



DDETS31

***CONTRAT DE TRAVAIL
POUR
UN ACCUEIL RÉGULIER
EN CAS DE
REMPLACEMENT DE
VOTRE SALARIÉ ABSENT***

- Engagement réciproque***
- Un modèle de CDD à terme précis et ses annexes***
- Un modèle de CDD à terme imprécis et ses annexes***
- Documents complémentaires***

SOMMAIRE

1^{ère} PARTIE : ENGAGEMENT RECIPROQUE.....	1
ENGAGEMENT RÉCIPROQUE.....	1
2^{ème} PARTIE : CDD POUR UN REMPLACEMENT D’UN SALARIE ABSENT À TERME PRÉCIS AVEC ANNEXES	1
CONTRAT DE TRAVAIL A DURÉE DÉTERMINÉE A TERME PRÉCIS	1
ANNEXE 1 : SANTÉ DE L’ENFANT	11
ANNEXE 2 : LISTE DES PERSONNES A JOUR	14
1. TITULAIRES DE L’EXERCICE DE L’AUTORITE PARENTALE	14
2. PERSONNES MANDATÉES À VENIR CHERCHER L’ENFANT AU DOMICILE DE L’ASSISTANT MATERNEL OU A LA MAM.....	14
3. PERSONNES A CONTACTER EN CAS D’URGENCE ET EN L’ABSENCE DES PARENTS.....	15
ANNEXE 3 : MODES DE DEPLACEMENTS AVEC L’ENFANT	16
3^{ème} PARTIE : CDD POUR UN REMPLACEMENT D’UN SALARIE ABSENT À TERME IMPRÉCIS AVEC ANNEXES	1
CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE DÉTERMINÉE A TERME IMPRÉCIS	1
ANNEXE 1 : SANTÉ DE L’ENFANT	11
ANNEXE 2 : LISTE DES PERSONNES A JOUR	14
1. TITULAIRES DE L’EXERCICE DE L’AUTORITE PARENTALE	14
2. PERSONNES MANDATÉES À VENIR CHERCHER L’ENFANT AU DOMICILE DE L’ASSISTANT MATERNEL OU A LA MAM.....	14
3. PERSONNES A CONTACTER EN CAS D’URGENCE ET EN L’ABSENCE DES PARENTS.....	15
ANNEXE 3 : MODES DE DEPLACEMENTS AVEC L’ENFANT	16

3^{ème} PARTIE : DOCUMENTS COMPLÉMENTAIRES	1
AVENANT AU CONTRAT	1
CERTIFICAT DE TRAVAIL	2
RECU POUR SOLDE DE TOUT COMPTE	3

1^{ière} PARTIE : ENGAGEMENT RECIPROQUE

ENGAGEMENT RÉCIPROQUE

Avant toute conclusion de contrat, les employeurs et l'assistant maternel peuvent signer un document formalisant leur engagement réciproque conformément aux dispositions de l'article 93 de la CCN du 15 mars 2021. Cet engagement précontractuel ne saurait remplacer la conclusion d'un contrat de travail qui devra intervenir au plus tard le premier jour travaillé.

Suite au contact pris le :

Entre

Monsieur, Madame, futur(s) employeur(s) :

Adresse :

Téléphone :

Et

Monsieur, Madame, Assistant maternel :

Adresse :

Téléphone :

Pour l'accueil de l'enfant

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

Sur les bases d'une :

- Durée mensuelle d'accueil de

- Salaire brut mensuel de

Si l'une des parties décide de rompre cet engagement, la partie à l'initiative de la rupture devra informer l'autre partie de sa décision par lettre recommandée avec accusé de réception, ou remise en main propre contre décharge.

La partie à l'initiative de la rupture sera alors tenue de verser à l'autre une indemnité forfaitaire compensatrice d'un montant équivalent à un demi-mois du salaire brut tel que défini ci-dessus.

Cette indemnité n'est pas due, sur présentation d'un justificatif, si les événements suivants surviennent entre la date de l'engagement réciproque et la date d'effet de l'embauche :

- le décès de l'enfant du particulier employeur ;
- le retrait, la suspension ou le non-renouvellement de l'agrément dont est titulaire l'assistant maternel.

Fait à

Le

**Lu et approuvé
Signature de l'employeur
(Représentant(s) légal (aux) de l'enfant)**

**Lu et approuvé
Signature de l'assistant maternel**

**2^{ème} PARTIE : CDD POUR UN REMPLACEMENT D'UN SALARIE ABSENT À
TERME PRÉCIS AVEC ANNEXES**

**CONTRAT DE TRAVAIL A DURÉE DÉTERMINÉE A TERME PRÉCIS
CONCLU**

ENTRE L'EMPLOYEUR

Père / Mère

Nom : Prénom :
Adresse :
Nom et adresse du lieu de travail :
Téléphone : domicile : Travail : Portable :
Autorité parentale : Oui Non

Père / Mère

Nom : Prénom :
Adresse :
Nom et adresse du lieu de travail :
Téléphone : domicile : Travail : Portable :
Autorité parentale : Oui Non

Autre représentant légal (tuteur) :

Nom : Prénom :
Adresse :
Nom et adresse du lieu de travail :
Téléphone : domicile : Travail : Portable :
Autorité parentale : Oui Non

N° d'identification de l'employeur (N° URSSAF ou PAJEMPLOI) :

En cas de séparation et de divorce, les particuliers employeurs doivent produire les dispositifs des décisions de justice concernant la garde de l'enfant et l'exercice de l'autorité parentale dans l'intérêt de l'enfant accueilli. Si la séparation intervient au cours du contrat de travail, les particuliers employeurs s'obligent mutuellement à informer l'assistant maternel de tout changement dans leur situation familiale.

ET LE SALARIÉ, ASSISTANT MATERNEL

Nom : Prénom :
Date et lieu de naissance :
Obtention du titre Assistant maternel/Garde d'enfant(s) : Oui Non
Lieu du travail et d'accueil de l'enfant (préciser l'adresse) :
 au domicile de l'assistant maternel, situé :
.....
 au sein de la Maison d'assistants maternels (MAM), située :
.....

En cas d'accueil de l'enfant dans une MAM, une délégation d'accueil est prévue.

Nom et prénom de l'assistant maternel délégataire (à préciser) :

-
-
-

Téléphone : Portable :

Date et numéro d'agrément :

Date du dernier renouvellement :

N° Sécurité Sociale :

Assurance Responsabilité civile professionnelle (article L.421-13 du Code de l'Action Sociale et des Familles) : *Compagnie et N° de police* :

Assurance Automobile : *Compagnie et N° de police* :

Il est conclu un contrat de travail à durée déterminée à terme précis pour remplacement d'un salarié absent régi par les dispositions du code du travail et du code de l'action sociale et des familles, les dispositions réglementaires et les dispositions de la convention collective nationale des particuliers employeurs et emploi à domicile du 15 mars 2021 (IDCC : 3239) ainsi que les dispositions du présent contrat.

