



CONTRAT DE TRAVAIL TYPE

À l'usage des assistants maternels
& des particuliers employeurs

NOM et PRÉNOM de l'enfant : _____

Date du début de contrat : _____

Votre Relais Petite Enfance :

Boulevard des Poumadères
32600 l'Isle Jourdain
tel: 05 62 07 71 97
accueil.rpe@apiengascogne.fr



SOMMAIRE

CONTRAT DE TRAVAIL :

Type de contrat	2
Informations utiles	3
Renseignements administratifs	4
Période d'essai, Période d'adaptation	6
Durée et horaires d'accueil	7
La rémunération	9
Les congés	12
Les jours fériés	14
Les indemnités	15
Les absences	16
La formation continue	16
Les clauses particulières	17
Rupture de contrat	17
Signatures	18
Mémo déclaration Pajemploi	19
Avenant au contrat de travail	20
Certificat de travail	22
Solde de tout compte	23

ANNEXES AU CONTRAT DE TRAVAIL :

Accueil de l'enfant	24
Suivi Médical	25
Autorisation d'administrer des médicaments	26
Autorisation d'intervention médicale d'urgence	28
Autorisation de transport de l'enfant	29
Autorisation exceptionnelle de confier l'enfant	30
Autorisation de sorties et de loisirs	31
Autorisation particulière	32
Attestation du montant des repas fournis par l'employeur	33
Droit à l'image	34
Autorité parentale	35
Fiche de renseignements à remettre au RPE	36
	37

TYPE DE CONTRAT

Il est conclu un contrat de travail :

☐ À durée indéterminée (CDI)

Ou

☐ À durée déterminée (CDD)

*(Il doit être conclu **seulement pour le remplacement d'un assistant maternel**)*

À remplir uniquement dans le cadre d'un CDD :

Mme/M _____ assistant(e) maternel(le), qui se déclare libre de tout engagement incompatible avec le présent contrat, est engagé(e), à compter du ____/____/____, pour remplacer Mme/M _____ assistant(e) maternel(le).

Ce contrat est conclu pour la durée de l'absence de M. (Mme) _____ et pour une durée minimale de _____

Il prendra fin au retour de M. (Mme) _____ à son poste de travail.

TYPE D'ACCUEIL

☐ Régulier

Ou

☐ Occasionnel

(Accueil de courte durée et non régulier)

Une notice est jointe à ce contrat, il est essentiel que les parties en prennent connaissance avant signature du contrat.

INFORMATIONS UTILES

Pajemploi

0 806 807 253
www.pajemploi.urssaf.f

FEPEM

09 70 51 50 50
www.particulier-employeur.fr
https://caf32.fepem.org

CAF du GERS

08 10 25 32 10
www.caf.fr
www.monenfant.fr

Conseil Départemental /PMI

05 81 32 35 61
www.assmat.gers.fr

MSA MIDI-PYRÉNÉES SUD

05 61 10 40 40
www.msa.fr

Formation : IPERIA / AGFOS PME

www.iperia.eu
https://www.opcoep.fr



Pôle emploi

39 95 (Employeurs)
39 49 (Salariés)

DDETSPP/DREETS Occitanie

05.62.89.81.00
https://occitanie.dreets.gouv.fr

RÉSEAU des RPE du GERS

www.ram-du-gers.fr

IRCEM

Retraite/Prévoyance
09 80 980 990
www.ircem.fr



Relais Petite Enfance (RPE) :

Les RPE sont des services en direction des parents, des assistants maternels, des gardes à domicile et des candidats à l'agrément.

Le référentiel national des RPE de 2021 déclinent les missions des RPE autour de ses 2 principaux publics :

- S'agissant des familles :

Les informer sur l'offre d'accueil existant sur le territoire, faciliter la mise en relation avec les assistants maternels et les accompagner dans l'appropriation de leur rôle de particulier employeur.

- S'agissant des professionnels :

Les informer sur le cadre d'exercice du métier, les assister dans leurs démarches d'inscription et de déclaration sur monenfant.fr, proposer des temps d'échange et organiser des ateliers d'éveil, accompagner le parcours de formation des professionnels, lutter contre la sous-activité subie et promouvoir le métier d'assistant maternel.

Les RPE peuvent également s'engager dans des missions renforcées :

Le guichet unique d'information, l'analyse de pratiques et la promotion renforcée de l'accueil individuel et du métier d'assistant maternel.

Les RPE sont financés par des subventions publiques et agréés par la CAF.

Les Relais Petite Enfance du Gers travaillent en réseau.

CONTRAT DE TRAVAIL À L'USAGE DES ASSISTANTS MATERNELS ET DES PARTICULIERS EMPLOYEURS

Cet exemple de contrat ne revêt aucun caractère obligatoire. En aucun cas, l'utilisation de ce document n'engage la responsabilité civile du service qui vous l'a diffusé, les signataires du contrat restant seuls responsables des conséquences de leurs engagements réciproques.

Aussi, il est de votre responsabilité de vous tenir informés des éventuelles évolutions juridiques et de négocier un contrat de travail conforme aux dispositions légales, conventionnelles et jurisprudentielles en vigueur.

De plus, le site internet PAJEMPLOI (www.pajemploi.urssaf.fr) vous permet de procéder à des simulations de calculs (notamment calcul du salaire mensuel et du taux horaire brut et net).

Il est conclu un contrat de travail régi par les dispositions légales et réglementaires relevant :

- du code de l'action Sociale et des Familles (CASF)
- du code de la Santé publique
- du code du travail
- de la convention collective du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile 2022, nommée ci-dessous CCN 2022 (*L'employeur remet un exemplaire de cette dite convention au salarié ou s'assure que celui-ci en possède un à jour*)

Ce contrat doit être signé au plus tard le premier jour de la date d'effet d'embauche. C'est pourquoi, lorsque l'employeur et l'assistant maternel se rencontrent bien avant le début de l'accueil de l'enfant, il leur est possible de formaliser leur engagement réciproque par un écrit. À ce titre, l'assistant maternel ne peut pas demander un chèque de caution pour réserver une place.

Dans cette relation contractuelle, **la confiance et le respect** sont des éléments fondamentaux.

L'accord entre le(s) employeur(s) et le salarié est établi par un **contrat écrit** pour chaque enfant. Il est rédigé en 2 exemplaires datés, paraphés et signés, **lors de l'embauche**, par le(s) employeur(s) et le salarié qui en gardent chacun un exemplaire. Toutes les clauses du contrat de travail doivent impérativement être renseignées ou rayées si elles ne sont pas complétées.

