



Pas-de-Calais

Le Département

Solidarités

Guide

d'accueil de votre enfant

chez
un assistant
maternel

L'enfant

Nom :

Prénom :

Date de naissance :





Photo Jérôme Pouille - CD62



Photo Yannick Cadart - CD62

Vous êtes parent d'un jeune enfant Vous êtes assistant maternel

Environ 18 000 enfants naissent chaque année dans notre Département du Pas-de-Calais, pour leurs familles se pose alors la question de choisir un mode d'accueil adapté à son style de vie, à ses attentes éducatives, de trouver les lieux ressources permettant d'obtenir les renseignements sur l'évolution de l'enfant, sur sa santé, sur ses activités d'éveil...

Pour vous accompagner dans ces étapes, vous pouvez compter sur les services du Conseil départemental et de ses partenaires : la Caisse d'allocations familiales, les Relais Petite Enfance du Pas-de-Calais et de la Mutualité Sociale Agricole Nord-Pas-de-Calais. Ensemble, nous portons l'ambition de vous aider à concilier vie familiale, vie professionnelle et vie sociale.

Afin de faciliter les échanges autour de l'accueil de votre enfant, nous vous proposons ce Guide d'accueil chez un assistant maternel.

Il s'agit d'un guide de réflexion personnalisé pour vous engager dans les meilleures conditions, dans le respect des besoins et des intérêts de l'enfant, des parents et de l'assistant maternel et dans le respect de la législation et de la réglementation en vigueur.

Nous vous invitons à prendre connaissance de ce guide d'accueil, vous y trouverez la réponse à de nombreuses questions.

Enfin, pour toutes autres questions, les professionnels de la protection maternelle et infantile (PMI) sont à votre disposition et à votre écoute dans les Maisons du Département Solidarité (MDS) et dans les points de consultation dont la liste est disponible sur le site pasdecalais.fr.





SOMMAIRE



Livret d'accueil

1 • Le projet d'accueil	6
2 • Les renseignements administratifs	7
3 • Les transmissions	8
4 • La période de présentation et/ou d'adaptation	8
5 • Les acteurs du projet	8
5-1) L'enfant	8
5-2) Sa famille	9
5-3) L'assistant maternel	9
6 • Les valeurs éducatives	9
7 • Les besoins de l'enfant	10-17
7-1) La santé	10-11
7-2) Le sommeil	12
7-3) L'hygiène et le change	13
7-4) L'apprentissage de la propreté	14
7-5) L'alimentation	15-16
7-6) Les activités d'éveil	16-17
8 • La sécurité et la prévention des accidents domestiques	18
9 • Les contraintes professionnelles	18
10 • L'engagement pour l'accueil	19
11 • Pour vous accompagner	20

Contrat de travail

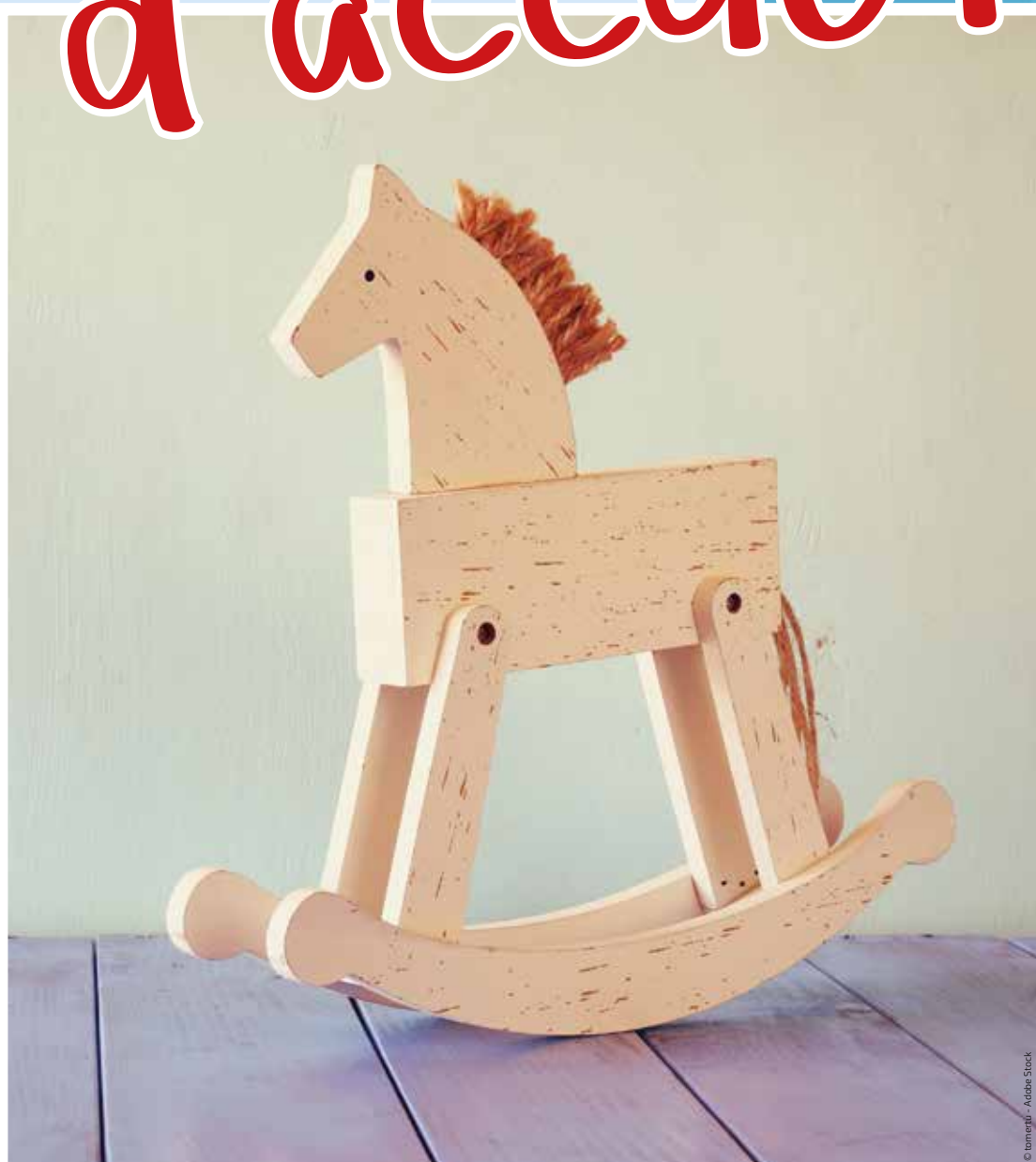
I • Le parent-employeur	23
II • L'assistant maternel - salarié	23
III • Le présent contrat est établi pour l'accueil de l'enfant	24
1) Les conditions générales	24
2) L'emploi occupé	25
3) L'organisation de travail	25
4) La rémunération	29
5) La protection sociale	32
6) Les clauses particulières	32
7) Les absences de l'enfant	33
8) Les absences, maladies, maternité et adoption de l'assistant maternel	33
9) Les congés, jours fériés et congés payés de l'assistant maternel	34
10) La rupture du contrat de travail	37
11) Les droits réciproques	38
12) L'utilisation du Relais Petite Enfance - RPE	39