NOM DE L'ENFANT :

DATE DE NAISSANCE :

DATE* DU DEBUT DU CONTRAT :

* La date d'embauche indiquée correspond au premier jour de présence de l'enfant au domicile de l'assistant maternel ou dans un lieu appelé « maison d'assistants maternels » comprenant la période d'adaptation et la période d'essai

Article 1 : OBJET DU CONTRAT ET DURÉE DU CONTRAT

En application des dispositions des articles L.1242-1 et L.1242-2 du Code du Travail, est engagé pour une durée déterminée pour remplacer, absente pour cause de, assurera les missions habituellement dévolues à, l'assistant maternel remplacé.

Le présent contrat est un contrat à durée déterminée à terme précis.

Il débutera le et prendra fin le

Cet engagement pourra être renouvelé deux fois maximum par accord entre les parties si l'employeur l'estime opportun.

Dans ce cas, l'employeur proposera la signature d'un avenant pour fixer les conditions du renouvellement.

Article 2 : PÉRIODE D'ESSAI (article L.1242-10 et articles L.1221-25 et L.1221-26 du code du travail) ET PÉRIODE D'ADAPTATION (articles 44 et 44.2, article 94 et articles 95 et 95.2 de la CCN)

Période d'essai :

Il est prévu au présent contrat à durée déterminée, une période d'essai de

Toute suspension qui se produirait pendant la période d'essai (maladie, congé...) prolongerait d'autant la durée de cette période, qui doit correspondre à un travail effectif.

Durant cette période, chacune des parties pourra mettre fin au contrat sans indemnité de rupture en respectant les délais de prévenance légaux (cf. Fiche Sources juridiques).

Période d'adaptation :

Une période d'adaptation de jours calendaires est prévue au contrat (la durée de la période d'adaptation ne peut aller au-delà de la durée de la période d'essai).

Elle débute le premier jour d'accueil de l'enfant et elle est comprise dans l'éventuelle période d'essai prévue au présent contrat

L'employeur fixe la durée et les horaires d'accueil suivants pour la période d'adaptation :

-
-
-
-
-
-
-
-
-
-

Les heures effectuées au cours de la période d'adaptation doivent être rémunérées dans le cadre de la mensualisation et déclarées par l'employeur.

Article 3 : DURÉE DU TRAVAIL ET HORAIRES DE TRAVAIL (articles 45, 46, articles 97 à 99 et article 100 de la CCN)

Le travail débute et prend fin à l'heure prévue dans le contrat de travail, ou par le planning remis par l'employeur. L'employeur s'engage à respecter les horaires convenus dans le présent contrat.

Cependant, si l'enfant arrive plus tôt ou quitte le lieu d'accueil plus tard, les heures en plus devront être décomptées dans la durée du travail et rémunérées.

1- NATURE DE L'ACCUEIL :

L'accueil de l'enfant correspond à un accueil régulier dans le cadre d'un contrat à durée déterminée.

Dans l'éventualité où lors de la conclusion du contrat de travail, les parties ont identifié des semaines de non présence de l'enfant, celles-ci ne donneront pas lieu à rémunération et seront déduites du salaire mensuel habituellement versé au salarié.

Les semaines non travaillées sont les suivantes :

-
-
-
-
-
-
-

2- PLANNING HEBDOMADAIRE (CAS GENERAL - article 98.1.1 de la CCN) :

Nombre d'heures de travail hebdomadaires fixées au contrat :

Les parties au contrat prévoient que l'enfant sera confié à l'assistant maternel :

Le LUNDI : de.....à.....

Le MARDI : de.....à.....

Le MERCREDI : de.....à.....

Le JEUDI : de.....à.....

Le VENDREDI : de.....à.....

Le SAMEDI : de.....à.....

Le DIMANCHE : de.....à.....

Si les parties décident d'un commun accord de modifier l'organisation du travail mentionnée ci-dessus, un délai de prévenance de devra être respecté.

Toute modification définitive du planning hebdomadaire nécessitera la rédaction d'un nouvel avenant.

3- REPOS HEBDOMADAIRE (articles 46 et 100 de la CCN) :

Le salarié bénéficie d'une période de repos hebdomadaire d'une durée minimale de 35 heures consécutives entre la dernière heure de travail avant le début du repos hebdomadaire et la première heure de travail à l'issue de celle-ci.

La période de repos hebdomadaire comprend de préférence le dimanche.

Le jour habituel de repos hebdomadaire est fixé au et il est pris le même jour en cas de multi-employeurs.

Si, exceptionnellement, le jour de repos est travaillé, à la demande de l'employeur, il est rémunéré au tarif normal majoré de 25 % ou récupéré, d'un commun accord, par un repos équivalent majoré dans les mêmes proportions.

4- PLANNING CAS PARTICULIERS (article 98.1.2 de la CCN) :

Les parties ont convenu du planning suivant :

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

Si nécessaire, lorsque les périodes de travail ne sont pas déterminées au moment de la signature du contrat, les parties conviennent d'un délai de prévenance de : avant l'entrée en vigueur de la modification du planning initial.

Article 4 : RÉMUNÉRATION (article L.3242-1 du Code du travail et articles 51 à 56.2, articles 107 à 109.1 et articles 110 à 112 et ANNEXE 5 de la CCN)

La mensualisation est obligatoire pour tous les accueils réguliers quelle que soit leur durée hebdomadaire prévue dans le contrat de travail.

Toutes les heures d'accueil doivent être rémunérées.

Le salaire horaire minimal de base est égal à 0.281 fois le montant du SMIC horaire par enfant et par heure d'accueil (article D.423-9 du CASF).

Toute heure commencée est due au prorata du temps écoulé.

Le salaire de base du salarié est mensualisé.

La mensualisation du salaire garantit un lissage de la rémunération et est calculée sur la base du salaire horaire brut.

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

Les parties au contrat conviennent :

Le salaire horaire brut de base de : Euros / heure d'accueil

1- SALAIRE MENSUEL DE BASE

Le calcul du salaire doit obligatoirement être effectué sur la base de 52 semaines sur une période de 12 mois consécutifs, indépendamment de la durée réelle du CDD.

Nombre d'heures de travail par semaine x 52 semaines divisé par 12 mois = nombre d'heures de travail par mois x salaire horaire brut

*.....heures par semaine x 52/12 = heures de travail par mois x € =
.....€ BRUT*

Si les parties ont planifié des semaines non travaillées prévues à l'article 3, paragraphe 1 alinéa 2 du présent contrat de travail, une réduction du salaire mensuel de base devra être opérée à hauteur des heures non faites conformément à l'article 111 de la CCN.

2- HEURES COMPLÉMENTAIRES (articles 54, 96.4 et article 110.2 de la CCN)

Les heures effectuées, au-delà de la durée de travail hebdomadaire prévue au contrat et jusqu'à 45 heures par semaine incluses, sont des heures complémentaires.

Elles peuvent être rémunérées au salaire horaire brut de base contractuel ou donner lieu à majoration de salaire, sur décision écrite des parties.

Salaire horaire brut d'une heure complémentaire = € brut (salaire horaire contractuel ou taux horaire majoré).