1. RENSEIGNEMENTS ADMINISTRATIFS

1.1 LE(S) EMPLOYEUR(S)

☐ Parent 1 ☐ Tuteur légal
Autorité Parentale ☐ Oui ☐ Non
Nom : _____
Prénom : _____
Adresse : _____

Téléphone portable : _____
Téléphone travail : _____
Email : _____

☐ Parent 2 ☐ Tuteur légal
Autorité Parentale ☐ Oui ☐ Non
Nom : _____
Prénom : _____
Adresse : _____

Téléphone portable : _____
Téléphone travail : _____
Email : _____

Nom de l'employeur PAJEMPLOI : _____

N° Employeur PAJEMPLOI : Y _____

1.2 L'ASSISTANT MATERNEL SALARIÉ

Nom : _____
Nom de naissance : _____
Prénom : _____
Date et lieu de naissance : _____
Adresse du salarié ou du lieu de travail : _____

Téléphone domicile : _____ Téléphone portable : _____
Email : _____ @ _____
N° de sécurité sociale : _____
Date et références de l'agrément : _____
Date du dernier renouvellement : _____

L'assistant maternel est dans **l'obligation** de fournir à l'employeur une copie de l'agrément en cours, de présenter une copie de l'attestation de suivi de la première partie de la formation initiale (pour les agréés à partir du 1^{er} janvier 2007) et de communiquer annuellement les attestations d'assurance responsabilité civile professionnelle et d'assurance automobile à titre professionnel.

Assurance responsabilité civile obligatoire (Article 90 CCN 2022)

Compagnie : _____
Adresse : _____

Numéro de police : _____
Validité : _____

Assurance automobile contractée par l'assistant maternel pour les transports à titre professionnel

Compagnie : _____
Adresse : _____

Numéro de police : _____
Validité : _____

Le véhicule doit alors être équipé pour le transport des enfants (sièges homologués et adaptés aux enfants).

1.3 L'ENFANT ACCUEILLI

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

Nom : _____ Prénom : _____
Date de naissance : _____

Date d'effet du contrat (à compter du 1^{er} jour de travail ou de la période d'essai)

2. PÉRIODE D'ESSAI ET D'ADAPTATION

2.1 PÉRIODE D'ESSAI

(Article 44 et 95 CCN 2022)

Si les deux parties prévoient une période d'essai, ceux-ci doivent respecter les durées maximales suivantes:

- 3 mois pour 1, 2 ou 3 jours d'accueil hebdomadaire.
- 2 mois pour un accueil hebdomadaire de 4 jours et plus.

**Si un autre enfant est déjà en accueil (Fratie) → Cf notice*

Il est convenu que la période d'essai se déroule du _____ au _____

Durant cette période d'essai, chacune des parties peut mettre fin à tout moment au contrat, par écrit, sans indemnité de rupture, ni procédure particulière.

Pour la période d'essai en CDD -> cf notice

2.2 PÉRIODE D'ADAPTATION ET DÉDUCTION D'ABSENCE

(Articles 94 et 111 CCN 2022)

La période d'adaptation, **incluse dans la période d'essai**, débute le 1er jour de travail effectif et pour une durée maximale de 30 jours calendaires.

Pendant la période d'adaptation, le particulier employeur déduit du salaire mensualisé, les heures de travail non effectuées par l'assistant maternel en procédant à un calcul de déduction d'absence.

→ Cf contrat et notice

Les parties conviennent d'une période d'adaptation de _____ jours calendaires, organisée du _____ au _____ de la façon suivante :

3. DURÉE ET HORAIRES D'ACCUEIL DE BASE

(Articles 46 et 96 à 100 CCN 2022)

3.1 DURÉE HEBDOMADAIRE

Nombre d'heures d'accueil par semaine : _____

Les parents s'engagent à respecter les horaires convenus ci-dessous. Les trajets scolaires aller-retour sont considérés comme du temps d'accueil si l'assistant maternel les assure.

Toutes les heures prévues au contrat sont rémunérées. Si l'arrivée de l'enfant débute à une heure antérieure à celle prévue au contrat ou si le départ de l'enfant s'effectue à une heure postérieure à celle prévue au contrat, cela génère un paiement des heures complémentaires ou majorées.

→ Cf notice

3.2 HORAIRES DE L'ACCUEIL

Jours d'accueil	Horaires d'accueil ou amplitude horaire	Nombre d'heures / jour
LUNDI		
MARDI		
MERCREDI		
JEUDI		
VENDREDI		
SAMEDI		
DIMANCHE		

**Il est vivement recommandé aux parties d'établir des relevés d'heures.*

Ou selon le **planning** suivant : _____

Le planning écrit sera fourni au salarié : _____

Délai de prévenance en cas de modification du planning : _____

3.3 JOUR DE REPOS HEBDOMADAIRE

(Articles 46 et 100 CCN 2022)

Noter le jour de repos : _____

Il est obligatoirement pris le même jour en cas de multi-employeurs et n'est pas nécessairement prévu le dimanche. La durée du repos hebdomadaire doit être de 35h consécutives minimum.

3.4 DURÉE ANNUELLE DE L'ACCUEIL

(Articles 97 et 98 CCN 2022)

☐ **Accueil de l'enfant 52 semaines par période de 12 mois consécutifs :**

Nombre d'heures par semaine	Dates des 5 semaines de congés communes

☐ **Accueil de l'enfant 46 semaines ou moins par période de 12 mois consécutifs :**

Dates des 5 semaines de repos légales du salarié	Congés supplémentaires sans solde de l'assistant maternel	Dates des absences du parent employeur (différentes de celles de l'A.M)	Nombre total de semaines d'absence
5 semaines	_____ semaines	_____ semaines	Total* à déduire des 52 semaines

*colonne 1+ colonne 2 + colonne 3

Si les périodes non travaillées ne sont pas connues au moment de la signature du contrat, elles seront communiquées au minimum 2 mois calendaires à l'avance.

Chaque année les parties noteront les nouvelles dates de congés sur un avenant.

☐ **Accueil occasionnel**

L'accueil est occasionnel quand il est de courte durée et n'a pas de caractère régulier.

4. LA RÉMUNÉRATION

(Articles 96 et 107 à 110 CCN 2022)

La date de paiement de la rémunération sera prévue au plus tard au _____ de chaque mois échu. En adhérant au dispositif Pajemploi +, il y a un délai de 2 jours minimum entre le jour de déclaration et le jour de virement sur le compte bancaire du salarié.

L'adhésion à Pajemploi + nécessite un accord préalable écrit des deux parties.

Les heures prévues au contrat de travail mais non travaillées du fait de l'employeur, ne seront pas récupérables mais seront rémunérées.

Toute heure commencée sera due au prorata du temps écoulé.