Annexes

Annexe 1 : l'autorisation d'accueil dans le cadre d'un remplacement	42
Annexe 2 : l'autorisation parentale	43
Annexe 3 : les personnes autorisées à venir chercher l'enfant au domicile de l'assistant maternel	45
Annexe 4 : la surveillance médicale de l'enfant	46
Annexe 4 bis : la vérification de l'obligation vaccinale de l'enfant	47
Annexe 5 : la liste des personnes à contacter en cas d'urgence et en l'absence des parents	48
Annexe 6 : la déclaration d'accident chez un assistant maternel	49
Annexe 7 : l'autorisation de sorties éducatives	50
Annexe 8 : l'autorisation d'exploitation à des fins non commerciales du droit à l'image de l'enfant accueilli	51
Annexe 9 : la grille d'auto-évaluation	52
Annexe 10 : l'avenant n° : modification du contrat en cours	54
Annexe 11 : les changements de situations de l'assistant maternel	55
Annexe 12 : l'autorisation de délégation d'accueil dans le cadre d'une MAM	56
Annexe 13 : le tableau des congés de l'assistant maternel et des absences de l'enfant	57
Annexe 14 : l'autorisation de déplacements	58
Annexe 15 : le tableau des absences de l'assistant maternel	59
Annexe 16 : le reçu pour solde de tout compte	60
Annexe 17 : le certificat de travail	60



LIVRET d'accueil



© tomergali - Adobe Stock



1 • Le projet d'accueil

Pour le bien-être de l'enfant et des adultes qui l'entourent, il est important qu'un dialogue et un respect mutuel s'instaurent. Le projet d'accueil sert de lien entre les parents et l'assistant maternel en ce qui concerne les habitudes, la santé, les rythmes et l'éducation de l'enfant accueilli.

La réflexion doit être engagée avant l'accueil de l'enfant.

L'assistant maternel est soumis à l'obligation de discrétion professionnelle. Il est un professionnel de la petite enfance dont le rôle est d'accompagner l'enfant dans un objectif de coéducation avec le(s) parent(s).

C'est donc en développant un climat de confiance mutuelle que le bien-être de l'enfant est assuré. Tout cela s'inscrit dans une déontologie professionnelle partagée par l'ensemble des assistants maternels.

Les parents expriment leurs vœux éducatifs afin d'assurer une continuité et une cohérence dans l'accueil de leur enfant. Ils s'engagent à respecter le domicile et la vie privée de l'assistant maternel.

Ce projet est centré sur l'accueil de l'enfant. Il doit être actualisé à chaque changement intervenant dans les conditions d'accueil et en fonction de l'âge, du développement et des besoins de l'enfant.

RÉGLEMENTATION

🕒 L'assistant maternel est seul responsable de l'enfant accueilli et ne peut déléguer cette responsabilité à une autre personne, **même à un membre de sa famille et même avec autorisation parentale.**

Toutefois, en cas de situation prévisible (ex : absence due à la formation), la garde de l'enfant sera déléguée **uniquement à un autre assistant maternel.** Compléter l'annexe I.

Mais la responsabilité professionnelle de l'assistant maternel reste engagée. **En aucun cas, l'enfant ne doit rester seul, même pour une courte durée.**

Par ailleurs, il est important que les parents réfléchissent à un mode d'accueil de remplacement en cas d'indisponibilité de l'assistant maternel.

🕒 Une vigilance particulière est à porter à la capacité d'accueil de l'assistant maternel lors d'un dépassement à titre exceptionnel :

« À titre exceptionnel, à la demande de l'assistant maternel et avec l'accord préalable écrit du Président du Conseil départemental, le nombre d'enfants que l'assistant maternel est autorisé à accueillir peut être dépassé afin de lui permettre notamment de remplacer

un autre assistant maternel indisponible pour une courte durée ou pendant la période d'adaptation d'un nouvel enfant confié. Dans ce cas, l'assistant maternel en informe les parents des enfants qui lui sont confiés habituellement.

À titre exceptionnel, le nombre d'enfants que l'assistant maternel est autorisé à accueillir peut être dépassé pour assurer la continuité de l'accueil des enfants confiés dans des situations urgentes et imprévisibles. L'assistant maternel en informe sans délai le Président du Conseil départemental ». (Code de l'Action Sociale et des Familles - Art. D42 I-17).

2 • Les renseignements administratifs

Projet d'accueil signé entre :

☒ Les parents et/ou les représentants légaux

Parent 1	Parent 2
☐ Père ☐ Mère ☐ Représentant légal	☐ Père ☐ Mère ☐ Représentant légal
Nom :	Nom :
Prénom :	Prénom :
Adresse :	Adresse :
Téléphone fixe :	Téléphone fixe :
Téléphone portable :	Téléphone portable :
Téléphone professionnel :	Téléphone professionnel :
Mail :	Mail :

☒ Et l'assistant maternel

Nom : Prénom :
 Adresse :
 Téléphone fixe : Téléphone portable :
 Date et N° d'agrément :

☒ Formation

AVANT le 01/01/2019 (Loi N°2005-706 relative aux assistants maternels – agréés depuis le 01/01/2007)	APRÈS le 01/01/2019 (Application du décret N°2018-903 du 23/10/2018 relatif à la formation et au renouvellement d'agrément des assistants maternels)
⊗ Formation des 60 heures avant l'accueil du 1 ^{er} enfant effectuée du au	⊗ Formation des 80 heures avant l'accueil du 1 ^{er} enfant effectuée du au
⊗ L'assistant maternel a-t-il suivi la seconde partie de formation obligatoire de 60 heures ? ☐ oui ☐ non • Si oui : seconde partie de formation effectuée du au • Si non, indiquer : - le délai maximum pour la réaliser (2 ans après l'accueil du 1 ^{er} enfant) : - les coordonnées de l'assistant maternel remplaçant (annexe 1)	⊗ L'assistant maternel a-t-il suivi la seconde partie de formation obligatoire de 40 heures ? ☐ oui ☐ non • Si oui : seconde partie de formation effectuée du au • Si non, indiquer : - le délai maximum pour la réaliser (3 ans après l'accueil du 1 ^{er} enfant) : - les coordonnées de l'assistant maternel remplaçant (annexe 1)
	⊗ Résultats satisfaisants de l'évaluation des acquis du socle de connaissance et de compétences attendus permettant la validation de la formation et le renouvellement de son agrément : ☐ oui ☐ non
⊗ L'assistant maternel s'est présenté aux épreuves EP1 et EP3 du CAP « Petite Enfance » lui permettant le renouvellement de son agrément ? ☐ oui ☐ non	⊗ L'assistant maternel s'est présenté aux unités U1 et U3 du CAP « Accompagnant Éducatif Petite Enfance » lui permettant le renouvellement de son agrément ? ☐ oui ☐ non
⊗ À certaines conditions, les parents peuvent bénéficier d'une indemnité lors de la formation de leur assistant maternel des 60 heures supplémentaires.	⊗ À certaines conditions, les parents peuvent bénéficier d'une indemnité lors de la formation de leur assistant maternel des 40 heures supplémentaires.

3 - Les transmissions

Il est fortement conseillé de mettre en place un outil de transmission entre les parents et l'assistant maternel, pour favoriser au mieux la continuité de la prise en charge de l'enfant (santé, éveil, sommeil...). Cet outil est le lien nécessaire à la communication entre référents dans l'intérêt de l'enfant.

Chaque matin, chaque soir, il est important de garder du temps pour un échange entre assistant maternel et parents. Le matin, les parents partent ainsi avec sérénité et le soir ces échanges leur permettront de se représenter ce qu'aura vécu l'enfant dans sa journée.

Pratiques du professionnel :

- ⊗
- ⊗

Bon à savoir

La forme de l'outil doit être réfléchie entre les parents et l'assistant maternel.

Attention à ne pas trop prolonger cet échange afin de respecter la vie privée de l'assistant maternel et de sa famille.



