

# CONTRAT DE TRAVAIL

## DES ASSISTANT(E)S MATERNEL(LE)S

---

**Modèle**

# ASSISTANT(E)S MATERNEL(LE)S

## ENGAGEMENT RECIPROQUE

Suite au contact pris ce jour : ...../...../.....

### Entre

Monsieur ou Madame : .....

Adresse : .....

Téléphone : ..... Fax : .....

### Et

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

Adresse : .....

Téléphone : ..... Fax : .....

Pour l'accueil de l'enfant : .....

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

...../...../..... sur les bases suivantes :

- durée mensuelle de l'accueil : .....
- rémunération brute : .....

Si l'une des parties décide de ne pas donner suite à cet accord de principe, elle versera à l'autre une indemnité forfaitaire compensatrice calculée sur la base d'un demi mois par rapport au temps d'accueil prévu.

Signature du futur employeur  
(précédée de : Lu et approuvé)

Signature du futur salarié  
(précédée de : Lu et approuvé)

# ASSISTANT(E)S MATERNEL(LE)S

## CONTRAT DE TRAVAIL

### ENTRE L'ASSISTANT(E) MATERNEL(LE) :

#### Madame ou Monsieur :

Nom..... Prénom .....

Nom de jeune fille .....

domicilié(e) à .....

 du domicile .....  .....

agréé(e) le..... pour accueillir à son domicile..... enfants .....

numéro d'agrément .....

date de renouvellement de l'agrément .....

Une copie de l'attestation d'agrément sera donnée aux parents.

Numéro de Sécurité Sociale .....

### ET

Madame  Monsieur  Mademoiselle

Nom..... Prénom .....

domicilié à .....

 du domicile.....  .....

travaillant à.....  .....

N° URSSAF ou N° PAJEMPLOI.....

N° Identification employeur .....

**Conjoint** : Nom..... Prénom .....

domicilié à .....

 du domicile.....  .....

travaillant à.....  .....

Il est conclu un contrat de travail régi par les dispositions de la convention collective nationale de travail des assistants maternels du particulier employeur et la loi n° 2005-706 du 27 juin 2005.

### POUR L'ACCUEIL DE L'ENFANT SUIVANT :

Nom..... Prénom .....

Né(e) le .....

**Qui prévenir en cas d'urgence** .....

**IL EST CONVENU CE QUI SUIT :**

## **PREAMBULE**

### **Conditions générales d'agrément :**

Nul ne peut être recruté en qualité d'assistante ou d'assistant maternel :

- 1 - S'il n'est pas agréé pour l'accueil de façon non permanente d'enfants à son domicile ;
- 2 - Si, étant de nationalité française ou ressortissant d'un Etat membre de la Communauté économique européenne, il ne jouit pas de ses droits civiques et ne se trouve pas en position régulière au regard du code du service national ;
- 3 - Si, étant de nationalité étrangère, il n'est pas en situation régulière vis-à-vis des lois régissant l'immigration ;
- 4 - Si les mentions portées au bulletin n°2 de son casier judiciaire sont incompatibles avec l'exercice de l'activité ;
- 5 - Si aucun des majeurs vivant au domicile du demandeur, à l'exception des majeurs accueillis en application d'une mesure d'aide sociale à l'enfance ne fait l'objet d'une condamnation pour une infraction inscrite au bulletin n°3 et visée aux articles 221-1 à 221-5, 222-1 à 222-18, 222-23 à 222-33, 224-1 à 224-5, 225-12-4, 227-1, 227-2 et 227-15 à 227-28 du code pénal ;
- 6 - S'il ne possède pas les conditions d'aptitude physique requises pour l'exercice de l'activité.

### **Article 1 – Objet du Contrat**

Madame ou Monsieur .....  
est embauché(e) par Madame..... et Monsieur .....  
pour assurer les fonctions d'assistant(e) maternel(le) à domicile à compter du .....

### **Article 2 – Durée / Période d'essai**

Le contrat est conclu pour une durée indéterminée mais dans la limite de l'agrément délivré par le Président du Conseil Général.

