

Contrat de Travail

entre

parents

et

assistante maternelle

Nom et prénom de l'enfant :

Tél. des parents :

Nom et tél. du médecin :

Un contrat de travail écrit est obligatoire (Art.2 de la convention collective nationale de travail des assistants maternels du particulier employeur).

Un contrat vous aide à vous mettre d'accord sur les modalités d'accueil de votre enfant.

Vous avez la possibilité de déterminer librement la forme et le contenu du contrat dans la limite du code du travail et de la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur applicable au 1^{er} janvier 2005.

Toute modification doit faire l'objet d'un avenant.

Ce contrat ne devra en aucun cas comporter de rature

SOMMAIRE

	Pages
SIGNATAIRES	3
CONTRAT D'ACCUEIL	
Période d'adaptation	4
Projet d'accueil	4
CONTRAT A DUREE INDETERMINE	
Date de début de contrat	5
Horaires réguliers	5
Horaires irréguliers	6
REMUNERATION	
Salaire de base	7
Accueil Régulier	7
Accueil sur un année complète	7
Accueil sur une année incomplète	8
Accueil occasionnel	8
MINORATION / MAJORATION	9
INDEMNITES DE CONGES	10
REPOS HEBDOMADAIRE	11
JOURS FERIES	11
AUTRES CONGES	
Evènements familiaux	12
Congés pour formation professionnelle	12
Congés pour convenance personnelle	12
Congés pour enfant malade	12
INDEMNITES	13
Indemnités d'entretien	13
Indemnités de repas	13
Indemnités de transport	13
FICHE SANTE	14
AUTORISATIONS DIVERSES	16
SIGNATURES DU CONTRAT ET AVENANTS	18
FIN DE CONTRAT	19
Certificat de travail	20
Solde de tout compte	21
INSTITUTIONS COMPETENTES	22
ADRESSES UTILES	22

SIGNATAIRES

ENTRE L'EMPLOYEUR

M. ,Mme, Mlle :Nom.....Prénom

Adresse :

En qualité de (père, mère, tuteur ou autre) :

N° d'employeur U.R.S.S.A.F. ou P.A.J.E.M.P.L.O.I. :

ET LE OU LA SALARIE(E)

L'assistant(e) maternel (le) agréé(e)

Nom :

Prénom :

Adresse :

N ° de téléphone :

N° de sécurité sociale :

Agrément (sur présentation de l'attestation)

Date de délivrance de l'agrément :

Date du dernier renouvellement :

L'agrément autoriseplaces etplaces en périscolaire.

Assurance (sur présentation de l'attestation)

Assurance responsabilité civile professionnelle

Nom de la compagnie :

N° de la police :

LE CONTRAT EST ETABLI POUR L'ACCUEIL DE L'ENFANT :

Nom :..... Prénom :.....

Né(e) le

RENSEIGNEMENTS COMPLEMENTAIRES

Les parents

Madame

Monsieur

Nom Nom

Prénom Prénom

Adresse Adresse

Tél. domicile Tél. domicile

Tél. travail Tél. travail

Adresse travail Adresse travail

Autre personne à prévenir en cas d'urgence

Mme, Mr, Melle

Adresse :

N° de tél.:.....

CONTRAT D'ACCUEIL

Période d'adaptation

Il est important que l'enfant soit accueilli de manière progressive chez l'assistant(e) maternel(le) pour qu'il puisse s'habituer à son nouveau cadre de vie.

Pour favoriser son adaptation, parents et assistant(e) maternel(le) échangeront sur les habitudes de vie de l'enfant comme le sommeil (lieu, horaires), doudou, sucette, habitudes alimentaires, etc.

La période d'adaptation peut être prévue sur un mois.

Projet d'accueil

Afin d'établir un projet commun d'accueil, les désirs des parents sont pris en compte et l'assistante maternelle pose son cadre de travail : activités d'éveil, entourage, sorties proposées à l'enfant.

Les Relais Assistant(e)s Maternel(le)s mettent en place des activités d'éveil et organisent régulièrement des manifestations (spectacles, rencontres, réunions etc.).