4 - La période de présentation et / ou d'adaptation

Au moment où l'enfant arrive chez l'assistant maternel, il est séparé de son milieu familial et de tous ses repères (lieu de vie habituel, jouets...). Il s'agit d'une période délicate pour lui et ses parents, certaines précautions doivent être prises.

Bon à savoir

La période de présentation et d'adaptation sera réalisée dans le mois suivant l'accueil de l'enfant.

Elle est indispensable à l'enfant, aux parents, à l'assistant maternel pour :

- faire connaissance,
- poser les bases d'une bonne entente entre les parents et l'assistant maternel,
- assurer la continuité de la prise en charge quotidienne (sécurité, alimentation, repères éducatifs et affectifs...).



Cette phase peut se préparer en deux temps :

- **période de présentation** (non-rémunérée) : en présence des parents,
- **période d'adaptation** (rémunérée) : sans les parents.

RÈGLEMENTATION

⊙ La Convention Collective par son article 5 prévoit une période d'adaptation rémunérée d'un mois maximum, incluse dans la période d'essai. Le premier jour de cette période correspond au premier jour d'accueil et à l'envoi de la déclaration d'accueil au service du Bureau Agréments et Accueil du Jeune Enfant (BAAJE) - Conseil départemental du Pas-de-Calais - Hôtel du Département - Rue Ferdinand Buisson - 62018 ARRAS Cedex 9.

5 - Les acteurs du projet



CARTE D'IDENTITÉ

Nom :

Prénom :

Date de naissance :

5-1) L'enfant

Il est préférable d'échanger sur :

- ⊗ les habitudes de l'enfant,
- ⊗ ses relations avec les autres,
- ⊗ ses réactions lors de séparations avec ses parents,
- ⊗ ses relations, son comportement avec les autres (enfants, adultes),
- ⊗ ses relations avec les animaux.

Il est souhaitable d'actualiser la prise en charge de l'enfant à chaque étape importante de son développement et de redéfinir conjointement ses nouveaux besoins durant sa période d'accueil.

5-2) Sa famille

Ses parents (prénom):

⊗

⊗

Ses frères et sœurs (prénom et date de naissance):

⊗

⊗

⊗

⊗

⊗

⊗

Remplir l'annexe 3: les personnes autorisées à venir chercher l'enfant chez l'assistant maternel.

5-3) L'assistant maternel

Composition de sa famille:

⊗

⊗

⊗

⊗

Présence d'animaux: Oui ☐ Non ☐

Si oui, lesquels?

.....

.....

.....



RÉGLEMENTATION

⊙ La présence de chiens réputés dangereux est incompatible avec l'accueil de jeunes enfants car les conditions de santé et de sécurité ne peuvent être garanties, et entraîne un refus ou un retrait d'agrément (Décret n°2012-364 du 15 mars 2012).

⊙ Il est indispensable d'organiser une cohabitation sans danger entre les enfants accueillis et tout animal présent au domicile.

6 - Les valeurs éducatives

Les parents et l'assistant maternel doivent être d'accord sur les principaux choix éducatifs qui concernent l'enfant (politesse, autorité...). En effet, il est important de réfléchir sur des principes éducatifs et des attitudes non contradictoires.

Le cadre éducatif doit former un tout, tant à la maison qu'au domicile de l'assistant maternel.

Voici quelques pistes de discussion:

- ⊗ Les pleurs, les colères,
- ⊗ La politesse,
- ⊗ Le respect des autres, des choses,
- ⊗ L'autorité, les limites à définir, les interdits, les réponses éducatives,
- ⊗ Les pratiques religieuses (qui sont du domaine privé mais l'enfant va évoluer au sein de l'environnement de l'assistant maternel).

Il est important de réadapter les valeurs éducatives en fonction de l'âge de l'enfant.

Pensez à noter les points essentiels de votre réflexion:

⊗

⊗

⊗

⊗

⊗

⊗



IMPORTANT

⊙ Même avec l'accord des parents, l'assistant maternel n'est pas autorisé à déléguer à un tiers (conjoint, enfant, ami, famille...), la prise en charge d'un enfant accueilli, y compris pour les conduites scolaires, la surveillance de la sieste, pour effectuer toute démarche ou activité personnelle (poster un courrier, faire une course, aller chez le coiffeur, chez le médecin, faire du sport...).

Sa responsabilité est engagée à tout moment de l'accueil.

Important
Toute violence physique, verbale, l'humiliation, les « tapettes » sur les mains sont interdites.



7 - Les besoins de l'enfant

Pour un accueil réussi, les parents et l'assistant maternel veilleront constamment à privilégier le dialogue et la communication afin d'aborder chaque fois que nécessaire toutes les questions relatives au développement et au bien-être de l'enfant.

7-1) La santé

L'assistant maternel s'engage à respecter la confidentialité concernant les renseignements médicaux.

Il n'est pas obligatoire de fournir à l'assistant maternel le carnet de santé de l'enfant, son contenu est confidentiel. Néanmoins, il peut être mis sous enveloppe fermée à l'attention du médecin dans le sac de l'enfant (voir encadré « réglementations » p. 11).

L'enfant est-il sujet à certaines allergies ? ☐ Oui ☐ Non

Si oui, préciser :

L'enfant a-t-il un traitement régulier ? ☐ Oui ☐ Non

Si oui, préciser :

En cas de prise en charge particulière, l'assistant maternel accepte-t-il, au domicile, la visite d'un médecin, d'un infirmier, d'un kinésithérapeute ? ☐ Oui ☐ Non

L'enfant a-t-il besoin d'une surveillance ou d'une attention particulière au niveau de sa santé ? ☐ Oui ☐ Non

Si oui, préciser :

Dans quel cas l'enfant sera-t-il accueilli ?

- | | |
|---|---|
| ☐ avec une faible fièvre à l'arrivée de l'enfant ? | ☐ Oui ☐ Non |
| ☐ avec une forte fièvre à l'arrivée de l'enfant (+ 38,5°) ? | ☐ Oui ☐ Non |
| ☐ avec une maladie infantile contagieuse et sous traitement
(varicelle, rougeole, coqueluche, scarlatine, conjonctivite, impétigo ou...)? | ☐ Oui ☐ Non |
| ☐ avec des poux ? | ☐ Oui ☐ Non |
| ☐ | ☐ Oui ☐ Non |
| ☐ | ☐ Oui ☐ Non |
| ☐ | ☐ Oui ☐ Non |

Important

Tout médicament doit être accompagné de l'ordonnance délivrée au nom de l'enfant.

L'automédication est interdite.

Penser à remplir l'autorisation écrite parentale d'administration de médicaments.

Annexe 4.

RECOMMANDATIONS

⊙ L'accueil de l'enfant malade doit être compatible avec celui des autres enfants accueillis et ne représenter aucun risque pour lui-même ou les autres enfants. Il est donc important que l'assistant maternel prévienne l'ensemble de ses employeurs en cas d'accueil d'un enfant présentant une maladie contagieuse.

⊙ En cas de contagion par des poux, il est rappelé qu'il incombe aux parents de traiter et soigner les enfants, quotidiennement, et de le signaler à l'assistant maternel.

⊙ Pour un enfant ayant des besoins spécifiques (handicap, maladie, allergie...), un Projet d'Accueil Individualisé (PAI) est conseillé. Il indique les besoins et la conduite à tenir au quotidien ou en cas d'urgence pour l'enfant. Il doit être élaboré et signé entre les parents, l'assistant maternel et le médecin de l'enfant et actualisé régulièrement.