4.1 LE SALAIRE HORAIRE DE BASE

(Article 107 CCN 2022)

Sous réserve de respecter les minimas fixés par la réglementation, le salaire est librement négocié entre l'assistant maternel et la famille, mais ne pourra pas être inférieur au salaire horaire minimum conventionnel.

Si le salaire est supérieur au minimum légal, il pourra néanmoins être renégocié en accord entre les 2 parties. Ce principe peut se prévoir au contrat (par exemple en clause particulière).

Salaire horaire brut de base : _____ € (avant déductions des cotisations salariales), soit au jour de la signature du contrat de travail, un **salaire horaire net de base** : _____ € (après déductions des cotisations salariales)

(Simulateurs pour la conversion net/brut et brut/net sur le site Pajemploi)

4.2 LE SALAIRE MENSUEL DE BASE

(Articles 108 et 109 CCN 2022)

Le salaire est mensualisé à compter du 1er jour d'accueil.

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 sera mensualisé. Il sera calculé sur 12 mois à compter de la date d'embauche.

MODALITÉS DE CALCUL DU SALAIRE

Trois règles de calcul de salaire sont possibles selon l'accueil prévu:

La méthode de calcul de la mensualisation diffère selon que l'accueil de l'enfant s'effectue sur 52 semaines ou sur 46 ou moins par période de 12 mois consécutifs, ou bien sur un accueil occasionnel.

☐ **Si l'accueil s'effectue sur 52 semaines par période de 12 mois consécutifs**

Le salaire mensualisé sera versé tous les mois, y compris pendant les périodes de congés payés de l'assistant maternel, sous réserve des droits acquis au cours de la période de référence du 1^{er} juin au 31 mai de l'année suivante → Cf p. 12 du contrat

☐ **Si l'accueil s'effectue sur 46 semaines ou moins par période de 12 mois consécutifs.**

Le salaire mensualisé sera versé tous les mois et n'inclura pas l'indemnité de congés payés. Pour le calcul et la rémunération des congés payés : → Cf p. 12 du contrat

☐ **Si l'accueil est occasionnel**

L'accueil est dit occasionnel lorsqu'il est de courte durée et n'a pas de caractère régulier. Il est dérogé au principe de mensualisation pour rémunérer les heures de travail effectuées dans le cadre de l'accueil occasionnel.

CALCUL DU SALAIRE MENSUEL DE BASE

→ Cf site [Pajemploi convertisseur brut/net](#)

☐ Accueil sur 52 semaines par période de 12 mois consécutifs

Salaire brut de base	horaire	Nombre x d'accueil	d'heures par semaine	x	52 semaines	/	12	=	Salaire mensuel brut de base
_____		x	_____	x	52 semaines	/	12	=	_____
									Salaire mensuel = net de base
									= _____

☐ Accueil sur 46 semaines ou moins par période de 12 mois consécutifs

Salaire brut de base	horaire	Nombre x d'accueil	d'heures par	Nombre de semaines programmées		/	12	=	Salaire mensuel brut de base
_____		x	_____	x	_____	/	12	=	_____
									Salaire mensuel = net de base
									= _____

☐ Accueil occasionnel

Salaire brut de base	horaire	x	Nombre d'heures d'accueil par mois	=	Salaire mensuel brut de base
_____		x	_____	=	_____
					Salaire mensuel net de base
					= _____

Le salaire brut de base mensualisé sera de _____ €, soit au jour de la signature de contrat,
un salaire net de base mensualisé de _____ €.

4.3 RÉGULARISATIONS PRÉVISIONNELLES

(Article 109 CCN 2022)

Chaque année, à date anniversaire du contrat, pour les accueils de 46 semaines ou moins, il y a lieu de procéder à une régularisation prévisionnelle en comparant les salaires mensualisés versés et les heures réellement effectuées. Cette régularisation est établie par écrit, signée par les parties mais ne donne lieu à aucun versement. A la fin du contrat, l'employeur procède à la régularisation définitive du salaire et au paiement des heures non rémunérées s'il y a lieu.

4.4 HEURES COMPLÉMENTAIRES ET MAJORÉES

(Articles 96 et 110 CCN 2022)

La durée hebdomadaire conventionnelle de travail est de 45 heures.

Les parties sont libres de prévoir une durée de travail inférieure ou supérieure à ce seuil, dans le respect de la durée maximale de travail fixée à **48 heures** de travail hebdomadaire **calculée sur une moyenne de 4 mois**.

→ Cf notice

➤ Heures complémentaires:

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

Les heures complémentaires **peuvent** donner lieu à une majoration de salaire.

Taux de majoration négocié s'il y a lieu: _____%

Montant horaire brut d'une heure majorée: _____€, soit au jour de la signature de contrat, un montant horaire net de _____€.

➤ Heures majorées :

À partir de la 46^e heure d'accueil par semaine, il est appliqué un taux de majoration, laissé à la négociation des parties mais **ne pouvant être inférieur à 10%**.

Taux de majoration conventionnel ou négocié : _____%

Montant horaire brut d'une heure majorée: _____€, soit au jour de la signature de contrat un montant horaire net de _____€.

*La loi (n°2018-1203 du 22 décembre 2018) de financement de la sécurité sociale pour 2019 prévoit dans l'article 7 que **les heures supplémentaires, mais aussi les heures complémentaires sont désormais partiellement exonérées de cotisations salariales et entièrement défiscalisées**. Leur équivalent NET est donc plus important.*

- Les heures complémentaires sont rémunérées au taux habituel brut prévu au contrat, et sont elles aussi partiellement exonérées de cotisations salariales ensuite. Leur taux équivalent net est donc au final plus important que celui des heures normales.
- Les heures supplémentaires sont abondées de la majoration prévue au contrat, puis sont partiellement exonérées de cotisations salariales.

5. LES CONGÉS

(Articles 48, 49, 97 et 102 CCN 2022)

5.1 LE DROIT AUX CONGÉS

Le salarié acquiert des congés payés, dès le premier jour travaillé.

A date anniversaire du contrat de travail, si modification des semaines d'absence, les parties s'engagent à noter les dates de congés et d'absences de l'enfant sur un avenant au contrat de travail. Un nouveau calcul de mensualisation est à réaliser si nécessaire.

Les congés annuels doivent être fixés d'un commun accord entre les parties, au plus tard au 1^{er} mars de chaque année → [Cf notice](#)

Le délai de prévenance des modifications des dates des congés est au minimum d'un mois avant la date de départ en congé.

5.2 LES AUTRES CONGÉS

Les salariés bénéficient de congés rémunérés pour:

- Evénements familiaux
- La journée de la défense et de la citoyenneté
- Congés supplémentaires pour enfants à charge
- Assister à la cérémonie d'accueil dans la citoyenneté française

Les salariés bénéficient de congés non rémunérés pour:

- Convenance personnelle
- Enfant malade
- De présence parentale

5.3 INDEMNITE DE CONGES PAYES

➤ Calcul du droit aux congés payés :

Ce droit s'apprécie pour un même contrat de travail, quelque soit la durée de travail hebdomadaire du salarié et la répartition de son temps de travail sur la semaine.