Le présent contrat ne deviendra définitif qu'à l'issue d'une période d'essai :

- de trois mois maximum, si l'accueil de l'enfant, prévu au contrat est inférieur ou égal à 3 jours calendaires par semaine
- de deux mois maximum, si l'accueil de l'enfant, prévu au contrat est de 4 jours et plus calendaires par semaine

↳ **Durée de la période d'essai prévue :** .....

Au cours de la période d'essai l'employeur ou le salarié peut rompre librement le contrat, sans procédure particulière.

Le temps d'adaptation de l'enfant fait partie de la période d'essai. Il ne peut être supérieur à un mois

↳ **Modalités du temps d'adaptation :**

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

### Article 3 – Conditions d'accueil

Sachant que l'assistant(e) maternel(le) ne pourra accueillir simultanément plus d'enfants que ne le prévoit l'attestation d'agrément délivrée à cet effet par le Président du Conseil Général.

↳ **Périodes d'accueil et horaires hebdomadaires :**

**Nombre d'heures hebdomadaires :** \_\_\_\_\_

	heure d'arrivée	heure de départ
<b>Lundi</b>		
<b>Mardi</b>		
<b>Mercredi</b>		
<b>Jeudi</b>		
<b>Vendredi</b>		
<b>Samedi</b>		
<b>Dimanche</b>		

ou selon les modalités suivantes (temps d'accueils particuliers) :

Si l'horaire de garde ne peut être défini de manière régulière, un planning hebdomadaire sera remis à l'assistant(e) maternel(le).

**↳ Horaires pendant les vacances scolaires :**

L'assistant(e) maternel(le) doit être informé(e) le plus rapidement de tout changement d'horaires et modifications de coordonnées personnelles et professionnelles des parents.

De même, l'assistant(e) maternel(le) doit prévenir la famille en cas d'impossibilité d'accueil pour raison de force majeure.

**↳ Accueil annuel**

- Nombre de semaines d'accueil programmées dans l'année : .....
- Délai de prévenance en cas de modification du planning : .....

**↳ Absences prévues de l'enfant**

.....

.....

.....

.....

**Article 4 – Repos hebdomadaire**

Le jour habituel de repos hebdomadaire est le .....

Il est pris le même jour en cas de multi employeurs.

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.

## Article 5 – Rémunération et indemnités

### Toutes les heures d'accueils sont rémunérées.

Le salaire minimum légal est de 1/8<sup>ème</sup> de 2,25 SMIC horaire brut par heure et par enfant accueilli. Le salaire ne peut être inférieur au minimum légal. Les parties peuvent toujours convenir d'un salaire supérieur.

L'assistant(e) maternel(le) est payé(e) chaque fin de mois, et en tout état de cause, avant le :  
.....

Ce paiement doit être obligatoirement accompagné d'un bulletin de salaire\* où figurera :

- la part salariale en retenue
- le nombre d'heures travaillées
- le numéro de l'URSSAF
- les congés payés
- les dates de prise de congés

\* La délivrance de l'attestation Pajemploi vaut bulletin de salaire (pour tout renseignement : [www.caf.fr](http://www.caf.fr) ou [www.pajemploi.urssaf.fr](http://www.pajemploi.urssaf.fr) ou [www.msa.fr](http://www.msa.fr))

La rémunération de l'assistant(e) maternel(le) se décompose ainsi :

#### **a) Salaire accepté selon l'une des modalités suivantes :** **(ne peut être inférieur à 1/8<sup>e</sup> de 2,25 SMIC)**

➤ **Salaire horaire brut :** .....