RÉGLEMENTATION

⊙ Décret n°2012-364 du 15 mars 2012 du référentiel de l'agrément concernant les capacités et les qualités personnelles pour accueillir de jeunes enfants dans des conditions propres à assurer leur développement physique et intellectuel et les aptitudes éducatives; sont pris en compte :

1 - La capacité à percevoir et prendre en compte les besoins de chaque enfant, selon son âge et ses rythmes propres, pour assurer son développement physique, intellectuel et affectif et à mettre en œuvre les moyens appropriés, notamment dans les domaines de l'alimentation, du sommeil, du jeu, des acquisitions psychomotrices, intellectuelles et sociales.

2 - La capacité à poser un cadre éducatif cohérent permettant l'acquisition progressive de l'autonomie, respectueux de l'intérêt supérieur de l'enfant et des attentes et principes éducatifs des parents, favorisant la continuité des repères de l'enfant entre la vie familiale et le mode d'accueil.

RÈGLEMENTATION

☉ Décret n°2018-42 du 25 janvier relatif à la vaccination obligatoire conditionnant l'entrée ou le maintien en collectivité (assistant maternel, MAM, structure d'accueil de moins de 6 ans).

L'admission d'un mineur chez un assistant maternel est subordonnée au respect de obligations vaccinales (article R. 3111-8 du CSP).

La vérification des documents attestant de la situation de l'enfant au regard des obligations vaccinales doit être effectuée par l'assistant maternel dans le respect de leur confidentialité. De ce fait, le parent doit présenter à son assistant maternel salarié :

1. Une photocopie des pages de vaccinations du carnet de santé : avec étiquette du vaccin, tampon et signature du médecin ayant réalisé le vaccin.
2. Ou un certificat médical du médecin précisant que l'enfant est à jour de ses vaccinations ou qu'il présente une contre-indication à la réalisation d'un vaccin.

S'il y a un défaut de vaccination ou du nombre de doses, l'enfant est admis (ou maintenu) provisoirement pour une durée de 3 mois (article R. 3111-8 du CSP) en attendant la régularisation du statut vaccinal.

En cas de non présentation des documents et/ou du non-respect des obligations vaccinales (article R. 3111-8 du CSP), le contrat sera rompu.

Compléter l'annexe 4 bis.

Informations complémentaires disponibles sur :
<http://solidarites-sante.gouv.fr/prevention-en-sante/preserver-sa-sante/vaccination/calendrier-vaccinal>
www.vaccination-info-service.fr

Penser à la vaccination de votre entourage (enfant, conjoint...)



CONTACTS

Au cas où l'assistant maternel ne parvient pas à joindre les parents et/ou si les parents estiment indispensable de faire à appel à :

☉ Un médecin, les parents donnent les coordonnées du médecin choisi :

Nom :

Adresse :

Téléphone :

☉ Un dentiste, les parents donnent les coordonnées du dentiste choisi :

Tout traumatisme dentaire (dent cassée) nécessite un avis urgent spécialisé.

Nom :

Adresse :

Téléphone :

☉ L'hôpital, les parents donnent les coordonnées de l'hôpital choisi :

Nom :

Adresse :

Téléphone :

En cas d'accident de l'enfant ou de situation urgente, l'assistant maternel doit alerter les secours compétents puis prévenir immédiatement les parents ou les personnes à contacter en cas d'urgence figurant sur l'annexe 5.

Et, l'assistant maternel doit obligatoirement **envoyer la déclaration d'accident au service de PMI (annexe 6).**



RÈGLEMENTATION

☉ Carnet de santé : Code de la santé publique - art. L2132-1 : « Le carnet de santé est établi au nom de l'enfant. Il est remis aux parents ou aux personnes titulaires de l'exercice de l'autorité parentale ou aux personnes ou aux services à qui l'enfant a été confié. Ils doivent être informés que nul ne peut en exiger la communication et que toute personne appelée, de par sa fonction, à prendre connaissance des renseignements qui y sont inscrits est soumise au secret professionnel. »

☉ L'assistant maternel est autorisé à administrer des médicaments à l'enfant, geste considéré comme un acte de la vie courante :

- si les parents ont fourni un double valide de l'ordonnance et une autorisation écrite d'administration de médicaments,
 - si le mode de prise ne présente pas de difficultés particulières ni de nécessité d'apprentissage,
 - si le médecin n'a pas demandé l'intervention d'un auxiliaire médical.
- La responsabilité de l'assistant maternel reste engagée. En cas de forte fièvre ou autres symptômes préoccupants, il doit appeler les parents et/ou appeler les secours en fonction de l'urgence.

☉ L'assistant maternel employé par un particulier est tenu de déclarer sans délai au Président du Conseil départemental tout décès ou tout accident grave survenu à un mineur qui lui est confié. (CASF - art. R421-40)

☉ Décret n°2012-364 du 15 mars 2012 du référentiel de l'agrément concernant l'existence de moyens de communication opérationnels et facilement accessibles et utilisables ; il convient de s'assurer :

- 1 - de l'existence de moyens de communication permettant d'alerter sans délai les services de secours, les parents et les services départementaux de protection maternelle et infantile,
- 2 - de l'affichage permanent, visible et facilement accessible des coordonnées des services de secours, des parents et des services départementaux de protection maternelle et infantile.

7-2) Le sommeil

Habituellement:

⊗ L'enfant fait la sieste: ☐ Oui ☐ Non

Combien de temps dort-il le matin: Combien de temps dort-il l'après-midi:

⊗ A-t-il besoin de moments de repos dans la journée en dehors des siestes? ☐ Oui ☐ Non

Si oui, précisez:

⊗ L'enfant préfère: ☐ la pénombre ☐ le jour ☐ avec turbulette

⊗ Pour s'endormir l'enfant a besoin de: ☐ tétine ☐ doudou ☐ mobile musical ☐ bercement
☐ lecture ☐ temps calme ☐ autres:

⊗ L'enfant s'endort: ☐ rapidement ☐ après pleurs

⊗ L'enfant se réveille: ☐ facilement ☐ en pleurant

⊗ Quelles sont les habitudes de réveil:
.....

Chez l'assistant maternel:

⊗ L'enfant dort: ☐ seul dans une chambre
☐ avec un autre enfant

⊗ Quel est le mode de couchage de l'enfant? ☐ Lit type « lit à barreaux »
☐ Lit d'appoint type « parapluie » (sans matelas supplémentaire)

⊗ Pour les enfants plus grands, l'enfant peut-il être réveillé? ☐ Oui ☐ Non

Si oui, dans quel cas:

Important
Un enfant ne doit jamais rester seul dans la maison de l'assistant maternel même s'il dort...

Important
Retirer chaînes, bijoux, colliers, gourmettes, cordon de sucette...



RECOMMANDATIONS

⊙ Un bébé doit toujours être couché sur le dos, sur un matelas adapté aux dimensions du lit, sans oreiller ni couverture, couette ou autre accessoire. Le lit doit respecter les normes de sécurité.

⊙ Pour des raisons d'hygiène, d'intimité et de repères, le matériel de couchage est propre à chaque enfant.

⊙ Pour la sieste, maintenir une température ambiante autour de 18°-19°.

⊙ En cas d'utilisation de lit parapluie, n'utiliser que le matelas galette fourni.

7-3) L'hygiène et le change

1 – L'hygiène

L'assistant maternel doit participer à l'éducation concernant l'hygiène :

- des mains,
- des dents,
- du nez (différentes techniques),
- du visage,
- du siège...



L'assistant maternel peut être amené à donner un bain ou une douche à l'enfant de manière exceptionnelle :

- En cas de nécessité : vomissement, diarrhée.
- Pour des raisons professionnelles (par exemple : pour des parents postés ou ayant des horaires atypiques).