Le salarié acquiert 2.5 jours ouvrables de congés payés à l'issue de chaque mois de travail ou par période de 4 semaines travaillées, calculées sur la période de référence (soit de la date d'effet du contrat pour la 1^{re} année, soit du 1^{er} juin au 31 mai de l'année en cours).

Le droit à congés payés est calculé *pro rata* temporis, en cas d'embauche, de départ ou d'absence non assimilée à du temps de travail effectif.

La durée totale des congés acquis ne peut excéder 30 jours ouvrables. → [Cf notice](#)

➤ Congés pour enfant à charge : → [Cf notice](#)

➤ **Mode de calcul de l'Indemnité de Congés Payés :**

L'indemnité de congés payés est calculée par comparaison des 2 méthodes suivantes : **le montant le plus avantageux pour le salarié sera retenu.**

- 1 : MÉTHODE DU DIXIEME : Le dixième (1/10^e) de la totalité des salaires versés sur la période de référence (hors indemnités)
- 2 : MÉTHODE DU MAINTIEN DE SALAIRE : La rémunération que le salarié aurait perçu pour une durée de travail égale à celle du congé payé.

(Plusieurs méthodes de calcul existent. Le Réseau des Relais du Gers, vous propose d'utiliser la méthode suggérée par la DREETS 31)

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

À partir du 1^{er} Juin, les congés sont indemnisés au moment de leur prise dans la limite du droit acquis. L'indemnité se substitue au salaire mensuel.

Calcul du nombre de jours de congés payés acquis

Nombre de mois travaillés sur la période de référence X 2,5 jours
= NOMBRE DE JOURS DE CONGES ACQUIS

Du premier jour du contrat au 1^{er} juin qui suit, le salarié acquiert des jours de congés mais ils ne pourront être payés qu'à l'issue de la période de référence. Les jours de congés pris par anticipation sont déduits de la mensualisation au moment de l'événement.

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

La rémunération due au titre des congés payés pour l'année de référence s'ajoute au salaire mensuel de base à partir du 1^{er} juin de l'année en cours.

Calcul du nombre de jours de congés payés acquis :

(Nombre de semaines travaillées sur la période de référence / 4) X 2,5 jours
= NOMBRE DE JOURS DE CONGES ACQUIS.

2 méthodes pour calculer les indemnités :

- 1 : MÉTHODE DU DIXIEME :

Montant des salaires versés sur la période / 10 + indemnité congés versée l'année précédente / 10

= MONTANT DE L'INDEMNITE

OU

- 2 : MÉTHODE DU MAINTIEN DE SALAIRE :

(Nombre de jours de CP acquis / 6) X nombre heures hebdomadaire prévu au contrat X tarif horaire

= MONTANT DE L'INDEMNITE

Le montant le plus favorable pour le salarié sera à verser suivant les modalités définies ci-dessous:

Modalités de Paiement

Cette indemnité de congé devra être versée, selon accord des parties à préciser au contrat :

- ☐ En une seule fois au mois de juin (la somme totale est versée en une seule fois)
- ☐ Lors de la prise du congé principal (la somme totale est versée en une seule fois)
- ☐ Au fur et à mesure de la prise des congés (les jours de congés sont payés lorsqu'ils sont pris)

Tout autre mode de paiement est à proscrire. ⚠ Déclaration Pajemploi

Calcul des congés payés la deuxième année de contrat → [Cf notice](#)

Pour effectuer le calcul de la valeur des congés payés il est nécessaire d'intégrer le dixième de la valeur des congés payés de l'année précédente.

Accueil occasionnel

Le montant de l'indemnité de congés payés est calculé par comparaison des deux méthodes suivantes:

- Le dixième (1/10^e) de la rémunération totale brute.
- La rémunération brute que le salarié aurait perçue pour une durée de travail égale à celle du congé payé.

Le montant le plus avantageux est retenu et versé au terme de l'accueil occasionnel.

6. LES JOURS FÉRIÉS

(Articles 47 CCN 2022, L.423-2 du CASF et L.3133 du code du travail)

Les jours fériés travaillés doivent être prévus au contrat. L'accueil un jour férié non prévu au contrat doit être demandé par écrit au salarié et celui-ci peut refuser.

Jours fériés travaillés ☐ Oui ☐ Non

Si oui, cocher les jours fériés travaillés : (majoration du salaire de 10% obligatoire)

☐ 1 ^{er} janvier	☐ Pâques - lundi de pâques	☐ 1 ^{er} mai *
☐ 8 mai - Armistice	☐ Jeudi de l'ascension	☐ Lundi de pentecôte **
☐ 14 juillet - Fête Nationale	☐ 15 août – Assomption	☐ 1 ^{er} novembre-Toussaint
☐ 11 novembre - Armistice	☐ 25 décembre - Noël	

S'ils sont chômés à la demande du parent-employeur, sous conditions, ils doivent être payés s'ils tombent un jour habituellement travaillé → [Cf notice](#)

* 1^{er} mai : S'il correspond à un jour habituellement travaillé, il doit être payé sans condition d'ancienneté, même si l'enfant est absent. Si l'enfant est présent, la journée est majorée de 100%.

** Journée de solidarité → [Cf notice](#)

7. LES INDEMNITÉS

(Articles 57 et 114 CCN 2022)

Les indemnités ne sont dues que pour les jours de présence réelle de l'enfant. Elles ne peuvent être mensualisées.

7.1 L'INDEMNITÉ D'ENTRETIEN

Le montant de l'indemnité d'entretien sera calculé en fonction de la durée effective d'accueil quotidien. Quel que soit le nombre d'heures de travail, le montant journalier ne peut être inférieur à 2.65€. Il ne peut être inférieur à 90% du minimum garanti lorsque la durée de travail est supérieure à 9h.

Montant journalier : _____ € pour les journées de _____ heures.

Montant journalier : _____ € pour les journées de _____ heures.

Afin de déterminer le montant à verser à votre salarié, le site "service-public.fr" a mis en ligne un simulateur.

<https://www.service-public.fr/simulateur/calcul/IndemniteEntretienAssistanteMaternelle>

7.2 L'INDEMNITÉ DE REPAS

☐ L'assistant maternel fournira le repas, l'indemnité journalière sera de : _____ €.*

L'indemnité de repas comprend :

- | | |
|--|----------|
| ☐ Le petit déjeuner | _____ €. |
| ☐ Le repas du midi | _____ €. |
| ☐ Le goûter | _____ €. |
| ☐ Le repas du soir | _____ €. |

☐ Les parents fourniront le repas qui sera **estimé** à _____ €. ** sans indemnité à devoir.