#### **Cocher la formule choisie pour la mensualisation :**

**L'accueil s'effectue sur une année complète**  
(52 semaines y compris les congés payés du salarié)

salaire brut mensuel =  $\frac{\text{salaire horaire brut de base} \times \text{nombre d'heures d'accueil par semaine} \times 52 \text{ semaines}}{12}$

Ce salaire est versé tous les mois, y compris pendant les périodes de congés payés (sous réserve des droits acquis)

Votre formule :  $\frac{\text{.....€} \times \text{.....h/semaine} \times 52}{12}$

**L'accueil s'effectue sur une année incomplète**  
(semaines programmées hors congés annuels du salarié)

salaires brut mensuel =  $\frac{\text{salaires horaire brut de base} \times \text{nombre d'heures d'accueil par semaine} \times \text{semaines programmées}}{12}$

Votre formule :  $\frac{\text{.....€} \times \text{.....h/semaine} \times \text{.....semaines de garde}}{12}$

**b) Indemnité d'entretien :**

Les frais exposés pour l'enfant (frais généraux tels que l'eau, l'électricité, le gaz, le chauffage, jeux et matériels d'éveil ...) sont à la charge de l'employeur qui remet à cet effet à l'assistant(e) maternel(le) une indemnité d'entretien et éventuellement des fournitures.

**Les indemnités et fournitures destinées à l'entretien de l'enfant ne sont remises que pour les journées où l'enfant est présent.**

↳ **Indemnité d'entretien** : ..... par journée  
ou ..... par heure d'accueil

**c) Indemnité de repas :**

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

Si l'assistant(e) maternel(le) fournit les repas :

- \* Petit déjeuner : .....€
- \* Déjeuner : .....€
- \* Goûter : .....€
- \* Dîner : .....€

La loi stipule que cette indemnité doit faire l'objet d'une entente entre parents et assistant(e) maternel(le) qui se mettent d'accord également sur la nature des repas.

**d) heures complémentaires**

Pour chaque heure effectuée au-delà de la durée d'accueil prévue dans une même journée, une rémunération complémentaire est due à l'assistant(e) maternel(le).  
Les heures complémentaires sont rémunérées selon le salaire horaire brut de base.

### **e) Majoration**

#### **- Heures majorées :**

*A partir de la 46<sup>e</sup> heure hebdomadaire d'accueil, il est appliqué un taux de majoration de :*

*.....%, soit.....€ par heure*

#### **- Majorations pour difficultés particulières :**

*L'accueil d'un enfant présentant des difficultés particulières, temporaires ou permanentes, donne droit à une majoration de salaire de : .....%, soit .....€ par heure.*

### **f) Frais de déplacement**

Si l'assistant(e) maternel(le) est amené(e) à utiliser son véhicule pour transporter l'enfant, l'employeur l'indemnise selon le nombre de kilomètres effectués (école, médecin...).

L'indemnisation kilométrique est indexée à l'inférieur, au barème de l'administration et au supérieur, au barème fiscal.

L'indemnisation est à répartir, le cas échéant, entre les différents employeurs proportionnellement au trajet effectué.

## **Article 6 – Congés**

### **a) Congés payés**

L'assistant(e) maternel(le) a droit à 5 semaines de congés payés par année de référence, soit 30 jours ouvrables. L'année de référence pour acquérir des jours de congés va du 1<sup>er</sup> juin au 31 mai de l'année suivante.

La durée du congé payé se calcule en jours ouvrables (soit tous les jours de la semaine exceptés les dimanches et les jours fériés chômés). Lorsque le nombre de jours ouvrables calculé n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur dans la limite des 30 jours par an.

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

Les congés annuels doivent être pris.

Un congé payé de deux semaines continues doit être attribué au cours de la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre, sauf accord entre les parties.

Les dates sont fixées par l'employeur. En cas de plusieurs employeurs, une harmonisation sera définie pour que l'assistant(e) maternel(le) puisse prendre ses vacances. Si un accord n'est pas trouvé, le salarié pourra lui-même fixer la date de trois semaines en été et une semaine en hiver, que ces congés soient payés ou sans solde.

Pour la première année d'embauche :

Période de référence	juin	juillet	août	sept	oct	nov	déc	janv	fev	mars	avril	mai
Décompte des 2.5 jours à partir du mois d'embauche												

↳ **décal de prévenance pour les congés payés** : .....