3- MAJORATIONS (articles 54, 96.3, 96.4 et articles 110.1 et 110.3 de la CCN)

- Heures majorées :

Les heures effectuées au-delà de 45 heures de travail par semaine, et dans la limite de la durée maximale de travail, sont des heures majorées.

En conséquence, les deux parties conviennent d'un taux de majoration de % (10% minimum) ce qui correspond à un salaire horaire majoré brut de€.

- Majoration pour difficultés particulières :

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

- Tarif majoré brut de€.

4- INDEMNITÉS (articles 57 à 59 et articles 113 à 115 de la CCN)

Les indemnités d'entretien et de repas ne sont dues qu'en cas de présence de l'enfant chez l'assistant maternel et ne sont pas des éléments du salaire.

Elles ne sont donc pas soumises à cotisations et doivent être mentionnées sur le bulletin de paie.

Elles doivent toutefois être déclarées auprès du centre national Pajemploi.

Ces indemnités ne sont pas prises en compte pour déterminer l'indemnité de congés payés à verser au salarié.

▣ Indemnité d'entretien

Les frais d'entretien sont les investissements, matériels d'éveil et de puériculture, ainsi que l'entretien du matériel utilisé, la part de consommation d'eau, d'électricité, de chauffage, etc.

L'indemnité est due par heure de présence de l'enfant.

L'indemnité d'entretien est fixée à : - € par heure net
- soit€ par jour net.

Le montant défini ne peut pas être inférieur au minimum légal et conventionnel (2.65 € par jour).

▣ Frais de repas

Nombre de repas fournis par l'assistant maternel :

Collation :€

Déjeuner :€

Gouter :€

Diner :€

Le total du montant de l'indemnité de repas s'élève à : € net.

Si l'employeur fournit le repas de son enfant, il ne doit pas d'indemnité mais il devra communiquer par écrit au salarié, le coût des repas fournis.

▣ Indemnité liée à la conduite d'un véhicule (articles 57 et 113 de la CCN)

Si le salarié est amené à utiliser son véhicule pour transporter l'enfant accueilli, **à la demande de l'employeur**, il bénéficie d'une indemnité kilométrique calculée en fonction du nombre de kilomètres effectués.

L'indemnisation kilométrique ne peut être ni inférieure au barème de l'administration ni supérieure au barème fiscal.

Lorsque plusieurs particuliers employeurs sont demandeurs de déplacements, l'indemnité due par chacun d'entre eux est déterminée au prorata du nombre d'enfants transportés.

Le nombre d'enfants transportés s'entend des enfants présents dans le véhicule, y compris les enfants de l'assistant maternel si le déplacement est également effectué pour répondre aux besoins de ces derniers.

Chaque particulier employeur est alors redevable, envers l'assistant maternel, de la quote-part de l'indemnité calculée pour son enfant.

Les modalités de l'indemnisation des frais de déplacement sont fixées comme suit :

- Barème :
- Nombre de kilomètres (aller/retour) indemnisés :
- Autres :

■ Prise en charge d'une partie du coût de l'abonnement à un service de transports publics de personnes ou à un service public de location de vélos

Si le salarié réalise des déplacements entre son domicile et son lieu de travail, au moyen de transports publics, ce dernier bénéficie d'une prise en charge par son employeur, à hauteur de 50% du prix de l'abonnement qu'il a souscrit.

Article 5 : CONGÉS PAYÉS (articles 48 à 48.1.1.5, 48.1.3.3, articles 102 à 102.1.2.1 et article 102.2 de la CCN et article L.1242-16 du code du travail)

L'assistant maternel pourra prétendre à des droits à congés payés conformément aux dispositions du code du travail et de la Convention collective nationale.

En cas de multi-employeurs, l'employeur doit permettre au salarié de prendre des congés payés déjà validés par un autre employeur.

Ainsi, les parties conviennent des dates de congés suivantes :

Dates duau

Dates duau

Dates duau

Dates duau

Dates duau

Sous réserve de leur acquisition, soit les congés sont rémunérés lorsqu'ils sont pris (le salaire mensuel de base comprend alors la rémunération due au titre des congés payés), soit les congés sont rémunérés à la fin du contrat de travail sous la forme d'une indemnité compensatrice de congés payés.

Article 6 : JOURS FÉRIÉS (articles 47 à 47.2 et article 101 de la CCN et articles L.3133-4 à L3133-6 du code du travail relatif à la journée du 1^{er} Mai)

- Le 1^{er} MAI

Seul le 1^{er} mai est un jour férié chômé. L'employeur ne doit pas imposer au salarié de travailler ce jour-là (article L.3133-4 du Code du travail).

Le chômage du 1^{er} mai n'entraîne aucune réduction de la rémunération du salarié.

Mais, s'il est travaillé, avec l'accord du salarié, sa rémunération doit être obligatoirement majorée de 100%.

Les deux parties conviennent que le 1^{er} mai est : travaillé non travaillé

- LES JOURS FERIES ORDINAIRES (article 47.2 de la CCN)

Les jours fériés ordinaires ne sont pas obligatoirement chômés ni payés.

Ainsi donc, si l'enfant est accueilli un jour férié prévu au contrat, il est rémunéré **avec une majoration à hauteur de 10% du salaire dû.**

Si le travail d'un jour férié n'est pas prévu au contrat, le travail de ce jour ne pourra intervenir que d'un commun accord écrit entre les parties.

Le chômage d'un jour férié ordinaire tombant un jour habituellement travaillé, ouvre droit au maintien de la rémunération brute habituelle, si l'assistant maternel a travaillé, 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.

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.

Les parties ont décidé que les jours fériés suivants seront travaillés :

1^{er} janvier	travaillé <input type="checkbox"/>	non travaillé <input type="checkbox"/>
Lundi de Pâques	travaillé <input type="checkbox"/>	non travaillé <input type="checkbox"/>
8 mai	travaillé <input type="checkbox"/>	non travaillé <input type="checkbox"/>
Ascension	travaillé <input type="checkbox"/>	non travaillé <input type="checkbox"/>
Lundi de Pentecôte	travaillé <input type="checkbox"/>	non travaillé <input type="checkbox"/>
14 juillet	travaillé <input type="checkbox"/>	non travaillé <input type="checkbox"/>
15 août	travaillé <input type="checkbox"/>	non travaillé <input type="checkbox"/>
1^{er} novembre	travaillé <input type="checkbox"/>	non travaillé <input type="checkbox"/>
11 novembre	travaillé <input type="checkbox"/>	non travaillé <input type="checkbox"/>
25 décembre	travaillé <input type="checkbox"/>	non travaillé <input type="checkbox"/>

En cas de changements dans les jours fériés travaillés l'année suivante, les parties devront les préciser par écrit par la signature d'un avenant au contrat de travail.

Article 7 : PROTECTION SOCIALE (article 60 et 116 et article 83 à 85 de la CCN)
--

L'institution compétente en matière de retraite et de prévoyance est : IRCEM Retraite et IRCEM Prévoyance, 261 avenue des Nations Unies, 59672 ROUBAIX Cedex 1.