Renseignez-vous auprès de votre Relais :

**RELAIS INTERCOMMUNAL
DE LA PETITE ENFANCE
14 rue Raymond Serbier
82350 ALBIAS**

**Tel : 05.63.65.43.46
06.25.88.35.66**

En fonction de l'âge de l'enfant, vous serez amenés à aborder les points suivants avec l'assistant(e) maternel(le) :

- les rythmes de l'enfant
- les sorties
- l'environnement
- le jeu, les activités d'éveil
- la façon de favoriser les acquisitions...

Souhaits des parents :

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

Pour la continuité du rythme de l'enfant entre la vie familiale et l'accueil chez l'assistant(e) maternel(le), il est important que les parents et l'assistant(e) maternel(le) échangent régulièrement sur ces différents points.

Pour préserver la vie privée des uns et des autres, la discrétion est nécessaire.

Nous rappelons que le secret professionnel est applicable à toutes personnes appelées à collaborer avec le service départemental de protection maternelle et infantile, notamment concernant les assistant(e)s maternel(le)s.

CONTRAT A DUREE INDETERMINEE

Date de début de contrat

L'enfant est confié à compter du(1^{ier} jour de la période d'essai et de l'adaptation)

La période d'essai aura une durée maximum : (Art 5 de la convention collective nationale de travail des assistants maternels du particulier employeur).

- 3 mois, si l'accueil de l'enfant prévu au contrat est de 1, 2 ou 3 jours par semaine*.
- 2 mois s'il s'effectue sur 4 jours et plus par semaine*.

* cocher la case correspondante

(Pour les modalités de rupture pendant cette période, voir p 19)

Jours et horaires à titre indicatif

La convention collective précise que le temps de travail de l'assistant maternelle débute à l'heure d'arrivée prévu au contrat et se termine à l'heure du départ du parent avec son enfant.

1) Horaires réguliers

L'enfant non scolarisé

L'enfant sera confié les jours suivants :

Matin				Nombre h/matin	Après-midi				Nombre h/jr
Lundi	de		à	=	de		à	=	
Mardi	de		à	=	de		à	=	
mercredi	de		à	=	de		à	=	
Jeudi	de		à	=	de		à	=	
vendredi	de		à	=	de		à	=	
Samedi	de		à	=	de		à	=	
dimanche	de		à	=	de		à	=	
Total nombre heures / sem. matin				=	Total nombre heures / sem. A. midi				=
Nombre total d'heures par semaine									=

L'enfant scolarisé

L'enfant sera confié les jours suivants :

Matin					Nombre h/matin	Après-midi					Nombre h/jr
lundi	de		à		=	de		à			=
mardi	de		à		=	de		à			=
mercredi	de		à		=	de		à			=
jeudi	de		à		=	de		à			=
vendredi	de		à		=	de		à			=
samedi	de		à		=	de		à			=
dimanche	de		à		=	de		à			=
Total nombre heures / sem. matin					=	Total nombre heures / sem. A. midi					=
Nombre total d'heures par semaine					=						=

Les temps de trajet d'école sont considérés comme temps de travail.

L'Assistante maternelle ira : - chercher
 - emmener l'enfant à l'école

S'y rajoutent éventuellement des indemnités de transport (cf. p 13)

Récapitulatif des tableaux ci-dessus :

- nombre d'heures d'accueil par semaine :
- nombre de semaines d'accueil :
- nombre de mois (si besoin) :

2) Horaires irréguliers

- fournir un planning.
- et préciser le nombre minimum d'heures d'accueil par semaine :

MODIFICATION DE LA REPARTITION DU TEMPS DE TRAVAIL

Toute modification apporté à la répartition du temps de travail de Mr/Mme
 notifiée avec un délai de prévenance d'au moins avant son entrée en vigueur.
 S'entendant que toutes modifications de ce même temps de travail apportées par Mr/Mme
 elle-même devra suivre la même procédure.

lui sera

REMUNERATION

(Art 7 de la convention collective nationale de travail des assistants maternels du particulier employeur).