La rémunération brute des congés est égale :

- soit à la rémunération brute que le salarié aurait perçue pour une durée d'accueil égale à celle du congé payé, hors indemnités (entretien, nourritures...)
  - soit au 1/10 de la rémunération brute totale.
- Lorsque l'accueil s'effectue sur une année complète, les congés sont rémunérés lorsqu'ils sont pris.
  - Lorsque l'accueil s'effectue sur une année incomplète, la rémunération due au titre des congés payés (10 % des salaires bruts versés pendant la période de référence) s'ajoute au salaire mensuel brut de base. Cette rémunération peut être versée, selon l'accord des parties :
    - soit en une seule fois au mois de juin
    - soit lors de la prise principale des congés
    - soit au fur et à mesure de la prise des congés
    - soit par douzième chaque mois

**b) Indemnité compensatrice de congés payés**

Lors de la rupture du contrat de travail, qu'elle soit à l'initiative du salarié ou de l'employeur, le salarié a droit, sauf en cas de faute lourde, à une indemnité compensatrice correspondant à la rémunération des congés payés dus et non pris.

**c) L'assistant(e) maternel(le) a droit aux congés familiaux suivants (Loi du 30 Mai 1980)**

- 4 jours ouvrables pour son mariage
- 1 jour ouvrable pour le mariage d'un enfant
- 2 jours ouvrables pour le décès du conjoint ou du partenaire d'un PACS ou d'un enfant
- 1 jour ouvrable pour le décès d'un ascendant
- 3 jours ouvrables pour la naissance ou l'adoption d'un enfant au foyer de l'assistant maternel
- 1 jour ouvrable pour le décès du beau-père ou de la belle-mère

- 1 jour ouvrable pour le décès d'un frère ou d'une sœur

Lorsqu'il/elle prend un congé familial, les parents versent à l'assistant(e) maternel(le) son salaire habituel (sans indemnité d'entretien et de nourriture).

#### ***d) Jours fériés***

\* **Seul le 1er mai** est un jour chômé et payé dans la mesure où l'enfant aurait habituellement été gardé (Loi du 3 janvier 1985). Si l'enfant est gardé ce jour là, l'assistant(e) maternel(le) percevra une double rémunération (Code du travail articles L 773-2 et 11).

\* 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 plus être la cause d'une diminution de la rémunération si le salarié remplit les conditions suivantes, avec le même employeur :

- avoir 3 mois d'ancienneté
- avoir habituellement travaillé le jour d'accueil qui précède et le jour d'accueil suivant le jour férié
- s'il travaille 40 heures ou plus par semaine, avoir accompli 200 heures de travail au moins, au cours des deux mois qui précèdent le jour férié
- s'il travaille moins de 40 heures par semaine, avoir accompli un nombre d'heures réduit proportionnellement par rapport à un horaire hebdomadaire de 40 heures

#### **↳ Les jours fériés travaillés sont les suivants :**

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

Lorsque l'accueil est effectué un jour férié prévu au contrat, il est rémunéré sans majoration. L'accueil un jour férié non prévu au contrat peut être refusé par le salarié.

### **Article 7 – Absences**

- **Absences du salarié**

Toute absence doit être justifiée et sera non rémunérée.

- **Absences de l'enfant**

Les périodes pendant lesquelles l'enfant est confié à l'assistant(e) maternel(le) sont prévues au contrat. Les temps d'absence non prévus au contrat sont rémunérés.

Toutefois, en cas d'absence de l'enfant dues à une maladie ou à un accident, l'assistant(e) maternel(le) a droit à une indemnité compensatrice dont le montant minimal sera fixé par décret (un certificat médical doit être transmis dans les 48 heures par les parents).

## **Article 8 - Formation**

Tout assistant maternel doit suivre une formation dont les modalités seront définies par décret.

## **Article 9 – Droit Syndical**

Tout(e) assistant(e) maternel(le) dispose du droit syndical. Il/Elle peut notamment à ce titre librement adhérer au syndicat de son choix.

## **Article 10 – Rupture du contrat de travail**

### ***a) A l'initiative de l'assistant(e) maternel(le) : la démission***

**Au-delà de la période d'essai**, l'assistant(e) maternel(le) doit demander la résiliation du contrat par lettre recommandée avec avis de réception. La date de présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du préavis. Sa durée est au minimum de :

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

L'employeur peut accepter d'abréger la durée du préavis.