A ce titre, le salarié contribuera à hauteur de sa participation au financement de ces régimes par le précompte sur son salaire des cotisations y afférentes.

Article 8 : FIN DE CONTRAT (article L.1243-8 du code du travail et article 69 de la CCN)

Etant fixé pour une durée déterminée, l'engagement prendra fin automatiquement et sans formalités au terme du contrat prévu.

A cette date, conformément aux dispositions légales en vigueur, le salarié percevra une indemnité de fin de contrat dont le montant est égal à 10 % de la rémunération brute perçue. Cette indemnité n'est pas due notamment en cas de transformation du CDD en contrat à durée indéterminée, de rupture à l'initiative du salarié ou de rupture pour faute grave ou force majeure.

En cas de **SUSPENSION, de MODIFICATION ou du RETRAIT D'AGRÉMENT de l'assistant maternel remplacée ou de la remplaçante** (article 119.3 de la CCN) la rupture du contrat qui en découle s'impose tant à l'employeur qu'au salarié. Ce dernier doit alors en aviser l'employeur.

L'employeur ne peut plus confier son enfant au salarié. Il doit alors lui signifier le retrait forcé de l'enfant par lettre recommandée avec avis de réception, à la date de la notification de la suspension ou du retrait de l'agrément par le Conseil départemental.

A la fin du contrat, l'employeur doit remettre obligatoirement au salarié :

- un bulletin de salaire,
- un certificat de travail, mentionnant la date de début et la date de fin du contrat ainsi que la nature de l'emploi,
- l'attestation pour présenter une demande d'indemnisation auprès de l'organisme Pôle emploi,
- un reçu pour solde de tout compte détaillant les sommes versées au salarié à la date de la rupture du contrat de travail.

Ce contrat est conclu pour une durée déterminée à terme précis.

Fait en deux exemplaires à

Le (date du premier jour de travail)

Lu et approuvé

**Signature de l'employeur
(Représentant(s) légal (aux) de l'enfant)**

Lu et approuvé

Signature de l'assistant maternel

ANNEXES

ANNEXE 1 : SANTÉ DE L'ENFANT

L'employeur fait part à l'assistant maternel des recommandations particulières concernant la santé de l'enfant.

Toutefois, au titre de l'agrément et en tant que professionnel Petite Enfance, l'assistant maternel ne pourra mettre en œuvre ces recommandations que si elles sont conformes à l'intérêt de l'enfant, aux règles relatives à la santé définies par le référentiel de l'agrément (fondé sur les règles du Code de la santé publique (CSP) et du Code de l'Action sociale et des familles (CASF) et notamment de l'Annexe 4-8 du CASF) et aux recommandations nationales en matière de santé et de prévention des accidents domestiques.

Administration de médicaments

Article L.2111-3 du CSP

« 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 4° 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 ».

L'administration de soins et/ou de traitements médicaux à un enfant devra être réalisée conformément à l'article R.2111-1 du CSP

Autorisation d'administrer des soins ou des traitements

Je soussigné, Madame....., Monsieur....., employeur, autorise Mme/Mr, assistant maternel à administrer des soins ou traitements à notre enfant dans le respect de la prescription médicale établie au nom de l'enfant accueilli en application du cadre réglementaire défini aux articles L.2111-3 et R.2111-1 du CSP précité.

Si l'enfant prend un médicament pour la première fois, il est fortement conseillé que les parents administrent la première prise à la maison.

En cas d'urgence

SAMU	15
POMPIER	18
Numéro d'urgence	112
Centre antipoison et toxicovigilance de Toulouse	05 61 77 74 47
Contact PMI/Conseil départemental

En cas d'urgence (accident ou de maladie subite de l'enfant accueilli), l'assistant maternel appellera immédiatement les services de secours, puis informera l'employeur et les services de PMI.

Médecin traitant

A titre informatif, l'employeur peut communiquer le nom, l'adresse et le numéro de téléphone du médecin qui suit l'enfant :

NOM :
ADRESSE :
TELEPHONE :

Allergies connues :
.....
.....
.....

Renseignements complémentaires :
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

VACCINATIONS OBLIGATOIRES

Pour les enfants nés à compter du 1^{er} juin 2018, l'employeur doit justifier la réalisation des vaccinations obligatoires avant tout accueil de l'enfant chez un assistant maternel (décret n°2018-42 du 25 janvier 2018 relatif à la vaccination obligatoire).

En effet, l'assistant maternel ne peut pas accueillir un enfant non vacciné.

L'assistant maternel doit s'assurer de la réalisation des vaccinations obligatoires des enfants accueillis pour que « *les conditions d'accueil garantissent la sécurité, la santé et l'épanouissement des mineurs accueillis* » (article L.421-3 du CASF).

L'employeur a l'obligation de fournir à l'assistant maternel un document attestant que l'enfant est bien à jour des vaccinations obligatoires.

A ce titre, l'employeur doit remettre à l'assistant maternel une photocopie des pages dédiées du carnet de santé précisant que ce dernier est à jour des vaccinations obligatoires conformément au calendrier vaccinal.

Fait à Le.....

**Signature de l'employeur
(Représentant(s) légal (aux) de l'enfant)**

Signature de l'assistant maternel

ANNEXE 2 : LISTE DES PERSONNES A JOUR

1. TITULAIRES DE L'EXERCICE DE L'AUTORITE PARENTALE

- Père/mère :

Nom :.....

Prénom :

Autorité parentale : Oui Non

- Père/mère :

Nom :.....

Prénom :

Autorité parentale : Oui Non

- Autre représentants légaux (tuteur) :

Nom :.....

Prénom :

Autorité parentale : Oui Non

Les employeurs s'engagent à informer l'assistant maternel, par écrit, de l'éventuel droit de visite restreint (article 90.4 de la CCN).

Ainsi, les employeurs devront informer l'assistant maternel de tout changement dans leur situation familiale (séparation ou divorce).

Les employeurs devront s'assurer du respect des modalités de garde prévues par le jugement dans le cadre de leur exercice de l'autorité parentale et du droit de visite et d'hébergement.

2. PERSONNES MANDATÉES À VENIR CHERCHER L'ENFANT AU DOMICILE DE L'ASSISTANT MATERNEL OU A LA MAM

Les personnes mandatées devront être désignées d'un commun accord par les employeurs (les parents de l'enfant accueilli).

Nom	Coordonnées	Lien avec l'enfant

L'assistant maternel a l'obligation d'exiger la présentation d'une pièce d'identité de toutes personnes susceptibles de récupérer l'enfant à son domicile.

3. PERSONNES A CONTACTER EN CAS D'URGENCE ET EN L'ABSENCE DES PARENTS

Personne 1 :

Nom :

Prénom :

Numéro de téléphone :

Personne 2 :

Nom :

Prénom :

Numéro de téléphone :

Fait à Le.....