* Mentionner une indemnité journalière ou une indemnité par type de repas

** L'assistant maternel demandera à l'employeur une attestation précisant le coût du repas fourni afin d'établir sa propre déclaration fiscale. → Cf Annexes

Ces montants seront amenés à évoluer au cours de la période contractuelle.

7.3 L'INDEMNITÉ LIÉE A LA CONDUITE D'UN VÉHICULE

(Articles 57 et 113 CCN 2022)

Montant : _____ € / kilomètre

Nombre de kilomètres pour un trajet aller – retour : _____ km.

- soit _____ € par trajet aller-retour.

→ Cf Annexes, autorisations de transport et de sorties

8. LES ABSENCES

(Articles 49, 105 et 111 ; Annexe 3 CCN 2022)

Toute absence doit être justifiée qu'elle soit du fait du salarié, comme de l'employeur. Le défaut d'autorisation ou de justification de l'absence dans les délais impartis peut être considéré comme fautif.

➤ Absence du salarié :

En cas d'absence pour maladie ou accident, le salarié prévient par tout moyen, le particulier employeur dès que possible et lui communique le justificatif de l'arrêt de travail dans un délai de 48 heures, sauf en cas de circonstances exceptionnelles → Cf Notice

➤ Absence de l'enfant :

Les temps d'absence non prévus au contrat sont rémunérés, à l'exception de la maladie de l'enfant sous conditions.

En cas d'absence de l'enfant justifiée par un certificat médical ou un bulletin d'hospitalisation, le particulier employeur avertit l'assistant maternel, dès que possible, par tout moyen. Il transmet également le justificatif à l'assistant maternel au plus tard au retour de l'enfant.

L'assistant maternel n'est pas rémunéré au titre de la période d'absence dans les limites suivantes :

- En cas de **courtes** absences de l'enfant, pas nécessairement consécutives, **dans la limite de 5 jours d'absences**. Au-delà de cette limite, le particulier employeur doit procéder au paiement du salaire.
- En cas d'absence durant **14 jours calendaires consécutifs**. Au-delà de 14 jours calendaires consécutifs, le particulier employeur doit reprendre le paiement du salaire ou rompre le contrat de travail.

Ces limites sont appréciées par période de 12 mois glissants à compter de la date d'effet de l'embauche ou de sa date d'anniversaire.

En cas d'absence déductible, il est nécessaire d'effectuer une retenue sur salaire selon les règles de calculs suivantes :

-En cas d'accueil de l'enfant 52 semaines par période de 12 mois consécutifs

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

-En cas d'accueil de l'enfant 46 semaines ou moins par période de 12 mois consécutifs

Salaire mensualisé x Nombre de jours non travaillés dans le mois, donnant lieu à déduction de salaire / Nombre de jours qui auraient été réellement travaillés dans le mois considéré, si le salarié n'avait pas été absent.

Le résultat obtenu doit être déduit du salaire mensualisé pour déterminer la rémunération à verser au salarié. La déclaration à Pajemploi sera à ajuster.

9. LA FORMATION PROFESSIONNELLE

(Articles 8 à 10 et 113 ; Annexe 2 CCN 2022)

- Formation professionnelle initiale obligatoire
- Formation professionnelle continue → Cf notice

Paraphes parents et assistant maternel /

10. LES CLAUSES PARTICULIÈRES

Toute modification doit faire l'objet d'un avenant impérativement daté et signé par les deux parties.

11. LA RUPTURE DU CONTRAT

(Articles 62 à 69 et 118 à 125 CCN 2022)

Que ce soit à l'initiative du parent-employeur ou du salarié, la rupture du contrat devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Le retrait de l'enfant ne peut être fondé sur un motif discriminatoire ou illicite.

11.1 LE PRÉAVIS

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

Dès lors que l'assistant maternel et le particulier employeur sont déjà liés par un contrat de travail conclu pour l'accueil d'un enfant de la même famille et que le contrat n'a pas été rompu, les parties conviennent dans le cadre du nouveau contrat de reprendre l'ancienneté acquise par l'assistant maternel.

En dehors de la période d'essai, en cas de rupture à l'initiative du particulier employeur ou du salarié, un préavis est à effectuer d'une durée minimale variable selon la situation :

- 8 jours calendaires lorsque l'enfant est accueilli depuis moins de 3 mois
- 15 jours calendaires si l'enfant est accueilli depuis 3 mois et jusqu'à moins d'1 an
- 1 mois si l'enfant est accueilli depuis 1 an et plus

Par exception, le préavis peut être suspendu.

11.2 SOMMES ALLOUÉES AU SALARIÉ A LA FIN DU CONTRAT DE TRAVAIL :

- Régularisation des salaires, s'il y a lieu

Paraphes parents et assistant maternel /

➤ Indemnité compensatrice de congés payés

Cette indemnité correspond à la rémunération de l'ensemble des congés payés acquis, non rémunérés au jour de la date de fin du contrat de travail.

➤ Indemnité de rupture en cas de retrait de l'enfant

En cas de retrait de l'enfant, le particulier employeur verse une indemnité de rupture à l'assistant maternel **qui accueille l'enfant depuis au moins 9 mois**.

Attention en cas de fratrie pour le calcul de l'indemnité suite à l'accueil du dernier enfant, l'ancienneté du salarié (et non pas du contrat) est prise en compte.

Le montant de l'indemnité est égal à **1/80 ème du total des salaires bruts** perçus pendant la durée du contrat, hors indemnités.

➤ En cas d'inexécution du préavis : Indemnité compensatrice de préavis

Le montant de l'indemnité compensatrice de préavis correspond à la rémunération due au salarié jusqu'à la date de fin du contrat de travail.

➤ Lors du départ à la retraite : Indemnité de départ volontaire à la retraite

L'assistant maternel qui part volontairement à la retraite peut bénéficier d'une indemnité de départ à la retraite. (Mis en place à partir de janvier 2023)

➤ Indemnité de rupture liée au CDD : Une indemnité de fin de contrat destinée à compenser la précarité de la situation est due au salarié. Elle est calculée sur la base de 10 % de la rémunération brute versée au salarié. Cette indemnité n'est pas due notamment en cas de transformation en contrat à durée indéterminée, rupture à l'initiative du salarié ou rupture pour faute grave ou force majeure. Elle est soumise à cotisation et imposition.