Sauf accord des parties, l'inobservation du préavis par l'assistant(e) maternel(le) ouvre droit, au profit de l'employeur, au versement de dommages-intérêts.

### ***b) Rupture du contrat à l'initiative de l'employeur : retrait de l'enfant :***

L'employeur, qui décide de ne plus confier d'enfant à l'assistant(e) maternel(le) quel qu'en soit le motif, doit lui notifier sa décision par lettre recommandée avec avis de réception.

La date de présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du préavis. Sa durée est au minimum de :

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

L'employeur est dispensé de respecter le préavis lorsque le retrait de l'enfant est justifié par un motif grave ou suite à la suspension ou au retrait de l'agrément.

Une indemnité de rupture est versée au salarié ayant au moins un an d'ancienneté avec l'employeur (sauf en cas de faute grave). Elle est égale à 1/120<sup>ème</sup> du total des salaires nets perçus pendant la durée du contrat.

Dans tous les cas, l'employeur doit fournir au salarié(e) une attestation dûment complétée délivrée par l'ASSEDIC de Besançon lui permettant de percevoir des indemnités de chômage ainsi qu'un certificat de travail mentionnant la date de début et de fin de contrat.

### **Article 11 – Secret professionnel et secret de la vie privée**

Sous réserve des dispositions de l'article 226-14 du Code pénal, l'assistant(e) maternel(le) est tenu(e) de respecter le secret professionnel et d'observer une discrétion absolue concernant la situation de l'enfant accueilli et de sa famille.

Le manquement à cette obligation est passible des sanctions prévues à l'article 226-13 du Code pénal, et constitue une faute lourde.

Conformément à l'article 9 du Code civil, l'employeur est tenu de respecter la vie privée de l'assistant(e) maternel(le) et de sa famille.

### **Article 12 – Assurance Responsabilité Civile et Automobile**

En attente de décret.

L'article L 421-9 du code de l'action sociale et des familles impose aux assistant(e)s maternel(le)s de s'assurer pour les dommages que les enfants gardés pourraient provoquer et pour ceux dont ils pourraient être victimes.

L'assistant(e) maternel(le) doit faire porter dans son contrat « Assurance Responsabilité Civile » la présence d'un enfant à son domicile en garde à titre onéreux et doit également contracter une assurance couvrant les tiers transportés à titre professionnel lorsqu'il(elle) utilise son véhicule.

Une copie de l'attestation d'assurance doit être communiquée **chaque année** à l'employeur.

### **Article 13 – Modification du contrat**

Le présent contrat pourra être modifié à tout moment par avenant à l'initiative de l'employeur et/ ou de l'assistant(e) maternel(le).

### **Article 14 – Litige**

L'une ou l'autre partie peut s'adresser en cas de difficultés, à la FEPEM, , aux associations, aux relais assistantes maternelles/ parents, aux syndicats, à l'Inspection du travail ou à la Mission Enfance Famille de son secteur.

Pour toutes contestations relatives au présent contrat qui n'auront pu être réglées à l'amiable, les recours seront portés devant le Conseil des Prud'hommes compétent.

**Article 15 – Date d'effet**

Le présent contrat prend effet à compter de .....

Il est établi en autant d'originaux que de parties.

**Parapher les pages 1 à 13 et signer la page 14.**

**Fait, à ....., le .....**

**L'assistant(e) maternel(le),**

**Les Parents,**

# ASSISTANT(E)S MATERNEL(LE)S

## Dispositions relatives à la Sécurité Sociale et à l'URSSAF

Les assistant(e)s maternel(le)s sont obligatoirement affilié(e)s au régime général de la sécurité sociale.

L'employeur (les parents) a l'obligation de déclarer l'assistant(e) maternel(le) à l'URSSAF dans les 8 jours qui suivent l'embauche.