Salaire de base

Le salaire reste une libre entente entre les parents et l'assistante maternelle.

- Toutes les heures d'accueil sont rémunérées.
- Les temps d'absence non prévues au contrat sont rémunérés. (sauf cas de maladie. Voir p 9)
- Le salaire horaire brut de base ne peut être inférieur à 1/8ème du salaire statutaire brut journalier.
- Le salaire **minimum de base** est augmenté à chaque revalorisation du S.M.I.C. Dans les autres cas, il fera l'objet, s'il y a lieu, d'un avenant au contrat après négociation.
- Si l'enfant est confié après l'heure prévue, l'assistante maternelle est rémunérée à partir de l'heure d'arrivée précisée par le contrat de travail.
- Si les parents récupèrent l'enfant avant l'heure prévue, l'assistante maternelle est rémunérée jusqu'à l'heure de départ précisée par le contrat de travail.
- Si les parents amènent l'enfant avant l'heure prévue ou le récupèrent après l'heure prévue, le temps d'accueil supplémentaire sera rémunéré en plus du salaire habituel (heures complémentaires).

Pour assurer au salarié un salaire régulier quel que soit le nombre d'heures d'accueil par semaine et le nombre de semaines d'accueil dans l'année, le salaire de base est mensualisé.

□ SI L'ACCUEIL EST REGULIER:

A. **SI L'ACCUEIL S'EFFECTUE SUR UNE ANNEE COMPLETE (52 SEMAINES Y COMPRIS LES CONGES PAYES DU SALARIE)**

Salaire horaire brut de base

Salaire horaire net de base.....x nombre d'heures d'accueil par semaine..... x 52 sem.

12 mois

Le salaire mensuel brut de base est de :€

Le salaire mensuel net de base est de :€

Ce salaire est versé tous les mois y compris pendant les périodes de congés payés sous réserve des droits acquis pendant la période de référence. (1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours)

**B. SI L'ACCUEIL S'EFFECTUE SUR UNE ANNEE INCOMPLETE
(SEMAINES PROGRAMMEES HORS CONGES ANNUELS DU SALARIE)**

Salaire horaire brut de base

Salaire horaire net de base.....x..... nbre d'heures d'accueil /sem.xnbre de sem.programmées

12 mois

Le salaire mensuel brut de base est de :€.

Le salaire mensuel net de base est de :€.

Le salaire est versé tous les mois.

La rémunération des congés acquis pendant la période de référence s'ajoute à ce salaire mensuel brut de base. (1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours)

☐ SI L'ACCUEIL EST UN « ACCUEIL OCCASIONNEL »

L'accueil est occasionnel quand il est de courte durée et n'a pas de caractère régulier (Art. 6 de la convention Collective).

Le salaire brut mensuel est égal au salaire horaire brut de base x nombre d'heures d'accueil dans le mois.

La rémunération des congés acquis pendant la période de référence s'ajoute à ce salaire brut de base et s'effectue selon la règle du 1/10^{ième} versé à la fin de l'accueil.

Le salaire horaire brut de base est de :€.

Le salaire horaire net de base est de :€.

Le salaire est payé lede chaque mois.

MINORATION /MAJORATION

A. MINORATION

(Art 14 de la convention collective nationale de travail des assistants maternels du particulier employeur).

➤ **en cas d'absence de l'enfant pour maladie, accident**

En cas d'absence de l'enfant due à une maladie ou à un accident, lorsque les parents ne peuvent pas confier l'enfant malade à l'assistante maternelle, ils doivent lui faire parvenir, dans les 48h, un certificat médical daté du premier jour d'absence. Dès lors :

- L'assistante maternelle n'est pas rémunérée pendant les courtes absences pour maladie de l'enfant, pas nécessairement consécutives, à condition que le total de ces absences ne dépasse pas 10 jours dans l'année, à compter de la date d'effet du contrat.
- Dans le cas d'une maladie qui dure 14 jours consécutifs ou en cas d'hospitalisation, la salariée n'est pas rémunérée. Mais après 14 jours calendaires consécutifs d'absence, les parents décideront soit de rompre le contrat soit de maintenir le salaire.