Important
Le lavage des mains, avant et après le repas, est primordial



Dès l'apparition des premières dents, on peut aussi associer le brossage des dents.

2 – Le change

Le parent a changé la couche, avant l'arrivée de l'enfant chez l'assistant maternel afin d'assurer son confort.

Il arrive chez l'assistant maternel : ☐ en pyjama ☐ habillé

Son sac comprend un thermomètre, des vêtements de rechange adaptés à la saison et aux activités.

Les couches et les produits d'hygiène spécifiques sont fournis par les parents en quantité suffisante pour assurer le bien-être de l'enfant.



7-4) L'apprentissage de la propreté

L'apprentissage de la propreté est initié par les parents et relayé par l'assistant maternel en fonction de la maturité de l'enfant.



Important
Pensez à ramener du change

Ensemble, les parents et l'assistant maternel réfléchissent à la manière d'aborder l'acquisition de la propreté ainsi qu'au matériel utilisé pour l'enfant.

Pour aider l'enfant à devenir propre: proposer, suggérer, inviter. **Ne jamais exiger.**

Je
sais monter et
descendre
les escaliers

L'acquisition de la propreté varie d'un enfant à l'autre. Elle est progressive et doit respecter l'intimité et la pudeur de l'enfant.

J'ai envie et
je comprends
les conseils...

L'assistant maternel, en accord avec les parents, propose à l'enfant d'aller sur le pot ou sur les toilettes. La fréquence doit être adaptée à l'âge de l'enfant.

Je suis prêt
et je suis
d'accord!!!



Chez l'assistant maternel:

⊗ L'enfant arrive en ayant pris: ☐ son biberon ☐ son petit-déjeuner

L'organisation des repas (lieu, avec qui,...) :

Qui fournit: les repas ☐ parent ☐ assistant maternel
 le goûter ☐ parent ☐ assistant maternel
 l'eau ☐ parent ☐ assistant maternel

L'assistant maternel peut proposer un repas « fait maison » pour l'ensemble des enfants accueillis

Manger c'est un plaisir !!!

Le repas est un moment convivial et de détente.



Important
Les parents restent à l'initiative de la diversification alimentaire et échangent régulièrement avec l'assistant maternel.

Que faire si l'enfant ne termine pas son biberon ? Son assiette ? Refuse de manger ?

⊗
⊗
⊗

RECOMMANDATIONS

⊙ Éviter les aliments trop gras, salés ou sucrés ainsi que les boissons sucrées.

⊙ Il est important de respecter la chaîne du froid lors de la remise des aliments.



RÉGLEMENTATION

⊙ L'indemnité de frais de repas (Convention Collective - art. 8): si le salarié fournit les repas, l'employeur et le salarié se mettent d'accord sur la nature des repas (dans ce cas, l'indemnité est fixée en fonction des repas fournis). Le choix de fournir ou non les repas est à préciser au contrat de travail.

7-6) Les activités d'éveil

Qu'attendez-vous de la journée de votre enfant au cours de son accueil chez l'assistant maternel ?

Il est important d'échanger à ce sujet: les parents doivent pouvoir exprimer ce qu'ils souhaitent pour leur enfant et l'assistant maternel va expliquer ce qu'il propose aux enfants selon leur âge.

Pour les activités, remplir les annexes 7 et 8.

⊗ Attentes des parents:

.....

.....

.....

.....

.....

Important
Les jeux, jouets et matériels mis à disposition par l'assistant maternel doivent être conformes aux exigences de sécurité, propres, en bon état et adaptés à l'âge de l'enfant.

➤ Propositions de l'assistant maternel:

Chez l'assistant maternel

Éveil



Vie quotidienne



Cuisine



Activités manuelles



À l'extérieur

Au RPE



Jardinage



Jeux d'extérieurs



Au square



Sorties culturelles



RECOMMANDATIONS

Important
Les activités personnelles de l'assistant maternel sont à prévoir hors des temps d'accueil.

Ⓢ La télévision n'est pas adaptée aux enfants de moins de 3 ans (même si certaines chaînes leur sont spécialement destinées). Un très jeune enfant exposé à la télévision ou aux jeux sur écran reçoit un flux d'images et de sons qu'il ne comprend pas. Son excès entraîne une baisse de la vigilance, des troubles de la concentration, une passivité, de la violence par reproduction et peut entraver son développement.

Important
À tout âge, le trotteur est fortement déconseillé; il peut retarder la marche et être source d'accidents.

Pour votre enfant, autorisez-vous l'utilisation de:

Télévision



☐ Oui ☐ Non

Si oui:

• temps d'utilisation: -----
• recommandations particulières: -----

Jeux vidéo



☐ Oui ☐ Non

Si oui:

• temps d'utilisation: -----
• recommandations particulières: -----

Ordinateur ou tablette



☐ Oui ☐ Non

Si oui:

• temps d'utilisation: -----
• recommandations particulières: -----

Casque audio



☐ Oui ☐ Non

Si oui:

• temps d'utilisation: -----
• recommandations particulières: -----

Pictogrammes des jeux vidéo:



Important

Le port de casque est fortement déconseillé pour le bien-être de l'enfant (90 décibels avec un écouteur créent une pression sur le tympan ressemblant à un « marteau piqueur »).

8 - La sécurité et la prévention des accidents domestiques

Les professionnels s'engagent à respecter les recommandations nationales et de la PMI. (Voir annexe 9).

L'assistant maternel réfléchira aux risques des accidents domestiques lors de nouveaux aménagements de son domicile ou à l'extérieur.

Les pièces auxquelles l'enfant n'aura pas accès :

- ⊗
- ⊗
- ⊗



RECOMMANDATIONS

- ⊙ Consulter le livret « Protéger votre enfant des accidents domestiques - enfants 0-6ans » sur le site de l'Institut National de Prévention et d'Éducation pour la Santé (INPES).

RÉGLEMENTATION

- ⊙ Les conditions matérielles d'accueil et de sécurité (Décret n°2012-364 du 15 mars 2012 du référentiel de l'agrément - section 2 - Sous-section 1)

Il convient de prendre en compte :

1- La conformité du lieu d'accueil aux règles d'hygiène et de confort élémentaire : ce lieu doit être propre, clair, aéré, sain et correctement chauffé.

2- L'existence d'un espace suffisant permettant de respecter le sommeil, le repas, le change et le jeu du ou des enfants accueillis.

En termes de sécurité, une vigilance particulière est apportée :

- ⊙ à la capacité à prévenir les accidents domestiques et les risques manifestes pour la sécurité de l'enfant en proposant spontanément les aménagements nécessaires ou en acceptant ceux prescrits par les services de la PMI,
- ⊙ à la protection effective des espaces d'accueil et des installations dont l'accès serait dangereux pour l'enfant.

9 - Les contraintes professionnelles

Dans un souci d'organisation, il est important de noter les contraintes professionnelles de l'assistant maternel liées aux autres enfants accueillis (nombre de trajets scolaires, sieste, etc.) :

- ⊗
- ⊗
- ⊗
- ⊗

RÉGLEMENTATION

- ⊙ La disponibilité et la capacité à s'organiser et à s'adapter à des situations variées (Décret n°2012-364 du 15 mars 2012 du référentiel de l'agrément - section 1 - Sous-section 4).

Il convient de prendre en compte :

1- La capacité à concilier l'accueil de l'enfant avec d'éventuelles contraintes familiales,

2- La capacité à préserver la disponibilité nécessaire vis-à-vis de l'enfant accueilli au regard des tâches domestiques et autres activités personnelles,

3- La capacité à s'organiser au quotidien notamment pour l'accompagnement de ses propres enfants dans leurs différents déplacements.