11.3 DOCUMENTS REMIS AU SALARIÉ A LA FIN DU CONTRAT DE TRAVAIL

(Article 69 CCN 2022)

À la date de fin du contrat de travail, le particulier employeur remplit et signe en 2 exemplaires originaux pour chacune des parties les documents ci-dessous : → [Cf notice](#)

- Un certificat de travail → [Cf Annexes](#)
- Un reçu pour solde de tout compte → [Cf Annexes](#)
- L'attestation pour présenter une demande d'indemnisation auprès de l'organisme Pôle emploi

Retraite

IRCEM – Retraite
261 Avenue des Nations Unies
BP 593 – 59672 ROUBAIX CEDEX
☎ 03 /20 / 45 / 57 / 00

Prévoyance

IRCEM – Prévoyance
261 Avenue des Nations Unies
BP 593 – 59672 ROUBAIX CEDEX
☎ 03 /20 / 45 / 57 / 00

12. SIGNATURES DU CONTRAT

Fait à _____

Fait à _____

Le _____

Le _____

Signature de l'assistant(e) maternel(le) salarié(e)
« Lu et approuvé »

Signatures du (des) particulier(s) employeur(s)
« Lu et approuvé »

Pensez à remplir les annexes qui comportent les autorisations.

Mémo concernant la déclaration PAJEMPLOI mensuelle	
Nombre de jours d'activité • Accueil 52 semaines par période de 12 mois consécutifs : NOMBRE DE JOURS D'ACCUEIL HEBDOMADAIRE X 52 /12 • Accueil 46 semaines ou moins par période de 12 mois consécutifs : NOMBRE DE JOURS D'ACCUEIL HEBDOMADAIRE X NOMBRE DE SEMAINES PROGRAMMÉES /12	
Nombre d'heures normales • Accueil 52 semaines par période de 12 mois consécutifs : NOMBRE D'HEURES D'ACCUEIL HEBDOMADAIRE X 52 /12 • Accueil 46 semaines ou moins par période de 12 mois consécutifs : NOMBRE D'HEURES D'ACCUEIL HEBDOMADAIRE X NOMBRE DE SEMAINES PROGRAMMÉES /12	
Salaire net total Salaire hors indemnités	
Nombre d'heures complémentaires et / ou majorées Les heures complémentaires et / ou majorées sont à déclarer dans des cases spécifiques.	
Nombre de jours de congés payés : Lors du versement ou du maintien du salaire lors de la prise des congés. L'indemnité due est à convertir en heures et à rajouter au total des « heures normales »	

AVENANT AU CONTRAT DE TRAVAIL

Le contrat signé à la date du _____

ENTRE :

Mme/M, particulier employeur _____

Responsable(s) de l'enfant : _____

ET

Mme/M, assistant(e) maternel(le) salarié(e) _____

Comporte à compter de la date du _____

LES MODIFICATIONS SUIVANTES (exemple : prévision des absences, présences de l'enfant et mensualisation, montant des indemnités d'entretien, de repas, frais de déplacement...)

This image shows a single sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

Fait à _____, Le _____

« Lu et approuvé »

Signatures du (des) particulier(s) employeur(s)

« Lu et approuvé »

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

Comme le contrat, l'avenant doit **obligatoirement être rempli et signé en 2 exemplaires originaux.**

AVENANT AU CONTRAT DE TRAVAIL

Le contrat signé à la date du _____

ENTRE :

Mme/M, particulier employeur _____

Responsable(s) de l'enfant : _____

ET

Mme/M, assistant(e) maternel(le) salarié(e) _____

Comporte à compter de la date du _____

LES MODIFICATIONS SUIVANTES (exemple : prévision des absences, présences de l'enfant et mensualisation, montant des indemnités d'entretien, de repas, frais de déplacement...)

This image shows a single sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

Fait à _____, Le _____

« Lu et approuvé »

Signatures du (des) particulier(s) employeur(s)

« Lu et approuvé »

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

Comme le contrat, l'avenant doit **obligatoirement être rempli et signé en 2 exemplaires originaux.**

CERTIFICAT DE TRAVAIL

Je soussigné(e), _____

Demeurant _____

et immatriculé(e) sous le numéro d'employeur PAJEMPLOI : Y _____

Certifie avoir employé Mme/M _____

Demeurant _____

en qualité d'assistant(e) maternel(le) du ____ / ____ / ____ au ____ / ____ / ____

pour accueillir l'enfant _____

Mme/M _____

me quitte libre de tout engagement.

Mme/M _____, sous réserve de percevoir une indemnisation au titre du chômage, bénéficiera à compter de la date de cessation de son contrat de travail, soit à compter du ____ / ____ / ____ du maintien à titre gratuit des garanties de prévoyance assurées par l'IRCEM Prévoyance (domiciliée 261 avenue des Nations-Unies – BP 593 – 59 060 ROUBAIX Cedex), dans les conditions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Je soussigné(e), Mme / M _____

délivre le présent certificat pour faire valoir et servir ce que de droit.

Fait à _____, le _____

Signature du particulier employeur

REÇU POUR SOLDE DE TOUT COMPTE

Ce document est remis au salarié quelle que soit la cause de la rupture du contrat de travail et la durée du contrat.

Je soussigné(e) Mme/M _____

Demeurant à _____

embauché(e) en tant qu'assistant(e) maternel(le) pour l'accueil de l'enfant _____

reconnais avoir reçu de Mme / M _____ ,

particulier employeur, mon certificat de travail, mon attestation Pôle Emploi et pour solde de tout compte, la somme de (montant en chiffres et en lettres) _____

ainsi répartie :

Montant du dernier salaire (*détailler les éléments*) : _____

➤ Les éléments relatifs à la régularisation des salaires : _____

➤ L'indemnité compensatrice de congés payés s'il y a lieu : _____

➤ L'indemnité de préavis s'il y a lieu : _____

➤ L'indemnité de rupture s'il y a lieu : _____

Je reconnais que, du fait de ce versement, tout compte entre Mme/M _____

et moi-même, pour les sommes et indemnités qui y sont indiquées, se trouve définitivement apuré et réglé, sous réserve de leur paiement par le particulier employeur.

J'ai été informé(e) que je dispose de 6 mois, à compter de la date de signature du présent reçu, pour le dénoncer, par lettre recommandée adressée au particulier employeur.

Je suis conscient(e) qu'au-delà de ce délai je ne pourrai plus, faute d'avoir dénoncé le présent reçu, contester le décompte des sommes et indemnités qui y sont indiquées.

Le présent reçu a été établi en deux exemplaires, dont un m'a été remis.