➤ **en cas d'absence du salarié (cf. p 12)**

B. MAJORATION

(Art 7 de la convention collective nationale de travail des assistants maternels du particulier employeur).

Selon les circonstances intervenues au cours du mois considéré, ce salaire peut être majoré :

- les heures complémentaires majorées sont les heures effectuées au-delà de 45 h par semaine. Il est appliqué un taux de majoration laissé à la négociation.

Heure complémentaire majorée : € X% =€

INDEMNITES DE CONGES

(Art 12 de la convention collective nationale de travail des assistants maternels du particulier employeur)

A. Les droits sont définis dans le cadre de l'année dite de référence (1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours).

Le 31 mai : faire le point sur le nombre de jours de congés payés acquis et le salaire versé au cours de l'année de référence (y compris celui versé au titre des congés payés de l'année précédente) hors indemnités (entretien, nourriture).

Définir, compte tenu de la date d'embauche, et s'il y a lieu, les dispositions particulières pour la première année de référence.

B. Rémunération des congés payés (si année incomplète)

- Rémunération que le salarié aurait perçue pour une durée d'accueil égale à celle du congé payé, hors indemnités.
- **OU** 1/10^e de la rémunération totale (y compris celle versée au titre des congés payés) perçue par le salarié au cours de l'année de référence.

La solution la plus avantageuse pour le salarié sera retenue.

L'indemnité de congé peut-être payée de différentes manières : (cocher la case correspondante)

- Soit en une fois, ajoutée au salaire du mois de juin
- Soit au moment de la prise du congé principal
- Soit au fur et à mesure de la prise des congés
- Soit par douzième, chaque mois.

S'informer annuellement et mutuellement sur les habitudes de prises de congés :

L'article L-223-7 du code du travail stipule que les dates de départ en congé annuel, fixées par l'employeur, ne peuvent, sauf exception, être modifiées dans les 30 jours qui précèdent la date prévue du départ en congé.

Dates des congés :

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

Dans le cadre des multi employeurs, compte tenu des contraintes professionnelles du salarié, pour lui permettre de prendre effectivement des jours de repos, les différents employeurs et le salarié s'efforceront de fixer d'un commun accord à compter du 1^{er} janvier et au plus tard le 1^{er} mars de chaque année, la date des congés.

Si un accord n'est pas trouvé, le salarié pourra fixer lui-même la date (Art 773-12 du 29 mai 2006) de 4 semaines entre le 1^{er} mai et le 31 octobre, et 1 semaine l'hiver (que ces congés soient payés ou sans solde). Il en avertira les employeurs dans les mêmes délais.

CONGES SUPPLEMENTAIRES ENFANTS MOINS DE 15 ANS

(Loi L3141-9 du Code du Travail)

Les femmes salariées de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de 2 jours de congés supplémentaires par enfant à charge. Ce congé est réduit à 1 jour si le congé légal n'excède pas 6 jours.

Les femmes salariées de plus de 21 ans à la date précitée bénéficient également de 2 jours de congés supplémentaires par enfant à charge, sans que le cumul du nombre des jours de congés supplémentaires et de congés annuels ne puisse excéder la durée maximale du congé annuel de 30 jours prévu à l'article L.3141-3.

Est réputé enfant à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours.

CONGES SUPPLEMENTAIRES POUR FRACTIONNEMENT

(Article 12 de la Convention Collective)

Le congé principal est supérieur à 2 semaines et au plus, égal à 4 semaines. Il peut être fractionné par l'employeur ou le salarié avec l'accord de celui-ci. Il est alors attribué des congés supplémentaires pour congés fractionnés.

- ♦ **2 jours supplémentaires** (si le nombre de jours restants 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).

REPOS HEBDOMADAIRE

(Art 10 de la convention collective nationale de travail des assistants maternels du particulier employeur).