Signature de l'employeur
(Représentant(s) légal (aux) de l'enfant)

Signature de l'assistant maternel

ANNEXE 3 : MODES DE DEPLACEMENTS AVEC L'ENFANT

L'employeur autorise l'assistant maternel à se déplacer avec l'enfant : OUI NON

En cas d'accord de l'employeur, préciser les lieux de déplacements autorisés :

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

L'employeur autorise l'assistant maternel à utiliser les moyens de déplacements suivants :

- à pied
- en voiture
- en transports en commun
- autres :

Le véhicule utilisé devra alors être équipé pour transporter des enfants selon les normes de sécurité applicables. Le contrat d'assurance automobile souscrit par l'assistant maternel devra être étendu à un usage professionnel.

Fait à Le.....

**Signature de l'employeur
(Représentant(s) légal (aux) de l'enfant)**

Signature de l'assistant maternel

**3^{ème} PARTIE : CDD POUR UN REMPLACEMENT D'UN SALARIE ABSENT À
TERME IMPRÉCIS AVEC ANNEXES**

**CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE DÉTERMINÉE A TERME IMPRÉCIS
CONCLU**

ENTRE L'EMPLOYEUR

Père / Mère

Nom : Prénom :

Adresse :

Nom et adresse du lieu de travail :

Téléphone : domicile : Travail : Portable :

Autorité parentale : Oui Non

Père / Mère

Nom : Prénom :

Adresse :

Nom et adresse du lieu de travail :

Téléphone : domicile : Travail : Portable :

Autorité parentale : Oui Non

Autre représentant légal (tuteur) :

Nom : Prénom :

Adresse :

Nom et adresse du lieu de travail :

Téléphone : domicile : Travail : Portable :

Autorité parentale : Oui Non

N° d'identification de l'employeur (N° URSSAF ou PAJEMPLOI) :

En cas de séparation et de divorce, les particuliers employeurs doivent produire les dispositifs des décisions de justice concernant la garde de l'enfant et l'exercice de l'autorité parentale dans l'intérêt de l'enfant accueilli. Si la séparation intervient au cours du contrat de travail, les particuliers employeurs s'obligent mutuellement à informer l'assistant maternel de tout changement dans leur situation familiale.

ET LE SALARIÉ, ASSISTANT MATERNEL

Nom : Prénom :

Date et lieu de naissance :

Obtention du titre Assistant maternel/Garde d'enfant(s) : Oui Non

Lieu du travail et d'accueil de l'enfant (préciser l'adresse) :

au domicile de l'assistant maternel, situé :

.....

au sein de la Maison d'assistants maternels (MAM), située :

.....

En cas d'accueil de l'enfant dans une MAM, une délégation d'accueil est prévue.

Nom et prénom de l'assistant maternel délégataire (à préciser) :

-
-
-

Téléphone : Portable :

Date et numéro d'agrément :

Date du dernier renouvellement :

N° Sécurité Sociale :

Assurance Responsabilité civile professionnelle (article L.421-13 du Code de l'Action Sociale et des Familles) : *Compagnie et N° de police* :

Assurance Automobile : *Compagnie et N° de police* :

Il est conclu un contrat de travail à durée déterminée à terme imprécis pour remplacement d'un salarié absent régi par les dispositions du code du travail et du code de l'action sociale et des familles, les dispositions réglementaires et les dispositions de la convention collective nationale des particuliers employeurs et emploi à domicile du 15 mars 2021 (IDCC : 3239) ainsi que les dispositions du présent contrat.

NOM DE L'ENFANT :

DATE DE NAISSANCE :

DATE* DU DEBUT DU CONTRAT :

* La date d'embauche indiquée correspond au premier jour de présence de l'enfant au domicile de l'assistant maternel ou dans un lieu appelé « maison d'assistants maternels » comprenant la période d'adaptation et la période d'essai

Article 1 : OBJET DU CONTRAT ET DURÉE DU CONTRAT

En application des dispositions des articles L.1242-1 et L.1242-2 du Code du Travail, est engagé pour une durée déterminée pour remplacer, absente pour cause de, assurera les missions habituellement dévolues à, l'assistant maternel remplacé.

Le présent contrat est un contrat à durée déterminée à terme imprécis qui prendra effet le

Il est conclu pour une période minimale allant jusqu'au

Il se poursuivra jusqu'au retour de, absente pendant son arrêt de travail pour cause de qui constituera le terme de son contrat.
Le contrat pourrait également prendre fin si celui du salarié absent venait à être rompu.

Article 2 : PÉRIODE D'ESSAI (article L.1242-10 et articles L.1221-25 et L.1221-26 du code du travail) ET PÉRIODE D'ADAPTATION (articles 44 et 44.2, article 94 et articles 95 et 95.2 de la CCN)

Période d'essai :

Il est prévu au présent contrat à durée déterminée, une période d'essai de

Toute suspension qui se produirait pendant la période d'essai (maladie, congé...) prolongerait d'autant la durée de cette période, qui doit correspondre à un travail effectif.

Durant cette période, chacune des parties pourra mettre fin au contrat sans indemnité de rupture en respectant les délais de prévenance légaux (cf. Fiche Sources juridiques).

Période d'adaptation :

Une période d'adaptation de jours calendaires est prévue au contrat (la durée de la période d'adaptation ne peut aller au-delà de la durée de la période d'essai). Elle débute le premier jour d'accueil de l'enfant et elle est comprise dans l'éventuelle période d'essai prévue au présent contrat

L'employeur fixe la durée et les horaires d'accueil suivants pour la période d'adaptation :

-
-
-
-
-
-
-
-
-
-

Les heures effectuées au cours de la période d'adaptation doivent être rémunérées dans le cadre de la mensualisation et déclarées par l'employeur.

Article 3 : DURÉE DU TRAVAIL ET HORAIRES DE TRAVAIL (articles 45, 46, articles 97 à 99 et article 100 de la CCN)

Le travail débute et prend fin à l'heure prévue dans le contrat de travail, ou par le planning remis par l'employeur. L'employeur s'engage à respecter les horaires convenus dans le présent contrat.

Cependant, si l'enfant arrive plus tôt ou quitte le lieu d'accueil plus tard, les heures en plus devront être décomptées dans la durée du travail et rémunérées.

1- NATURE DE L'ACCUEIL :

L'accueil de l'enfant correspond à un accueil régulier dans le cadre d'un contrat à durée déterminée.

Dans l'éventualité où lors de la conclusion du contrat de travail, les parties ont identifié des semaines de non présence de l'enfant, celles-ci ne donneront pas lieu à rémunération et seront déduites du salaire mensuel habituellement versé au salarié.

Les semaines non travaillées sont les suivantes :

-
-
-
-
-

2- PLANNING HEBDOMADAIRE (CAS GENERAL - article 98.1.1 de la CCN) :

Nombre d'heures de travail hebdomadaires fixées au contrat :

Les parties au contrat prévoient que l'enfant sera confié à l'assistant maternel :

Le LUNDI : de.....à.....

Le MARDI : de.....à.....

Le MERCREDI : de.....à.....

Le JEUDI : de.....à.....

Le VENDREDI : de.....à.....

Le SAMEDI : de.....à.....

Le DIMANCHE : de.....à.....