10 – L'engagement pour l'accueil

L'assistant maternel s'engage à :

- ⊗ Mettre tout en œuvre pour développer une qualité d'accueil garantissant la santé, la sécurité et l'épanouissement physique, intellectuel et affectif de l'enfant : jeux d'éveil, rythmes, repos, sorties, alimentation, etc.,
- ⊗ Informer les parents du contenu des repas, du comportement de l'enfant, des progrès réalisés et, le cas échéant, des difficultés rencontrées,
- ⊗ Ne jamais laisser l'enfant seul, même pour un court instant,
- ⊗ Respecter l'obligation de discrétion à laquelle l'assistant maternel est astreint, sauf en cas de suspicion de mauvais traitement,
- ⊗ Faire visiter les pièces auxquelles l'enfant aura accès,
- ⊗ Disposer du matériel nécessaire à l'accueil de l'enfant, en bon état et conforme aux normes de sécurité en vigueur (Décret D773-5 du 29 mai 2006 relatif aux dispositions du Code du travail),
- ⊗ Avertir les parents de la présence d'animaux à son domicile,
- ⊗ Ne pas fumer, de même que son entourage, au domicile et à proximité immédiate de l'enfant,
- ⊗ Autres (à préciser) :



L'agrément est délivré nominativement à l'assistant maternel. En conséquence, seul l'assistant maternel est responsable de l'enfant dans toutes les activités (soins, alimentation, éveil, sommeil, trajets scolaires, etc.).

L'enfant ne doit, en aucun cas, être confié à un autre membre de la famille de l'assistant maternel, ni à un autre adulte.

Les parents s'engagent à :

- ⊗ Respecter l'intimité et la vie privée de l'assistant maternel et de sa famille,
- ⊗ Respecter l'heure d'arrivée et de départ,
- ⊗ Informer au plus tôt l'assistant maternel de tout retard éventuel pour déposer ou reprendre l'enfant,
- ⊗ Fournir les changes et les produits d'hygiène spécifiques,
- ⊗ Assurer les suivis médicaux et scolaires de leur enfant,
- ⊗ Informer l'assistant maternel le plus tôt possible de tout changement nécessitant un avenant au contrat (annexe 10).

Il est souhaitable d'actualiser le livret d'accueil à chaque étape importante du développement de l'enfant.

Fait à

Le

Signature des parents :

Signature de l'assistant maternel :

11 – Pour vous accompagner

➤ Les services de Protection Maternelle Infantile (PMI) du Département

➤ La PMI est chargée de l'évaluation de l'agrément, du suivi, du contrôle, du renouvellement et de la formation obligatoire des assistants maternels. Un professionnel de la petite enfance du service assure cette mission et répond également aux interrogations des assistants maternels et des parents en ce qui concerne l'accueil et le développement de l'enfant.

➤ L'assistant maternel doit **OBLIGATOIREMENT** :

- envoyer les fiches d'entrées et de sorties des enfants accueillis dans un délai de 8 jours (CASF - art. R421-39) au Bureau Agréments et Accueil du Jeune Enfant (BAAJE) – Conseil départemental du Pas-de-Calais – Hôtel du Département – Rue Ferdinand Buisson – 62018 ARRAS Cedex 9,
- informer le Président du Conseil départemental de tout changement de situation (évolution familiale, logement, présence d'animaux, accident, CASF - art. R421-38 et R421-39), annexe 11,
- tenir à disposition des services de PMI le planning d'accueil.

➤ Pour contacter la PMI de votre secteur et trouver les coordonnées des Maisons du Département Solidarité : www.pasdecalais.fr

➤ Le Relais Petite Enfance (RPE)

➤ Lieu d'information, d'échange et de professionnalisation, le RPE :

www.mon-enfant.fr/web/guest/ram-lieux-information/presentation

- Soutient et accompagne les assistants maternels dans leurs pratiques quotidiennes : entretiens individuels, ateliers, conférences, formations,
- Accompagne et informe les parents : recherche d'un mode d'accueil, ateliers, entretiens,
- Facilite la mise en relation entre les parents et les assistants maternels.

➤ Retrouver les coordonnées sur www.mon-enfant.fr

➤ La prévention des accidents domestiques

➤ Consulter le livret « protéger votre enfant des accidents domestiques (0-6 ans) » à retrouver sur : www.inpes.sante.fr/CFESBases/catalogue/pdf/978.pdf

➤ La convention collective nationale de travail des assistants maternels du particulier employeur (n° 3317)

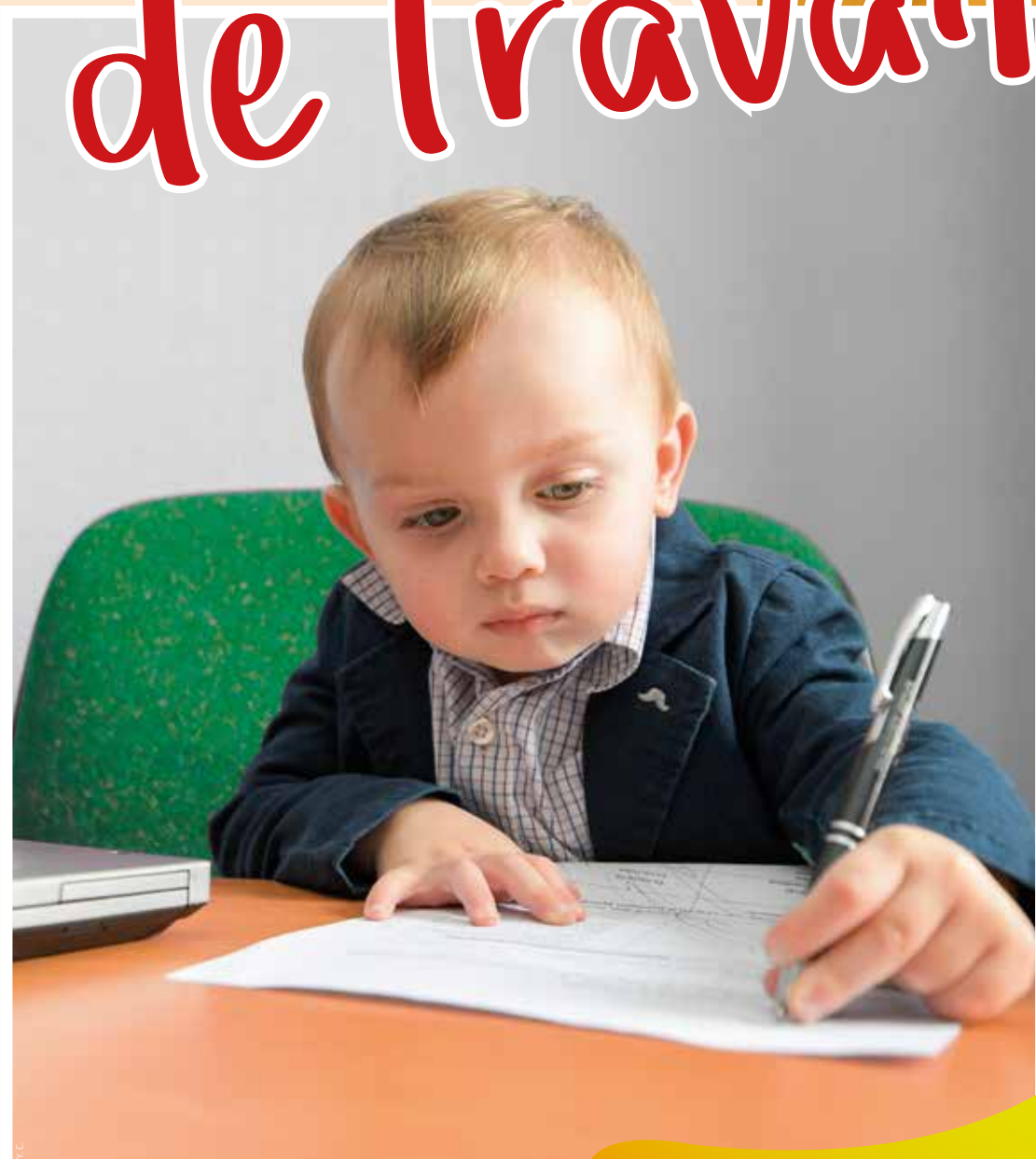
Pour se la procurer :