Fait à _____, le _____

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



ANNEXES AU CONTRAT DE TRAVAIL

À l'usage des assistants maternels
& des particuliers employeurs

- ☐ Accueil de l'enfant
 - Habitudes de l'enfant
 - Présence d'animaux au domicile
- ☐ Suivi médical
 - Surveillance médicale
 - Renseignements médicaux
 - Maladie
- ☐ Autorisation d'administrer des médicaments
- ☐ Autorisation d'intervention médicale d'urgence
- ☐ Autorisation de transport de l'enfant
- ☐ Autorisation exceptionnelle de confier l'enfant
- ☐ Autorisation de sorties et de loisirs
- ☐ Autorisation particulière
- ☐ Attestation du montant des repas fournis par l'employeur
- ☐ Droit à l'image
- ☐ Autorité parentale
- ☐ Fiche de renseignements à remettre au RPE

ACCUEIL DE L'ENFANT

HABITUDES DE L'ENFANT :

Si vous souhaitez signaler des points importants concernant les besoins de votre enfant :

Une cohérence éducative doit être recherchée mais l'assistant maternel ne pourra peut-être pas répondre à l'ensemble des demandes formulées par les parents, il est essentiel d'en discuter ensemble, de communiquer. Le climat de confiance est essentiel pour le confort de l'enfant et pour une relation sereine, une relation « réussie ».

Depuis l'arrêté de septembre 2021 L'ensemble des professionnels de l'accueil du jeune enfant doivent intégrer à leurs pratiques professionnelles les principes posés par la Charte Nationale d'accueil du jeune enfant.

Ainsi, un **projet d'accueil de l'enfant** pourra être rédigé autour des thématiques suivantes par exemple :

- | | |
|--|---------------------------------|
| ○ les attitudes éducatives | ○ le développement psychomoteur |
| ○ les activités et jeux d'éveil proposés | ○ les conditions de sommeil |
| ○ les attentes alimentaires | ○ les mesures d'hygiène |
| ○ les soins | ○ les sorties |

PRÉSENCE D'ANIMAUX AU DOMICILE

Il peut être ici mentionné la présence d'animaux au domicile de l'assistant maternel :

Il est important de faire le point régulièrement sur l'évolution de l'enfant, ses besoins, pouvant donc faire évoluer ce projet d'accueil.

SUIVI MÉDICAL

SURVEILLANCE MÉDICALE :

Nom du médecin à appeler en cas d'urgence : _____

Téléphone : _____ / _____ / _____ / _____ / _____

En cas d'absence de ce médecin, l'assistant maternel peut-il appeler le médecin de son choix :

☐ OUI

☐ NON

Dans tous les cas, l'assistant maternel doit avertir les responsables légaux de l'enfant.

En cas d'accident survenu au domicile de l'assistant maternel, ce dernier devra obligatoirement en informer les services de PMI dans les meilleurs délais.

RENSEIGNEMENTS MÉDICAUX :

Le carnet de santé est un document soumis au secret médical, il est confidentiel. Seuls les parents et médecins peuvent accéder à son contenu.

Le décret n°2018-42 a étendu l'obligation vaccinale pour les enfants nés à partir du 1^{er} janvier 2018. Pour ces enfants, l'accueil est donc subordonné à la vérification de l'état vaccinal par rapport à son âge d'arrivée. **La copie des vaccinations inscrites au carnet de santé est donc obligatoire et doit être remis à l'assistant maternel.**

Dans l'intérêt de l'enfant, il est souhaitable de signaler tout problème particulier :

(Allergies, médicaments interdits, régime alimentaire, intervention chirurgicale et hospitalisation antérieures, problème de santé particulier,...)

Paraphes parents et assistant maternel /

MALADIE :

L'accueil de l'enfant malade ne doit représenter aucun risque pour l'enfant lui-même ou pour les autres enfants. Il doit se discuter entre l'assistant maternel et les parents.

→ cf Notice

En cas de :

- Maladie contagieuse, l'assistant maternel accueille- t-il l'enfant ?

☐ OUI

☐ NON*

** En cas de refus par l'assistant maternel (sur des évictions non obligatoires), le salaire sera déduit.*

- Maladie non contagieuse, l'assistant maternel accueille- t-il l'enfant ?

☐ OUI

☐ NON

- Prise en charge particulière, l'assistant maternel accepte t'il à son domicile des visites de médecins, infirmiers, kinésithérapeutes... ?

☐ OUI

☐ NON

- Maladie des enfants de l'assistant maternel comment se règle la garde ? (Maladie contagieuse, non contagieuse...)

Fait à _____ ,

Fait à _____ ,

Le _____ ,

Le _____ ,

Lu et approuvé

Lu et approuvé

Signature du (des) particulier(s) employeur(s)

Signature de l'assistant maternel

AUTORISATION D'ADMINISTRER DES MÉDICAMENTS

Administration de médicaments :

L'aide à la prise de médicaments engage la responsabilité civile et pénale de l'assistant maternel.

Le décret du 30 août 2021 relatif aux assistants maternels et aux EAJE clarifie la possibilité d'aide à la prise des médicaments chez l'assistant maternel.

Lorsque le médecin n'a pas prescrit l'intervention d'un auxiliaire médical, l'autorisation écrite des parents (modèle ci-dessous), accompagnée de l'ordonnance médicale prescrivant le traitement, autorisent l'assistant maternel accueillant l'enfant dans le cadre d'un contrat d'accueil à administrer des soins ou des traitements médicaux à la demande des parents.

L'employeur fournira alors le traitement prescrit accompagné de l'ordonnance médicale au nom de l'enfant. L'assistant maternel vérifiera avec l'employeur le contenu de cette prescription.

Chaque geste doit faire l'objet d'une inscription immédiate dans un registre dédié pour assurer la traçabilité des traitements dispensés (cahier, classeur...). Ce registre doit préciser à minima le nom de l'enfant, la date et l'heure de l'acte et le nom du médicament administré et la posologie (modèle ci-dessous).

Par ailleurs, l'employeur pourra fournir une ordonnance prévoyant le protocole de soins en cas de fièvre, ordonnance qui devra être régulièrement actualisée par le médecin de l'enfant.

Modèle d'autorisation de donner des médicaments à recopier au dos de l'ordonnance :

(L'autorisation est remise au salarié et une copie est conservée par le particulier employeur)

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

Nous mettons à la disposition de l'assistant maternel le(s) ordonnance(s) concernée(s).

Fait à _____, le _____

Signature du particulier employeur

Modèle de registre des soins et traitements :

Nom et prénom de l'enfant	Date	Heure	Date début de traitement	Date fin de traitement	Nom du médicament	Posologie/dose
	__/__/__	__:__	__/__/__	__/__/__		
	__/__/__	__:__	__/__/__	__/__/__		
	__/__/__	__:__	__/__/__	__/__/__		
	__/__/__	__:__	__/__/__	__/__/__		

Paraphes parents et assistant maternel /

AUTORISATION D'INTERVENTION MÉDICALE D'URGENCE

Nous soussignés, _____

Demeurant _____

Responsables de l'enfant _____

➤ Autorisons Mme/ M _____,

Demeurant _____,

Assistant(e) Maternel(le) agréé(e), à faire intervenir les services d'urgences.