Si les parties décident d'un commun accord de modifier l'organisation du travail mentionnée ci-dessus, un délai de prévenance de devra être respecté.

Toute modification définitive du planning hebdomadaire nécessitera la rédaction d'un nouvel avenant.

3- REPOS HEBDOMADAIRE (articles 46 et 100 de la CCN) :

Le salarié bénéficie d'une période de repos hebdomadaire d'une durée minimale de 35 heures consécutives entre la dernière heure de travail avant le début du repos hebdomadaire et la première heure de travail à l'issue de celle-ci.

La période de repos hebdomadaire comprend de préférence le dimanche.

Le jour habituel de repos hebdomadaire est fixé au et il est pris le même jour en cas de multi-employeurs.

Si, exceptionnellement, le jour de repos est travaillé, à la demande de l'employeur, il est rémunéré au tarif normal majoré de 25 % ou récupéré, d'un commun accord, par un repos équivalent majoré dans les mêmes proportions.

4- PLANNING CAS PARTICULIERS (article 98.1.2 de la CCN) :

Les parties ont convenu du planning suivant :

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

Si nécessaire, lorsque les périodes de travail ne sont pas déterminées au moment de la signature du contrat, les parties conviennent d'un délai de prévenance de : avant l'entrée en vigueur de la modification du planning initial.

Article 4 : RÉMUNÉRATION (article L.3242-1 du Code du travail et articles 51 à 56.2, articles 107 à 109.1 et articles 110 à 112 et ANNEXE 5 de la CCN)

La mensualisation est obligatoire pour tous les accueils réguliers quelle que soit leur durée hebdomadaire prévue dans le contrat de travail.

Toutes les heures d'accueil doivent être rémunérées.

Le salaire horaire minimal de base est égal à 0.281 fois le montant du SMIC horaire par enfant et par heure d'accueil (article D.423-9 du CASF).

Toute heure commencée est due au prorata du temps écoulé.

Le salaire de base du salarié est mensualisé.

La mensualisation du salaire garantit un lissage de la rémunération et est calculée sur la base du salaire horaire brut.

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

Les parties au contrat conviennent :

Le salaire horaire brut de base de : Euros / heure d'accueil

1- SALAIRE MENSUEL DE BASE

Le calcul du salaire doit obligatoirement être effectué sur la base de 52 semaines sur une période de 12 mois consécutifs, indépendamment de la durée réelle du CDD.

Nombre d'heures de travail par semaine x 52 semaines divisé par 12 mois = nombre d'heures de travail par mois x salaire horaire brut

*.....heures par semaine x 52/12 = heures de travail par mois x € =
.....€ BRUT*

Si les parties ont planifié des semaines non travaillées prévues à l'article 3, paragraphe 1 alinéa 2 du présent contrat de travail, une réduction du salaire mensuel de base devra être opérée à hauteur des heures non faites conformément à l'article 111 de la CCN.

2- HEURES COMPLÉMENTAIRES (articles 54, 96.4 et article 110.2 de la CCN)

Les heures effectuées, au-delà de la durée de travail hebdomadaire prévue au contrat et jusqu'à 45 heures par semaine incluses, sont des heures complémentaires.

Elles peuvent être rémunérées au salaire horaire brut de base contractuel ou donner lieu à majoration de salaire, sur décision écrite des parties.

Salaire horaire brut d'une heure complémentaire = € brut (salaire horaire contractuel ou taux horaire majoré).

3- MAJORATIONS (articles 54, 96.3, 96.4 et articles 110.1 et 110.3 de la CCN)

- Heures majorées :

Les heures effectuées au-delà de 45 heures de travail par semaine, et dans la limite de la durée maximale de travail, sont des heures majorées.

En conséquence, les deux parties conviennent d'un taux de majoration de % (10% minimum) ce qui correspond à un salaire horaire majoré brut de€.

- Majoration pour difficultés particulières :

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

- Tarif majoré brut de€.

4- INDEMNITÉS (articles 57 à 59 et articles 113 à 115 de la CCN)

Les indemnités d'entretien et de repas ne sont dues qu'en cas de présence de l'enfant chez l'assistant maternel et ne sont pas des éléments du salaire.

Elles ne sont donc pas soumises à cotisations et doivent être mentionnées sur le bulletin de paie.

Elles doivent toutefois être déclarées auprès du centre national Pajemploi.

Ces indemnités ne sont pas prises en compte pour déterminer l'indemnité de congés payés à verser au salarié.

▣ Indemnité d'entretien

Les frais d'entretien sont les investissements, matériels d'éveil et de puériculture, ainsi que l'entretien du matériel utilisé, la part de consommation d'eau, d'électricité, de chauffage, etc.

L'indemnité est due par heure de présence de l'enfant.

L'indemnité d'entretien est fixée à : - € par heure net
- soit€ par jour net.

Le montant défini ne peut pas être inférieur au minimum légal et conventionnel (2.65 € par jour).

▣ Frais de repas

Nombre de repas fournis par l'assistant maternel :

- Collation :€
- Déjeuner :€
- Gouter :€
- Diner :€

Le total du montant de l'indemnité de repas s'élève à : € net.

Si l'employeur fournit le repas de son enfant, il ne doit pas d'indemnité mais il devra communiquer par écrit au salarié, le coût des repas fournis.

▣ Indemnité liée à la conduite d'un véhicule (articles 57 et 113 de la CCN)

Si le salarié est amené à utiliser son véhicule pour transporter l'enfant accueilli, **à la demande de l'employeur**, il bénéficie d'une indemnité kilométrique calculée en fonction du nombre de kilomètres effectués.

L'indemnisation kilométrique ne peut être ni inférieure au barème de l'administration ni supérieure au barème fiscal.

Lorsque plusieurs particuliers employeurs sont demandeurs de déplacements, l'indemnité due par chacun d'entre eux est déterminée au prorata du nombre d'enfants transportés.

Le nombre d'enfants transportés s'entend des enfants présents dans le véhicule, y compris les enfants de l'assistant maternel si le déplacement est également effectué pour répondre aux besoins de ces derniers.

Chaque particulier employeur est alors redevable, envers l'assistant maternel, de la quote-part de l'indemnité calculée pour son enfant.

Les modalités de l'indemnisation des frais de déplacement sont fixées comme suit :

- Barème :
- Nombre de kilomètres (aller/retour) indemnisés :
- Autres :

■ Prise en charge d'une partie du coût de l'abonnement à un service de transports publics de personnes ou à un service public de location de vélos

Si le salarié réalise des déplacements entre son domicile et son lieu de travail, au moyen de transports publics, ce dernier bénéficie d'une prise en charge par son employeur, à hauteur de 50% du prix de l'abonnement qu'il a souscrit.

Article 5 : CONGÉS PAYÉS (articles 48 à 48.1.1.5, 48.1.3.3, articles 102 à 102.1.2.1 et article 102.2 de la CCN et article L.1242-16 du code du travail)

L'assistant maternel pourra prétendre à des droits à congés payés conformément aux dispositions du code du travail et de la Convention collective nationale.

En cas de multi-employeurs, l'employeur doit permettre au salarié de prendre des congés payés déjà validés par un autre employeur.