➤ Écrire à : Direction des Journaux Officiels – 26, rue Desaix – 75727 PARIS cedex 15 – Tél. 01 40 58 75 00.
Convention collective nationale étendue des assistants maternels du particulier employeur (1^{re} édition)
réf : 333170000 ou sur www.journal-officiel.gouv.fr,

➤ Sur internet : téléchargement gratuit sur www.legifrance.gouv.fr,

➤ Par les associations de parents employeurs ou d'assistants maternels.

CONTRAT de travail



Le contrat de travail
est à conserver
sans limitation
de durée



⊗ Il s'agit d'un **contrat de travail à durée indéterminée** sauf s'il s'agit de remplacer l'assistant maternel. Dans ce cas, nous vous proposons d'utiliser le modèle de contrat de travail CDD téléchargeable sur le site www.pajemploi.fr

IMPORTANT

⊗ L'accord entre l'employeur et le salarié est établi par un contrat écrit pour chaque enfant. Il est rédigé en 2 exemplaires datés, paraphés et signés par l'employeur et le salarié qui en gardent chacun un exemplaire. Il précise les obligations administratives et conventionnelles mais aussi les conditions d'accueil de l'enfant. Il est signé lors de l'embauche, toute modification pourra être négociée entre les parties et devra faire l'objet d'un avenant au contrat. CCNT 2004 - article 4.

⊗ Pour les informations et précisions relatives au contrat de travail, adressez-vous au RPE de votre territoire.

Visas et références juridiques, à savoir:

⊗ **Vu le Code de l'action sociale et des familles** et notamment les articles L 421-1 et suivants et R 421-1 et suivants; et les articles L 423-1 et suivants et R 423-1 et suivants,

⊗ **Vu l'Ordonnance n°2007-329 du 12 mars 2007**, ratifiée par la loi n°2008-67 du 21 janvier 2008, transposant des dispositions du Code du travail au Code de l'action sociale et des familles (CASF),

⊗ **Vu la Convention Collective du Travail des Assistants Maternels du particulier-employeur, en date du 1^{er} juillet 2004** (CCNT 2004),

⊗ **Vu l'engagement réciproque en date du**,

⊗ **Vu le projet d'accueil, discuté et signé par les deux parties en date du**,

⊗ **Vu les documents à joindre au contrat de travail, conformément à l'annexe 5 bis de la CCNT 2004**, notamment :

- « Autorisations concernant les modes de déplacement de l'enfant,
- Modalités de conduite à l'école,
- Éléments relatifs à la santé de l'enfant,
- Liste et coordonnées des personnes autorisées à venir chercher l'enfant au domicile du salarié,
- Liste des personnes à contacter en cas d'urgence et en l'absence des parents,
- Délégation de garde éventuelle et conditions,
- **Présenter la décision d'agrément à ses employeurs, les attestations d'assurance responsabilité civile professionnelle et celle d'assurance automobile. »**

⊗ Il est rappelé que le parent-employeur d'un assistant maternel est dispensé de la déclaration préalable d'embauche faite à l'URSSAF.

⊗ Il est rappelé que pour tout changement mineur (une ou deux clauses du contrat), il est nécessaire de recourir à un avenant au contrat. (Penser à les numéroter) - annexe 10.

IL A ÉTÉ CONVENU ENTRE LES DEUX PARTIES, CE QUI SUIT :

IDENTIFICATION DES DEUX PARTIES (CCNT 2004 - article 2)

I- LE PARENT - EMPLOYEUR

Nom : Prénom :

En qualité de :

☐ Père ☐ Mère ☐ Tuteur

☐ Représentant légal de : (si le parent de l'enfant accueilli est mineur)

☐ Autre :

Adresse :

Code postal : Commune :

N° de téléphone : Domicile : Portable : Autre :

N° employeur PAJEMPLOI :

II- L'ASSISTANT MATERNEL - SALARIÉ

Nom : Nom de jeune fille :

Prénom : Date et lieu de naissance :

Adresse :

Code postal : Commune :

N° de téléphone : Domicile : Portable : Autre :

N° personnel d'immatriculation à la Sécurité Sociale :

Agrément pour l'accueil au domicile de l'assistant maternel :

- Référence et date de délivrance du 1^{er} agrément :
- Période de validité de l'agrément en cours : du au
- Conditions de l'agrément (préciser le nombre d'enfants et la tranche d'âge) :

Et/ou

Agrément pour l'accueil de l'enfant dans une MAM (maison d'assistants maternels) :

- Référence et date de délivrance du 1^{er} agrément :
- Période de validité de l'agrément en cours : du au
- Conditions de l'agrément (préciser le nombre d'enfants et la tranche d'âge) :

Assurance Responsabilité Civile Professionnelle (obligatoire) :

- Nom et coordonnées de la compagnie d'assurances :
- N° de Police ou de contrat :

• Risques couverts, en conformité de l'article L421-13 du CASF¹, sont les suivants :

⊗ Les dommages corporels et matériels subis par les enfants confiés, du fait de l'assistant maternel (qu'il cause lui-même le dommage ou qu'il en soit responsable à cause de son inattention) ; des personnes habitant dans son foyer ou y travaillant, par exemple les employés de maison ; de ses meubles, immeubles ou,



¹ CASF - Art. L421-13 : « Les assistants maternels agréés employés par des particuliers doivent obligatoirement s'assurer pour tous les dommages, quelle qu'en soit l'origine, que les enfants gardés pourraient provoquer et pour ceux dont ils pourraient être victimes. Leurs employeurs sont tenus, avant de leur confier un enfant, de vérifier qu'ils ont bien satisfait à cette obligation. »

② Les dommages corporels et matériels causés aux tiers soit du fait de l'assistant maternel dans l'exercice de ses fonctions, soit du fait des enfants qui lui sont confiés,

② Les dommages corporels et matériels causés par les enfants confiés aux personnes habitant dans le foyer de l'assistant maternel ou y travaillant, par exemple les employés de maison.

• Si l'assistant maternel exerce également en MAM, il doit obligatoirement assurer les dommages causés ou subis par les enfants, entrant dans le cadre de la délégation d'accueil².

² CASF - Art. L424-4: « Les assistants maternels qui bénéficient de la délégation d'accueil s'assurent pour tous les dommages, y compris ceux survenant au cours d'une période où l'accueil est délégué, que les enfants pourraient provoquer et pour ceux dont ils pourraient être victimes. Cette obligation fait l'objet d'un engagement écrit des intéressés lorsque la demande d'agrément est formulée auprès du Président du Conseil départemental. »

Assurance du véhicule servant aux déplacements de l'enfant accueilli

- Identité du conducteur:
- Nom et coordonnées de la compagnie d'assurances:
- N° de police ou de contrat:
- N° de la plaque d'immatriculation:
- Type d'assurance:

Il est précisé que le parent-employeur doit vérifier auprès de l'assistant maternel-salarié, les attestations d'assurance « Responsabilité civile professionnelle » et celle de l'assurance automobile, si le contrat de travail prévoit des déplacements dans le véhicule personnel du salarié.

