |

Fait à

Le

Signature l'assistante maternelle

Signature des parents

ANNEXE 7
DROIT A L'IMAGE

Attention avoir l'autorisation des employeurs ne vous permet pas de mettre ou vous voulez les photos, soyez vigilant, ne jamais mettre des photos ou vidéo sur les réseaux sociaux ou blog des enfants accueillis.

Autorisation de prendre des photos : Madame, Monsieur :

- | | |
|-------------------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> Autorisent | <input type="checkbox"/> N'autorisent pas |
|-------------------------------------|---|

L'assistant(e) maternel(le) Mme à prendre des photos de notre enfant dans :

- Le cadre d'activités diverses avec les autres enfants,
- Le cadre de sorties proposées pour souvenirs
- Autres

Autorisation de prendre des vidéos : Madame, Monsieur :

- | | |
|-------------------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> Autorisent | <input type="checkbox"/> N'autorisent pas |
|-------------------------------------|---|

L'assistant(e) maternel(le) Mme à faire des vidéos de notre enfant dans :

- Le cadre d'activités diverses avec les autres enfants,
- Le cadre de sorties proposées pour souvenirs
- Autres

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

Fait à

Le

Signature l'assistante maternelle

Signature des parents

ANNEXE 8
AUTORISATION L'AUTORITE PARENTALE
(À compléter en cas de divorce des parents)

L'autorité parentale est exercée par :

Mme Et / ou Mr

Je soussigné (e), Mme ou Mr autorise, Mme ou Mr à reprendre l'enfant chez l'assistante maternelle, les jours suivants :

- Lundi
- Mardi
- Mercredi
- Jeudi
- Vendredi
- Samedi
- Dimanche

A la demande de l'assistante maternelle, les parents devront fournir une copie de la notification **de droit de garde** délivrée par le Juge. La personne apte à venir chercher l'enfant chez l'assistante maternelle. Ainsi que le dispositif du jugement de divorce ou de séparation. L'assistante maternelle devra être informée de toute modification.

Fait à

Le

Signature de l'assistante maternelle

Signature des parents

ANNEXE 9
LES MALADIES A EVICTION

L'éviction de la collectivité est réservée à 11 pathologies :

- L'angine à streptocoque
- La coqueluche
- L'hépatite A
- L'impétigo (lorsque les lésions sont étendues)
- Les infections invasives à méningocoque
- Les oreillons
- La rougeole
- La scarlatine
- La tuberculose
- La gastro-entérite à Escherichia coli
- La gastro-entérite à Shigelles

La décision d'éviction et de retour dans la collectivité se fait sur avis médical.

Les parents pensent souvent que l'ordonnance d'antibiotiques est le « sésame » qui va permettre la réadmission de l'enfant. Pour contrer cette idée reçue, il peut être utile de préciser dans les règlements intérieurs et les protocoles d'accueil qu'une ordonnance d'antibiotiques n'est ni une pièce justificative, ni un argument facilitant la réadmission de l'enfant en collectivité.

Pour certaines pathologies ne nécessitant pas l'éviction, la fréquentation de la collectivité est déconseillée à la phase aiguë de la maladie. Cette décision, prise au cas par cas, est du ressort du responsable de structure et doit être conditionnée par le confort de l'enfant, notamment si les symptômes sont sévères. Une mention figure sur les fiches des pathologies concernées.

Le saviez-vous ?

Un enfant sous antibiotique peut encore être contagieux.

En effet, si l'infection est bactérienne, il faut quelques jours à l'antibiotique pour agir. Si elle est virale, il n'a aucune action.

Source : https://www.ameli.fr/sites/default/files/Documents/4900/document/collectivites-maladies-infectieuses_assurance-maladie.pdf

SIGNATURES

Avant de signer le contrat, vous devez vérifier que les deux parties aient bien pris connaissance de tous les chapitres et annexes et que tout soit correctement rempli.

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

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

Le non-respect des termes du contrat peut entraîner une rupture de contrat sur l'initiative de l'une des deux parties.

Fait à.....

Le

Signature de l'employeur

Précédée de la mention
« Lu et approuvé »

Signature de l'assistante maternelle

Précédée de la mention
« Lu et approuvé »

AIDE MEMOIRE :

.....

Le salaire est payé le : en

Salaire mensuel net :€

Montant des congés payés année n1 :

Montant des congés payés année n2, n3... :

Le montant de l'indemnité d'entretien sera de€ jusqu'à 10h d'accueil

Le montant de l'indemnité d'entretien sera de€ au-delà de 10h

Attention : il vous sera facturé 0.50ct d'euros par oubli de matériel.

Le montant de l'indemnité de frais de repas sera de€ net par repas (à adapter en fonction de l'âge).

Le montant de l'indemnité de frais de goûter sera de € net par goûter (à adapter en fonction de l'âge).

De 6 à 12 mois estimé a.....€ pour le repas et estimé a.....€ pour le goûter.

De 12 à 24 mois estimé a.....€ pour le repas et estimé a.....€ pour le goûter.

De 24 à 36 mois estimé a.....€ pour le repas et estimé a.....€ pour le goûter.

Au-delà de 36 mois estimé a.....€ pour le repas et estimé a.....€ pour le goûter.

Taux horaire net :

Nombre d'heures mensualisées :

Nombre de jours mensualisés :

Taux heure supplémentaire :