Le jour de repos hebdomadaire est prévu au contrat et il est pris le même jour en cas de multi employeurs. (exemple : le dimanche)

Dans le cas où, exceptionnellement, l'enfant est confié au salarié le jour de repos hebdomadaire, celui-ci est rémunéré au tarif normal majoré de 25 % ou récupéré, d'un commun accord, par un repos équivalent majoré dans les mêmes proportions.

Le jour de repos hebdomadaire est le :

JOURS FERIES

(Art 11 de la convention collective nationale de travail des assistants maternels du particulier employeur).

Seul, le 1^{er} mai est un jour férié et chômé.

La rémunération sera maintenue, s'il s'agit d'un jour habituellement travaillé.

Dans le cas où l'assistante maternelle serait effectivement amenée à travailler ce jour là, la rémunération sera majorée de 100 %.

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

Décidé par l'employeur, le chômage des jours fériés ordinaires tombant un jour habituellement travaillé ne pourra être la cause d'une diminution de la rémunération si le salarié remplit les conditions suivantes :

- avoir 3 mois d'ancienneté ;
- avoir habituellement travaillé le jour d'accueil qui précède et le jour suivant le jour férié.

Les jours fériés travaillés sont prévus au contrat.

Lorsque l'accueil est effectué un jour férié prévu au contrat, il est rémunéré sans majoration.

L'accueil de l'enfant un jour férié non prévu au contrat peut être refusé par le salarié.

AUTRES CONGES

(Art 13 de la convention collective nationale de travail des assistants maternels du particulier employeur).

Congés pour événements familiaux (rémunérés)

Le salarié bénéficiera sur justification à l'occasion de certains événements, d'une autorisation d'absence exceptionnelle accordée dans les conditions suivantes :

Sans condition d'ancienneté :

- Annonce d'un handicap chez l'enfant	2 jours ouvrables
- Mariage du salarié	4 jours ouvrables
- Mariage d'un enfant	1 jour ouvrable
- Décès d'un conjoint ou du partenaire d'un PACS	3 jours ouvrables
- Décès d'un père, d'une mère,	3 jours ouvrables
- Naissance ou adoption	3 jours ouvrables
- décès du beau-père ou de la belle-mère (père ou mère de l'époux)	3 jours ouvrables
- décès d'un frère ou d'une sœur	2 jours ouvrables
- décès d'un enfant	5 jours ouvrables

Congés pour formation professionnelle (rémunérés)

La loi du 27 juin 2005 fait obligation à l'assistante maternelle de suivre une formation professionnelle . Cette formation conditionne le renouvellement de l'agrément et est organisée par les services du Conseil Général. Les actions de formation contribuent à l'amélioration des connaissances des assistant(e)s maternel(le)s dans le domaine de la petite enfance.

Le Conseil Général organise et finance, durant les temps de formation obligatoire, l'accueil des enfants confiés aux assistants maternels selon des modalités respectant l'intérêt de l'enfant et les obligations professionnelles de leurs parents.

Un dossier est remis à l'assistante maternelle lors de sa convocation, qui doit en faire part aux parents employeurs.

La rémunération de l'assistant(e) maternel(le) reste due par l'employeur si la formation a lieu un jour habituellement travaillé.

Congés pour convenance personnelle (non rémunérés)

Des congés pour convenance personnelle, non rémunérés, 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.

Congés pour enfant malade (non rémunérés)

Tout salarié a droit à bénéficier d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constaté par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont il a la charge. La durée de ce congé est de trois jours par an et peut être portée à 5 jours si l'enfant a moins d'1 an ou si le salarié assume la charge d'au moins 3 enfants âgés de moins de 16 ans.

Arrêts pour maladie ou accident de travail (non rémunérés par l'employeur)

Cf Code du travail et Art 17 de la Convention Collective

L'Assistant(e) Maternel(le) doit remettre l'original de l'arrêt de travail à son employeur principal et une photocopie aux autres employeurs sous 48 h.