L'URSSAF adressera à l'employeur tous les trimestres une déclaration nominative (D.N.T) à remplir et à envoyer à la Caisse d'Allocations Familiales ou à la Mutualité Sociale Agricole qui versera directement à l'URSSAF les cotisations patronales et salariales.

### **a) Accidents du travail et maladies professionnelles**

Les assistant(e)s maternel(le)s agréé(e)s bénéficient de la protection relative aux accidents du travail et aux maladies professionnelles à raison de leurs activités ayant un lien direct avec l'accueil ou l'entretien des enfant accueillis.

- L'assistant(e) maternel(le) victime d'un accident du travail doit en informer ou faire informer son employeur dans la journée où l'accident s'est produit au plus tard dans les 24 heures, sauf impossibilité absolue ou motif légitime.

L'employeur doit déclarer l'accident dont il a eu connaissance à la CPAM dont relève la victime dans les 48 heures (dimanches et jours fériés non compris) par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

L'employeur doit remettre à la victime une feuille d'accident du travail, imprimé délivré par les caisses, nécessaire pour bénéficier gratuitement des soins et fournitures sanitaires.

- La maladie professionnelle doit être déclarée par l'assistant(e) maternel(le) à sa CPAM dans un délai de 15 jours à compter de la cessation du travail. La déclaration se fait sur un imprimé fourni par la caisse.

### **b) Maternité et paternité**

- Pour bénéficier des prestations d'assurance maternité, l'intéressée doit observer certaines formalités, en particulier déclarer sa grossesse dans les quatorze premières semaines à sa caisse primaire d'assurance maladie et subir certains examens médicaux obligatoires.

Conformément au droit commun, au moment d'une maternité, l'assistante maternelle peut interrompre son activité en prenant un congé maternité. Le contrat est suspendu et la rémunération est remplacée par les indemnités journalières de la sécurité sociale. L'application du droit commun permet à la salariée de renoncer en partie à son congé de maternité mais lui interdit de travailler pendant une certaine période dite d'interdiction d'emploi ; soit huit semaines au total avant et après leur accouchement et en aucun cas pendant les six semaines qui suivent l'accouchement.

La durée du congé d'adoption est identique à celle du congé postnatal.

Les indemnités sont versées pendant toute la période du congé légal de maternité ou d'adoption pris par l'intéressée.

- Le congé de paternité est accordé aux assistants maternels. La durée du congé est de 11 jours calendaires consécutifs au plus (y compris samedis, dimanches et jours fériés) en cas de naissance unique ou de 18 jours consécutifs en cas de naissances multiples.

Ce congé n'est pas fractionnable. Si le père le souhaite, il peut prendre un congé paternité d'une durée inférieure à celle à laquelle il peut prétendre.

Le congé paternité doit être pris dans un délai de quatre mois suivant la naissance de l'enfant.

Ce congé peut être reporté au-delà des quatre mois, dans l'un des cas suivants :

- . en cas d'hospitalisation de l'enfant (le congé doit alors être pris dans les quatre mois qui suivent la fin de l'hospitalisation),
- . en cas de décès de la mère : le congé doit alors être pris dans les quatre mois qui suivent la fin du congé postnatal dont bénéficie le père.

Le salarié doit avertir son employeur au moins un mois avant la date à laquelle il entend prendre son congé. Il doit préciser la date à laquelle il entend reprendre son activité.

L'assistant maternel perçoit l'intégralité de sa rémunération pendant la durée du congé.

Le congé de paternité est sans incidence sur les congés annuels.

Le congé de paternité est cumulable avec le congé de naissance.

### ***c) Congé Parental d'Éducation***

Le congé parental d'éducation (CPE) permet de suspendre ou de réduire son activité professionnelle pour s'occuper de son enfant en bas âge.

Pour en bénéficier, il faut avoir au moins un an d'ancienneté à la date de naissance de l'enfant ou de l'arrivée de l'enfant au foyer de moins de seize ans confié en vue de son adoption.

La durée initiale du CPE est d'un an au plus renouvelable deux fois.

L'employeur ne peut refuser le CPE à un salarié qui remplit les conditions d'ouverture du droit.