Ainsi, les parties conviennent des dates de congés suivantes :

- Dates duau
- Dates duau
- Dates duau
- Dates duau
- Dates duau

Sous réserve de leur acquisition, soit les congés sont rémunérés lorsqu'ils sont pris (le salaire mensuel de base comprend alors la rémunération due au titre des congés payés), soit les congés sont rémunérés à la fin du contrat de travail sous la forme d'une indemnité compensatrice de congés payés.

Article 6 : JOURS FÉRIÉS (articles 47 à 47.2 et article 101 de la CCN et articles L.3133-4 à L3133-6 du code du travail relatif à la journée du 1^{er} Mai)

- Le 1^{er} MAI

Seul le 1^{er} mai est un jour férié chômé. L'employeur ne doit pas imposer au salarié de travailler ce jour-là (article L.3133-4 du Code du travail).

Le chômage du 1^{er} mai n'entraîne aucune réduction de la rémunération du salarié.

Mais, s'il est travaillé, avec l'accord du salarié, sa rémunération doit être obligatoirement majorée de 100%.

Les deux parties conviennent que le 1^{er} mai est : travaillé non travaillé

- LES JOURS FERIES ORDINAIRES (article 47.2 de la CCN)

Les jours fériés ordinaires ne sont pas obligatoirement chômés ni payés.

Ainsi donc, si l'enfant est accueilli un jour férié prévu au contrat, il est rémunéré **avec une majoration à hauteur de 10% du salaire dû.**

Si le travail d'un jour férié n'est pas prévu au contrat, le travail de ce jour ne pourra intervenir que d'un commun accord écrit entre les parties.

Le chômage d'un jour férié ordinaire tombant un jour habituellement travaillé, ouvre droit au maintien de la rémunération brute habituelle, si l'assistant maternel a travaillé, 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.

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.

Les parties ont décidé que les jours fériés suivants seront travaillés :

1^{er} janvier	travaillé <input type="checkbox"/>	non travaillé <input type="checkbox"/>
Lundi de Pâques	travaillé <input type="checkbox"/>	non travaillé <input type="checkbox"/>
8 mai	travaillé <input type="checkbox"/>	non travaillé <input type="checkbox"/>
Ascension	travaillé <input type="checkbox"/>	non travaillé <input type="checkbox"/>
Lundi de Pentecôte	travaillé <input type="checkbox"/>	non travaillé <input type="checkbox"/>
14 juillet	travaillé <input type="checkbox"/>	non travaillé <input type="checkbox"/>
15 août	travaillé <input type="checkbox"/>	non travaillé <input type="checkbox"/>
1^{er} novembre	travaillé <input type="checkbox"/>	non travaillé <input type="checkbox"/>
11 novembre	travaillé <input type="checkbox"/>	non travaillé <input type="checkbox"/>
25 décembre	travaillé <input type="checkbox"/>	non travaillé <input type="checkbox"/>

En cas de changements dans les jours fériés travaillés l'année suivante, les parties devront les préciser par écrit par la signature d'un avenant au contrat de travail.

Article 7 : PROTECTION SOCIALE (articles 60 et 116 et articles 83 à 85 de la CCN)
--

L'institution compétente en matière de retraite et de prévoyance est : IRCEM Retraite et IRCEM Prévoyance, 261 avenue des Nations Unies, 59672 ROUBAIX Cedex 1.

A ce titre, le salarié contribuera à hauteur de sa participation au financement de ces régimes par le précompte sur son salaire des cotisations y afférentes.

Article 8 : FIN DE CONTRAT (article L.1243-8 du code du travail et article 69 de la CCN)

Etant fixé pour une durée déterminée, l'engagement prendra fin automatiquement et sans formalités au retour du salarié remplacé.

Le contrat pourrait également prendre fin si celui du salarié remplacé venait à être rompu.

A cette date, conformément aux dispositions légales en vigueur, le salarié percevra une indemnité de fin de contrat dont le montant est égal à 10 % de la rémunération brute perçue.

Cette indemnité n'est pas due notamment en cas de transformation du CDD en contrat à durée indéterminée, de rupture à l'initiative du salarié ou de rupture pour faute grave ou force majeure.

En cas de **SUSPENSION, de MODIFICATION ou du RETRAIT D'AGRÈMENT de l'assistant maternel remplacé ou de la remplaçante** (article 119.3 de la CCN) la rupture du contrat qui en découle s'impose tant à l'employeur qu'au salarié. Ce dernier doit alors en aviser l'employeur.

L'employeur ne peut plus confier son enfant au salarié. Il doit alors lui signifier le retrait forcé de l'enfant par lettre recommandée avec avis de réception, à la date de la notification de la suspension ou du retrait de l'agrément par le Conseil départemental.

A la fin du contrat, l'employeur doit remettre obligatoirement au salarié :

- un bulletin de salaire,
- un certificat de travail, mentionnant la date de début et la date de fin du contrat ainsi que la nature de l'emploi,
- l'attestation pour présenter une demande d'indemnisation auprès de l'organisme Pôle emploi,
- un reçu pour solde de tout compte détaillant les sommes versées au salarié à la date de la rupture du contrat de travail.

Ce contrat est conclu pour une durée déterminée à terme imprécis.

Fait en deux exemplaires à

Le (date du premier jour de travail)

Lu et approuvé

**Signature de l'employeur
(Représentant(s) légal(aux) de l'enfant)**

Lu et approuvé

Signature de l'assistant maternel

ANNEXES

ANNEXE 1 : SANTÉ DE L'ENFANT

L'employeur fait part à l'assistant maternel des recommandations particulières concernant la santé de l'enfant.

Toutefois, au titre de l'agrément et en tant que professionnel Petite Enfance, l'assistant maternel ne pourra mettre en œuvre ces recommandations que si elles sont conformes à l'intérêt de l'enfant, aux règles relatives à la santé définies par le référentiel de l'agrément (fondé sur les règles du Code de la santé publique (CSP) et du Code de l'Action sociale et des familles (CASF) et notamment de l'Annexe 4-8 du CASF) et aux recommandations nationales en matière de santé et de prévention des accidents domestiques.

Administration de médicaments

Article L.2111-3 du CSP

« 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 4° 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 ».

L'administration de soins et/ou de traitements médicaux à un enfant devra être réalisée conformément à l'article R.2111-1 du CSP

Autorisation d'administrer des soins ou des traitements

Je soussigné, Madame....., Monsieur....., employeur, autorise Mme/Mr, assistant maternel à administrer des soins ou traitements à notre enfant dans le respect de la prescription médicale établie au nom de l'enfant accueilli en application du cadre réglementaire défini aux articles L.2111-3 et R.2111-1 du CSP précité.

Si l'enfant prend un médicament pour la première fois, il est fortement conseillé que les parents administrent la première prise à la maison.

En cas d'urgence

SAMU	15
POMPIER	18
Numéro d'urgence	112
Centre antipoison et toxicovigilance de Toulouse	05 61 77 74 47
Contact PMI/Conseil départemental

En cas d'urgence (accident ou de maladie subite de l'enfant accueilli), l'assistant maternel appellera immédiatement les services de secours, puis informera l'employeur et les services de PMI.