INDEMNITES D'ENTRETIEN

(Art 8 de la convention collective nationale de travail des assistants maternels du particulier employeur)
(Décret n°2006-627 du 29 mai 2006)

Il s'agit des frais occasionnés au salarié par l'accueil de l'enfant : ce sont les investissements (matériel de puériculture, jeux et matériel d'éveil) ainsi que l'entretien du matériel utilisé, la part de consommation d'eau, d'électricité, de chauffage.

Le montant ne peut être inférieur à 85% du minimum garanti mentionné à l'article L.141-8 par enfant et pour une journée de 9 heures.

- Indemnité d'entretien*** :€ par jour de présence de l'enfant.

Ce montant est calculé en fonction de la durée effective de l'accueil quotidien.

- Indemnité d'entretien*** :€ par heure de présence de l'enfant.

(*cocher la case choisie)

INDEMNITES DE REPAS

(Art 8 de la convention collective nationale de travail des assistants maternels du particulier employeur).

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

Pour les frais de repas :€ par jour évalués d'un commun accord entre les parents et l'assistante maternelle.

soit :

- € pour le petit-déjeuner
..... € pour le déjeuner
..... € pour le goûter
..... € pour le dîner

INDEMNITES DE TRANSPORT

(Art 9 de la convention collective nationale de travail des assistants maternels du particulier employeur).

Pour le transport : (pour la conduite à l'école, aux activités, ...etc.)

L'indemnité kilométrique ne peut être inférieure au barème de l'administration et supérieure au barème fiscal.

- € par trajet
- € / km

Ces sommes (indemnités d'entretien, de repas et de transport) ne sont pas soumises à cotisations U.R.S.S.A.F. et figureront sur le bulletin de salaire après le salaire net.

FICHE SANTE

Les parents **veilleront à pouvoir être joints** par l'assistant(e) maternel(le) en cas de nécessité.

En cas d'accident ou de maladie subite de l'enfant, l'assistant(e) maternel(le) en informe les parents qui prendront les dispositions nécessaires.

L'enfant confié à une assistante) maternel(le) doit subir les vaccinations obligatoires.

Les parents donneront le relevé des vaccinations de l'enfant, ainsi que les recommandations particulières concernant la santé de l'enfant. (allergies, traitement particulier, ...etc.)

Si nécessaire, les parents veilleront à communiquer à l'assistant(e) maternel(le) les documents médicaux à jour (ordonnance et protocole du médecin)

L'assistant(e) maternel(le) ne doit, en aucun cas, donner de médicament à l'enfant, sans ordonnance.

Médecin de l'enfant

Généraliste

Nom : Tél. :

Adresse :

Et / ou

Pédiatre

Nom : Tél. :

Adresse :

En cas d'urgence

L'assistante maternelle appelle les services de secours :

S.A.M.U. : 15 ou 112

POMPIERS : 18

CENTRE ANTIPOISON : 05.61.49.33.33

Qui conduiront l'enfant :

- au centre hospitalier de
- à la clinique de

Autorisation d'intervention chirurgicale d'urgence

Je, soussigné, Monsieur, Madame
autorise le médecin compétent à pratiquer une intervention chirurgicale en cas d'urgence sur l'enfant.....
..... né(e) le

Fait à, le
Signature

Autorisation délivrée à Madame Assistante maternelle.

AUTORISATIONS DIVERSES

Autorisation de reprise de l'enfant

L'enfant.....pourra être repris par :

le père,
la mère,
autres personnes autorisées :

➤ nom prénom :.....
adresse.....
n° de téléphone.....

➤ nom prénom :.....
adresse.....
n° de téléphone.....

➤ nom prénom :.....
adresse.....
n° de téléphone.....

➤ nom prénom :.....
adresse.....
n° de téléphone.....

Autorisation de confier l'enfant en cas d'urgence

En cas d'urgence, l'assistant(e) maternel(le) pourra confier l'enfant.....

à :

une halte-garderie (les frais de cette garde sont alors à la charge de l'assistante maternelle) : préciser le nom de la halte garderie:.....

Madame, Monsieur, : assistant(e)
maternel(le) agréé(e).