Le CPE n'est pas rémunéré. Mais son bénéficiaire peut recevoir l'allocation parentale d'éducation.

# ASSISTANT(E)S MATERNEL(LE)S

## CONTRAT D'ACCUEIL

### ENTRE L'ASSISTANT(E) MATERNEL(LE) :

#### Madame ou Monsieur :

Nom..... Prénom .....

Nom de jeune fille .....

domicilié(e) à .....

#### ET

Madame  Monsieur  Mademoiselle

Nom..... Prénom .....

domicilié à .....

**Conjoint** : Nom..... Prénom .....

domicilié à .....

### Article 1 – Vie quotidienne

- Les repas de l'enfant sont fournis par .....
- La toilette de l'enfant est effectuée par .....
- Le linge sali dans la journée est entretenu par .....
- L'assistant(e) maternel(le) a, à sa disposition, des vêtements de rechange adaptés à l'enfant et apportés par les parents.
- Matériel apporté par les parents :

- Matériel fourni par l'assistant(e) maternel(le) :

Tout le matériel de puériculture doit être conforme aux normes de sécurité européenne (CE) et/ ou française (NF).

➤ **Personnes autorisées à venir chercher l'enfant au domicile de l'assistant(e) maternel(le) :**

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

**Article 2 – Vie sociale**

L'assistant(e) maternel(le) s'engage à fournir tous les soins nécessaires au plein épanouissement de l'enfant, en s'occupant en particulier de ses jeux et en le promenant chaque fois que le temps le permet.

Elle/il s'engage, en outre, à respecter les vœux éducatifs des parents et leurs coutumes alimentaires.

- **Repas et sommeil**

Souhaits particuliers des parents :

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

- **Accords éducatifs**

- Acquisition de la propreté : modalités

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

- Usage de la télévision : modalités

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

- Sorties :

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

- Recommandations particulières des parents :

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

• **Photos**

Les parents autorisent l'assistant(e) maternel(le) ou le relais assistant(e) maternel(le) à filmer ou photographier leur enfant, à condition que ce ne soit pas à but commercial.

Oui

Non

• **Tabac**

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

• **Sécurité**

- Animaux

La loi n°99-5 du 6 janvier 1999 protège les droits des tiers en rendant le gardien d'un animal responsable. Il est fortement conseillé à l'assistant(e) maternel(le) accueillant des mineurs à son domicile de contracter une assurance spéciale envers ses animaux et de faire pratiquer les vaccins appropriés.

- Armes

La détention des armes de catégories 1 à 4 est interdite, sauf autorisation particulière. Par conséquent, il est important que les armes présentes au domicile de l'assistant(e) maternel(le) ne soient pas immédiatement utilisables (dispositif technique répondant à cet objectif ou démontage des pièces de sécurité). De plus, il est conseillé de verrouiller les armoires contenant les armes, de les placer à une hauteur suffisante et de ranger les munitions dans un autre lieu fermé à clef.

- Piscine

Conformément à la loi n°2003-9 du 3 janvier 2003, les piscines enterrées non closes privatives à usage individuel et collectif doivent être pourvues d'un dispositif de sécurité visant à prévenir le risque de noyade.

Le non-respect des dispositifs relatifs à la sécurité des piscines est puni de 45 000 € d'amende.

**L'assistant(e) maternel(le) s'engage à ne pas laisser l'enfant seul.  
L'enfant doit toujours être sous la surveillance exclusive de l'assistant(e) maternel(le).**

Parents et assistant(e) maternel(le) s'entretiennent régulièrement du comportement et de l'évolution de l'enfant (état de santé, repas, sommeil, acquisitions...).

Durant la durée du contrat les parents sont tenus de fournir à l'assistant(e) maternel(le) la preuve que la couverture vaccinale est bien effective.

En cas de maladie, l'assistant(e) maternel(le) n'est pas tenue de garder l'enfant.

En cas d'accident mineur survenu dans la journée, l'assistant(e) maternel(le) préviendra les parents dans les plus brefs délais.