Médecin traitant

A titre informatif, l'employeur peut communiquer le nom, l'adresse et le numéro de téléphone du médecin qui suit l'enfant :

NOM :

ADRESSE :

TELEPHONE :

Allergies connues :
.....
.....
.....
.....

Renseignements complémentaires :
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

VACCINATIONS OBLIGATOIRES

Pour les enfants nés à compter du 1^{er} juin 2018, l'employeur doit justifier la réalisation des vaccinations obligatoires avant tout accueil de l'enfant chez un assistant maternel (décret n°2018-42 du 25 janvier 2018 relatif à la vaccination obligatoire).

En effet, l'assistant maternel ne peut pas accueillir un enfant non vacciné.

L'assistant maternel doit s'assurer de la réalisation des vaccinations obligatoires des enfants accueillis pour que « *les conditions d'accueil garantissent la sécurité, la santé et l'épanouissement des mineurs accueillis* » (article L.421-3 du CASF).

L'employeur a l'obligation de fournir à l'assistant maternel un document attestant que l'enfant est bien à jour des vaccinations obligatoires.

A ce titre, l'employeur doit remettre à l'assistant maternel une photocopie des pages dédiées du carnet de santé précisant que ce dernier est à jour des vaccinations obligatoires conformément au calendrier vaccinal.

Fait à **Le.....**

**Signature de l'employeur
(Représentant(s) légal (aux) de l'enfant)**

Signature de l'assistant maternel

ANNEXE 2 : LISTE DES PERSONNES A JOUR

1. TITULAIRES DE L'EXERCICE DE L'AUTORITE PARENTALE

- Père/mère :

Nom :.....

Prénom :

Autorité parentale : Oui Non

- Père/mère :

Nom :.....

Prénom :

Autorité parentale : Oui Non

- Autre représentants légaux (tuteur) :

Nom :.....

Prénom :

Autorité parentale : Oui Non

Les employeurs s'engagent à informer l'assistant maternel, par écrit, de l'éventuel droit de visite restreint (article 90.4 de la CCN).

Ainsi, les employeurs devront informer l'assistant maternel de tout changement dans leur situation familiale (séparation ou divorce).

Les employeurs devront s'assurer du respect des modalités de garde prévues par le jugement dans le cadre de leur exercice de l'autorité parentale et du droit de visite et d'hébergement.

2. PERSONNES MANDATÉES À VENIR CHERCHER L'ENFANT AU DOMICILE DE L'ASSISTANT MATERNEL OU A LA MAM

Les personnes mandatées devront être désignées d'un commun accord par les employeurs (les parents de l'enfant accueilli).

Nom	Coordonnées	Lien avec l'enfant

L'assistant maternel a l'obligation d'exiger la présentation d'une pièce d'identité de toutes personnes susceptibles de récupérer l'enfant à son domicile.

3. PERSONNES A CONTACTER EN CAS D'URGENCE ET EN L'ABSENCE DES PARENTS

Personne 1 :

Nom :

Prénom :

Numéro de téléphone :

Personne 2 :

Nom :

Prénom :

Numéro de téléphone :

Fait à Le.....

Signature de l'employeur
(Représentant(s) légal (aux) de l'enfant)

Signature de l'assistant maternel

ANNEXE 3 : MODES DE DEPLACEMENTS AVEC L'ENFANT

L'employeur autorise l'assistant maternel à se déplacer avec l'enfant : OUI NON

En cas d'accord de l'employeur, préciser les lieux de déplacements autorisés :

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

L'employeur autorise l'assistant maternel à utiliser les moyens de déplacements suivants :

- à pied
- en voiture
- en transports en commun
- autres :

Le véhicule utilisé devra alors être équipé pour transporter des enfants selon les normes de sécurité applicables. Le contrat d'assurance automobile souscrit par l'assistant maternel devra être étendu à un usage professionnel.

Fait à **Le.....**

**Signature de l'employeur
(Représentant(s) légal (aux) de l'enfant)**

Signature de l'assistant maternel

3^{ème} PARTIE : DOCUMENTS COMPLÉMENTAIRES

AVENANT AU CONTRAT

Entre

Monsieur, Madame, employeur
Domicilié(s)

Et

Monsieur ou Madame,, assistant maternel agréé
Domicilié(e)

Il est convenu que le contrat de travail conclu le.....
Est modifié dans les conditions suivantes :

OBJET de la MODIFICATION :

.....
.....

Sujet faisant référence à au(x) article(s) du présent contrat.

CONTENU DE LA MODIFICATION :

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

MOTIF de la MODIFICATION :

.....
.....

Date d'exécution :

Durée d'exécution (en cas de modification temporaire) :

Fait à

Le

Lu et approuvé
Signature de l'employeur
(Représentant(s) légal (aux) de l'enfant)

Lu et approuvé
Signature de l'assistant maternel

CERTIFICAT DE TRAVAIL

A établir par l'employeur en fin de contrat, en toutes circonstances.

Le certificat de travail est un document obligatoirement remis par l'employeur au salarié à l'expiration du contrat de travail.

Nous, soussignés :

Monsieur.....

Et Madame

Adresse.....

.....

Numéro URSSAF / Pajemploi

Certifions avoir employé :

Madame/Monsieur.....

Adresse.....

.....

Numéro de Sécurité Sociale.....

En qualité d'assistant maternel agréé,

Pour la période du au.....

Le salarié bénéficie du maintien des garanties offertes par le régime de prévoyance obligatoire applicable à la profession. Ainsi, le salarié a droit à la portabilité de la prévoyance.

Pour faire valoir son droit à la portabilité de la prévoyance, le salarié devra contacter l'IRCEM Prévoyance pour s'informer au 0980 980 990.

Madame, Monsieur..... nous quitte libre de tout engagement.

En foi de quoi, nous délivrons ce certificat pour valoir et servir ce que de droit.

Fait à

Le

**Signature de l'employeur
(Représentant(s) légal (aux) de l'enfant)**

RECU POUR SOLDE DE TOUT COMPTE

Je soussigné
Demeurant.....
Employé par Monsieur, Madame.....
Jusqu'au
En qualité d'assistant maternel,
Reconnait avoir reçu de mes employeurs la somme (en chiffres et en toutes lettres).....
.....
.....pour solde de tout compte.

Le présent reçu pour solde de tout compte concerne :

- indemnité de rupture (précarité de 10%) :
- salaire.....
- préavis (le cas échéant)
- congés payés.....

Le total de cette somme a été versé le pour solde de tout compte.

Je suis informé qu'en application de l'article L. 1234-20 du Code du travail et de l'article 69 de la CCN, je peux dénoncer le présent reçu pour solde de tout compte dans les 6 mois de sa signature à peine de forclusion.

Fait le.....en **deux exemplaires**, dont l'un m'est remis.
A.....

Signature du salarié et
Mention « reçu pour solde de tout compte » écrite de la main du salarié