Autre, à préciser :

➤

Autorisation de circuler en voiture

Madame, Monsieur,.....Assistant(e) maternel(le) agréé(e)

- est autorisé(e)
- n'est pas autorisé(e)

à circuler dans son véhicule personnel avec l' enfant.....

Ce véhicule est assuré par la compagnie d'assurance.....

Numéro de police d'assurance :

Ceci dans les conditions de sécurité prévues par la législation en vigueur.

Autorisation de participer à des activités extérieures

Madame, Monsieur,.....Assistant(e) maternel(le) agréé(e)

- est autorisée
- n'est pas autorisée

A participer avec l'enfant à des activités extérieures : activités d'éveil du Relais, bibliothèque, spectacles, autres ...

Autorisation de photographier et filmer

Nous soussignés, Monsieur et Madame.....

Autorisons la photographie ou le film de notre enfant.....

Qui pourrait être réalisé par :

- son assistant(e) maternel(le)
- l'animatrice du Relais Assistants Maternels

et diffusé sur :

- bbcailloux82.centerblog.net
- bb-cailloux-82.com

et ce au titre d'un travail pédagogique pour les enfants ou d'une communication journalistique.

SIGNATURE DU CONTRAT ET AVENANTS

Ce contrat doit être établi entre les parents et l'assistant(e) maternel (le) en double exemplaire. Chacun en gardera un exemplaire, dont toutes les pages seront paraphées.

Fait à le

Fait à le

Signature des parents

Signature de l'assistante maternelle

Avenants au contrat

Ce contrat peut être modifié à la demande des parents ou/et de l'assistant(e) maternel (le).

Modifications datées et signées :

FIN DE CONTRAT

La partie qui met fin au contrat doit envoyer un pli recommandé avec accusé de réception pour signifier la date de fin de contrat.

La date de première présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du préavis.

Préavis :

Conformément à la loi 2008-596 du 25 juin 2008, pendant la période d'essai, du/...../..... au/...../....., le délai de prévenance :

- ne peut être inférieur à 24h s'il y a moins de 8 jours de présence ou inférieur à 48h entre 8 jours et 1 mois de présence, si c'est l'**employeur** qui met fin au contrat.
- Est de 24h s'il y a moins de 8 jours de présence ou de 48h au delà de ces 8 jours de présence, si c'est l'**assistant maternel** qui met fin au contrat.
- Est de 2 semaines si le salarié a entre 1 mois et 3 mois de présence

Hors la période d'essai, la durée minimum du préavis est de :

- 15 jours calendaires pour un salarié ayant moins de 1 an d'ancienneté avec l'employeur
- 1 mois calendaire pour un salarié ayant plus de 1 an d'ancienneté avec l'employeur.

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

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

Régularisation :

Si l'accueil s'effectue sur une année incomplète, compte-tenu de la mensualisation du salaire, il sera nécessaire de comparer les heures d'accueil réellement effectuées, sans remettre en cause les conditions définies à la signature du contrat, avec celles rémunérées tel que prévu à la signature du contrat.

S'il s'avère que l'assistant maternel a trop perçu du fait de la mensualisation et du placement des heures d'absence de l'enfant, la différence reste acquise au salarié.

Indemnité de rupture :

En cas de rupture du contrat, par retrait de l'enfant, à l'initiative de l'employeur, celui-ci verse, sauf en cas de faute grave, une indemnité de rupture au salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté avec lui.

Deux Formules de calcul de l'indemnité de rupture sont possibles :

- L'indemnité de rupture conventionnelle : elle est égale à 1/120ème du total des salaires **nets** perçus pendant la durée du contrat
- L'indemnité légale de licenciement : (*Art L1234-9 et R 1234-2 du Code du Travail*) : cette indemnité de licenciement ne peut être inférieure à un cinquième de mois de salaire **brut** par année d'ancienneté. Le salaire à prendre en considération pour le calcul de cette indemnité est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :
 1. Soit le douzième de la rémunération **brute** des douze derniers mois précédant le licenciement
 2. Soit le tiers des trois derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versé au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion

La formule la plus avantageuse pour l'employée sera retenue

Cette indemnité n'a pas le caractère de salaire. Elle est exonérée de cotisations et d'impôt sur le revenu dans les limites fixées par la loi.