En cas d'accident ou de maladie subite, l'assistant(e) maternel(le) doit appeler les parents et :

- soit le médecin choisi par les parents
- soit le médecin de l'assistant(e) maternel(le)

**ou le SMUR (15) suivant la gravité du cas.**

➤ **Coordonnées du médecin** choisi :

Docteur .....  
Adresse .....

➤ **Recommandations particulières concernant la santé de l'enfant** (régime particulier, traitement médical, allergies, ...). L'assistant(e) maternel(le) ne peut donner des médicaments qu'en étant en possession de l'ordonnance correspondante.

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

➤ **Les parents s'engagent à informer rapidement l'assistant(e) maternel(le) de toute maladie contagieuse dont leur enfant est porteur.**

➤ Les parents s'engagent à rembourser les **frais médicaux ou pharmaceutiques** avancés par l'assistant(e) maternel(le)

#### **Article 4 – Hospitalisation**

Je soussigné(e) .....

père \*, mère \*, de l'enfant .....

autorise Madame/ Monsieur .....

assistant(e) maternel(le), à prendre en accord avec le médecin traitant de l'enfant, toutes décisions médicales ou chirurgicales en cas d'urgence, étant entendu que je serai averti(e) des dispositions prises dans les plus brefs délais.

Recommandations particulières en cas d'hospitalisation (allergies, transfusions...)

.....  
.....

.....

**Article 5 – Transport**

Je soussigné(e) .....

père \*, mère \*, tuteur \* de l'enfant.....

autorise  n'autorise pas

Madame/Monsieur .....

A transporter mon ou mes enfants dans sa voiture personnelle. L'enfant sera attaché avec un dispositif de retenue adapté à son âge et selon la réglementation en vigueur.

**Article 6 – Dispositions diverses**

**A TITRE EXCEPTIONNEL OU EN CAS D'URGENCE**, les parents autorisent l'assistant(e) maternel(le) à confier l'enfant :

⇒ à la halte-garderie de .....

⇒ à Madame/ Monsieur .....

assistant(e) maternel(le) agréé(e), demeurant .....

 : .....

Dans tous les cas, l'assistant(e) maternel(le) doit en informer les parents.

Les frais de cet accueil seront supportés par l'assistant(e) maternel(le).

Le présent contrat est établi en autant d'originaux que de parties.

**Fait à ....., le .....**

**L'assistant(e) maternel(le),**

**Les parents,**

**Fiche Santé**

Cette fiche est destinée à apporter les éléments indispensables au médecin qui serait appelé par l'assistant(e) maternel(le), en cas d'urgence, et en l'absence du carnet de santé.

Elle peut être mise dans une enveloppe cachetée si les parents le désirent.

**Nom** ..... **Prénom** .....

**Né(e) le :** .....

**ANTECEDENTS**

- médicaux .....  
.....  
.....

- chirurgicaux .....  
.....  
.....

- allergies connues .....  
.....  
.....

- médicaments interdits .....  
.....  
.....

- maladies infantiles .....  
.....  
.....

- renseignements complémentaires : .....  
.....  
.....

**VACCINATIONS :**

- Vaccins obligatoires

**-Diphtérie- Tétanos- Coqueluche- Polio- Haemophilus B** (vaccins **obligatoires** sauf coqueluche et Haemophilus B qui sont recommandés)

date	1 <sup>ère</sup> injection	.....
	2 <sup>ème</sup> injection	.....
	3 <sup>ème</sup> injection	.....
	Rappel	.....

- **La vaccination BCG n'est plus obligatoire mais reste recommandée dans certaines situations de risques évaluées par le médecin traitant.**

- Vaccins recommandés

- **Rougeole – Oreillons - Rubéole :** date .....  
date .....

- **Hepatitis B :** dates .....

- **Prevenar :** dates .....

# CERTIFICAT DE TRAVAIL

Nous, soussignés.....

Adresse.....

N° URSSAF.....

Certifions avoir employé Madame :

Nom ..... Prénom .....

Adresse.....  
.....

N° S.S. ....

En qualité d'assistante maternelle agréée

du ..... au .....

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

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

Fait à ....., le .....

Signature de l'employeur