Le salarié alerte immédiatement le particulier employeur.

Si une intervention médicale d'urgence y compris une anesthésie est nécessaire, le transport de l'enfant se fera si possible et de préférence vers le centre hospitalier ou clinique :

NOM : _____

ADRESSE : _____

➤ Autorisons le médecin compétent à pratiquer une intervention chirurgicale en cas d'urgence.

Fait à _____, le _____

Signature du (des) particulier(s) employeur(s)

Numéros à connaître en cas d'extrême urgence :

- Pompiers 18
- SAMU 15

- Numéro d'urgence 112
- Centre antipoison 05.61.77.74.47

Paraphes parents et assistant maternel /

AUTORISATION DE TRANSPORT DE L'ENFANT

Nous soussignés, _____

Demeurant _____

Autorisons Mme / M _____,

Demeurant _____,

Assistant(e) Maternel(le) agréé(e),

Cas n° 1 :

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

Cas n° 2 :

- à faire transporter notre enfant _____,
en la présence permanente et impérative de son assistante maternelle, par et dans le véhicule de

_____ selon la législation en vigueur (équipement des sièges, assurance du véhicule comprenant la clause particulière de couverture pour le transport de l'enfant accueilli) et dans les meilleures conditions de sécurité.

Références de l'assurance automobile du conducteur : _____

Société d'assurance : _____

Adresse : _____

Téléphone : _____

Numéro de sociétaire : _____

Cas n°3 :

-à utiliser les transports en commun avec notre enfant _____

Fait à _____, le _____

Signature du (des) particulier(s) employeur(s)

AUTORISATION EXCEPTIONNELLE DE CONFIER L'ENFANT

Nous soussignés, _____

Demeurant _____

Autorisons Mme / M _____

Demeurant _____

Assistant(e) Maternel(le) agréé(e), à confier notre enfant _____

En cas d'urgence à :

☐ Halte-garderie / multi-accueil : _____

☐ Mme / M _____ Assistant(e) Maternel(le)

Fait à _____, le _____

Signature du (des) particulier(s) employeur(s)

AUTORISATION DE SORTIES ET DE LOISIRS

Nous soussignés, _____

Demeurant _____

Autorisons Mme / M _____

Demeurant _____

Assistant(e) Maternel(le) agréé(e), à gérer les sorties pour toute la durée de son accueil au profit de notre enfant _____

Lieux des sorties habituelles (Relais Petite Enfance, Médiathèque, Ludothèque, Ecole...) :

Fait à _____, le _____

Signature du (des) particulier(s) employeur(s)

Paraphes parents et assistant maternel /

AUTORISATION PARTICULIÈRE

Les personnes autorisées, **autres que les signataires du contrat**, à venir récupérer l'enfant au domicile de l'assistant maternel sont :

Nom / Prénom _____ Téléphone : ____ / ____ / ____ / ____ / ____

Nom / Prénom _____ Téléphone : ____ / ____ / ____ / ____ / ____

Nom / Prénom _____ Téléphone : ____ / ____ / ____ / ____ / ____

Nom / Prénom _____ Téléphone : ____ / ____ / ____ / ____ / ____

Nom / Prénom _____ Téléphone : ____ / ____ / ____ / ____ / ____

Ces personnes devront être munies d'une **autorisation écrite des responsables de l'enfant et d'une pièce d'identité**.

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

Fait à _____, le _____

Signature du (des) particulier(s) employeur(s)

ATTESTATION DU MONTANT DES REPAS FOURNIS PAR L'EMPLOYEUR

Nous soussignés _____

Demeurant _____

Employeurs de Mme. /M _____

Comme Assistant(e) Maternel(le) agréé(e) pour notre enfant _____

Né(e) le _____ / _____ / _____

attestons que par jour d'accueil, la valeur des repas que nous fournissons pour notre enfant s'élève à
_____ €.

Fait à _____, le _____

Signature du (des) particulier(s) employeur(s)

Paraphes parents et assistant maternel /

DROIT À L'IMAGE

Nous soussignés _____

Demeurant _____

Employeurs de Mme. /M _____

Comme Assistant(e) Maternel(le) agréé(e) pour notre enfant _____

☐ autorisons

☐ n'autorisons pas

que notre enfant soit filmé ou photographié dans le cadre de l'activité de l'assistant maternel.

☐ autorisons

☐ n'autorisons pas

que l'assistant maternel publie les photos **DE DOS OU FLOUTÉES** ou films sur les réseaux sociaux, blogs et forums.

Fait à _____, le _____

Signature du (des) particulier(s) employeur(s)

Paraphes parents et assistant maternel /

AUTORITE PARENTALE

(A compléter en cas de séparation ou de divorce des parents)

L'autorité parentale est exercée par :

Mme _____ Mr _____

A la demande de l'assistant maternel, les parents devront fournir une copie du jugement précisant lequel des deux parents à la résidence habituelle de l'enfant.

L'assistant(e) maternel(le) devra être informée de toutes modifications.

Fait à _____, le _____

Signature du (des) particulier(s) employeur(s)

FICHE DE RENSEIGNEMENTS À REMETTRE AU RELAIS PETITE ENFANCE

Nom du RPE : _____

Merci de renseigner les informations ci-dessous. Elles resteront confidentielles et permettront au service du Relais Petite Enfance (RPE) d'établir des statistiques sur la fréquentation aux activités proposées.

Nous soussignés :

Responsable légal 1 : _____

Responsable légal 2 : _____

De l'enfant : _____

Né(e) le _____ / _____ / _____

Demeurant _____

Adresse mail _____

Accueilli chez l'assistant maternel : _____

Depuis le : _____

☐ autorisons

☐ n'autorisons pas

Le RPE à vous diffuser des informations sur des événements pouvant vous concerner (parentalité, événements festifs du Relais, planning des temps d'éveil, soirées d'informations, ... etc.).

Vous pourrez à tout moment nous demander de ne plus recevoir nos mails.

☐ autorisons

☐ n'autorisons pas

Le RPE à prendre en photo mon enfant et à diffuser son image à des fins internes au service.

Fait à _____, le _____

Signature du (des) particulier(s) employeur(s)

Conformément à la loi « informatique et libertés » du 6 janvier 1978 modifiée, vous disposez d'un droit d'accès et de rectification aux informations qui vous concernent en vous adressant au service du Relais Petite Enfance. Pour en savoir plus, consultez vos droits sur le site de la CNIL.

Paraphes parents et assistant maternel /