Pièces à fournir en fin de contrat par l'employeur :

- Le bulletin de salaire
- Le solde de tout compte
- Le règlement des congés payés
- Le certificat de travail
- L'attestation d'employeur à demander au Pôle Emploi

par téléphone : 3995 (0.15€/min, du lundi au jeudi 8h30-16h30 et le vendredi 9h-17h) taper le 3 et n°affiliation
par le site : <http://www.pole-emploi.fr>

CERTIFICAT DE TRAVAIL

Nous, soussignés,

Monsieur

Madame

Adresse

N° U.R.S.S.A.F.

Certifions avoir employé

Madame, Monsieur.....

Adresse

N° de Sécurité Sociale

En qualité d'Assistant(e) Maternel (le) Agréé(e) pour la période duau

Conformément à la loi du 24 novembre 2009 articles L. 6323-17 à L. 6323-2 du Code du travail, le solde des heures de DIF peut être obtenu auprès de l'IRCEM, qui tient le « compteur DIF » de chaque assistante maternelle : l'OPCA est l'AGEFOS-PME, service assistants maternels - rue de l'Ile-Mystérieuse, 80440 BOVES.

Fait àle

Signature de l'employeur

RECU POUR SOLDE DE TOUT COMPTE

Je soussignée :

Madame , Monsieur (*rayez la mention inutile*).....
assistant(e) maternel(le)

demeurant.....
.....
.....

Reconnais avoir reçu de

Madame , Monsieur (*rayez la mention inutile*).....
demeurant.....

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

- un certificat de travail
- l'attestation d'employeur ASSEDIC
- et pour solde de tout compte, la somme de Euros en paiement :
 - des salaires nets, soit Euros
 - des indemnités d'entretien et de nourriture, soit Euros
 - de l'indemnité de rupture (le cas échéant), soit de Euros
 - et des congés payés, soit de Euros

qui m'étaient dus au titre de cessation de mon contrat de travail intervenue le

Le présent reçu a été établi en deux exemplaires dont l'un m'a été remis. Conformément à l'article L.1234-20 du Code du travail, il peut être dénoncé pendant six mois ; à l'issue de cette période, il devient libératoire pour l'employeur pour les sommes qui y sont mentionnées.

Fait à le

Signature

(précédée de la mention manuscrite « pour solde de tout compte »)

INSTITUTIONS COMPETENTES :

IRCEM

- **RETRAITE COMPLEMENTAIRE :**

261, Avenue des Nations-Unies
59672 ROUBAIX CEDEX 1
Tel : 03.20.45.35.38

- **ACCORD DE PREVOYANCE :**

261, Avenue des Nations Unies
59672 ROUBAIX CEDEX 1
Tel : 03.20.45.35.22

- **DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION (D.I.F.) :**

Tel : 03.20.45.35.22

- **ACTIONS SOCIALES :**

Tel : 0810-0810-10

SITES INTERNET UTILES

www.caf.fr

www.mon-enfant.fr

www.pajemploi.fr

www.urssaf.fr

ADRESSES UTILES

Protection Maternelle et Infantile

7, allées Mortarieu / BP 783 / 82013 Montauban Cedex / Tel : 05 .63.21.42.00

C.A.F

37, avenue Gambetta / 82000 Montauban / Tel : 08.10.25.82.10

M.S.A

180, avenue Marcel Unal / 82000 Montauban / Tel : 05.63.21.61.61

URSSAF

37, avenue Gambetta / 82000 Montauban / Tel : 05.63.21.45.45

Direction départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle :

16 rue Louis Jouvét / 82000 Montauban / Tel : 05.63.91.87.00

Fédération du Particulier Employeur

Antenne de Midi-Pyrénées / Tel : 05.61.62.02.06

0825.07.64.64 Infos juridiques pour les Parents Employeurs

0825.34.73.47 infos juridiques pour les Assistants Maternels