III- LE PRÉSENT CONTRAT EST ÉTABLI POUR L'ACCUEIL DE L'ENFANT (CCNT 2004 - article 4)

Nom: Prénom:
Date et lieu de naissance:
Âge à la conclusion du contrat:

Il a été convenu d'un commun accord, ce qui suit:

1- LES CONDITIONS GÉNÉRALES

1-1 • La date de début du contrat

À compter du, l'assistant maternel-salarié Mme / M. (Nom, Prénom)
engagé par le parent-employeur Mme/M. (Nom, Prénom) est soumis au Code du travail, à
l'application obligatoire de la CCNT 2004 (IDCC n°2395) et à ce présent contrat de travail, conclu à durée indéterminée.

1-2 • La période d'essai (CCNT 2004 - article 5)

Elle a une durée maximale, qui est déterminée en fonction du nombre de jours d'accueil de l'enfant, dans la semaine. Ainsi:

- Elle sera de trois mois maximum, si l'accueil de l'enfant s'effectue sur moins de quatre jours par semaine,
- Elle sera de deux mois maximum, si l'accueil de l'enfant est prévu au moins quatre jours par semaine.

Il est précisé que les parties au contrat peuvent convenir d'une durée plus courte, mais ils ne peuvent aller au-delà des durées prévues par la CCNT 2004.

Ainsi, la durée de la période d'essai retenue est:

- ☐ De trois mois: du au
- ☐ De deux mois: du au
- ☐ Autre: durée convenue par les parties:
Date: du au

Si les parties au contrat ne fixent pas la durée de la période d'essai, le contrat de travail deviendra définitif dès la première heure de travail.

Pendant cette période, chaque partie pourra mettre fin au contrat de travail. Il leur est demandé de notifier cette rupture de contrat par lettre recommandée avec avis de réception.

De plus, lorsque l'employeur décide de mettre fin au contrat de travail, pendant la période d'essai, il doit le notifier au salarié, selon le délai de prévenance suivant:

- 24 heures, lorsque le contrat de travail a moins de huit jours d'accueil,
- 48 heures, lorsqu'il a entre huit jours et un mois d'existence,
- Deux semaines, après un mois de présence.

Dans ce cas, l'employeur doit délivrer au salarié: « le bulletin de paie; le certificat mentionnant la date de début et la date de fin du contrat, ainsi que la nature de l'emploi; l'attestation Pôle Emploi et un écrit stipulant la rupture, si celle-ci est à son initiative », conformément aux dispositions de l'article 5 de la CCNT 2004.

Si l'initiative de la rupture du contrat de travail, pendant la période d'essai est du fait du salarié, il doit respecter un délai de prévenance de 48 heures (24 heures si le démarrage du contrat de travail a moins de huit jours).

À l'issue de cette période d'essai, si elle s'est révélée satisfaisante, la notification de confirmation dans l'emploi et son acceptation valent contrat à durée indéterminée.

1-3 • La référence à la période de présentation et d'adaptation

Une **période de présentation** (en présence des parents et non-rémunérée) est-elle prévue? ☐ Oui ☐ Non

Une **période d'adaptation** (sans les parents et rémunérée au réel et hors mensualisation) est-elle prévue? ☐ Oui ☐ Non

Si oui, le contrat de travail commence le premier jour d'adaptation avec l'envoi de la déclaration d'accueil à la BAAJE (coordonnées indiquées p. 20).

Les modalités de la période d'adaptation sont développées dans le livret d'accueil p. 8.

2- L'EMPLOI OCCUPÉ

L'assistant maternel-salarié Mme/M. (Nom, Prénom) : exercera les fonctions d'assistant maternel, conformément aux dispositions de l'article L421-1 du CASF.

« L'assistant maternel est la personne qui, moyennant rémunération, accueille habituellement et de façon non permanente des mineurs, à son domicile³ (...) ».

³ Il est précisé que les valeurs et compétences professionnelles ont été développées dans le livret d'accueil. Cf. p. 9.

3- L'ORGANISATION DE TRAVAIL

3-1 • L'affectation du lieu de travail

◦ **Au domicile du salarié :**

L'assistant maternel-salarié Mme/M. (Nom, Prénom) : exercera ses fonctions à son domicile situé à:

Adresse:

Code postal: Commune:

Et/ou

◦ **En Maison d'Assistants Maternels (MAM) :**

Il est à noter que les missions de l'assistant maternel-salarié peuvent s'effectuer à domicile et/ou en MAM.

Nom de la MAM:

Adresse:

Code postal: Commune:

Nombre d'assistants maternels: Capacité d'accueil: enfants.

Il est précisé que le parent-employeur :

☐ autorise l'assistant maternel-salarié à déléguer l'accueil de son enfant lorsqu'il utilise les services de la MAM⁵ aux conditions définies dans le contrat de travail.

L'accord de chaque assistant maternel auquel l'accueil de l'enfant est délégué, est joint au contrat en annexe 12.

☐ n'autorise pas l'assistant maternel-salarié à déléguer l'accueil de son enfant à un autre assistant maternel exerçant dans la même MAM que son assistant maternel-salarié.

⁴ Chaque parent peut autoriser l'assistant maternel qui accueille son enfant à déléguer cet accueil à un ou plusieurs assistants maternels exerçant dans la même maison d'assistants maternels. L'autorisation figure dans le contrat de travail de l'assistant maternel. L'accord de chaque assistant maternel auquel l'accueil peut être délégué est joint en annexe au contrat de travail de l'assistant maternel délégant. L'assistant maternel délégataire reçoit une copie du contrat de travail de l'assistant maternel délégant. La délégation d'accueil ne fait l'objet d'aucune rémunération. (CASF - Art. L424-2)

⁵ Dans ce cas, le parent-employeur reste celui de l'assistant maternel auquel il confie habituellement son enfant.

3-2 • La durée et les horaires de l'accueil (CCNT 2004 – article 6)

3-2-1 • L'accueil hebdomadaire

• Si les horaires sont réguliers, l'enfant est confié à l'assistant maternel selon les jours et horaires suivants :

		MATIN*	MIDI*	APRÈS-MIDI*	SOIR*	NUIT*
LUNDI	Hors vacances scolaires					
	Vacances Scolaires					
MARDI	Hors vacances scolaires					
	Vacances Scolaires					
MERCREDI	Hors vacances scolaires					
	Vacances Scolaires					
JEUDI	Hors vacances scolaires					
	Vacances Scolaires					
VENDREDI	Hors vacances scolaires					
	Vacances Scolaires					
SAMEDI	Hors vacances scolaires					
	Vacances Scolaires					
DIMANCHE	Hors vacances scolaires					
	Vacances Scolaires					

* Préciser les horaires d'accueil à domicile et/ou en MAM

Nombre d'heures hebdomadaires minimum : ----- h

• Si les horaires d'accueil sont irréguliers (horaires postés, irréguliers ou décalés), le planning sera remis à l'assistant maternel selon une périodicité négociée. Il est important de prévoir un délai de prévenance.

Précisez :

- ①
- ②
- ③

3-2-2 • L'accueil annuel

Les parties doivent se mettre d'accord sur les périodes d'accueil programmées sur 12 mois⁶.

Pour les déterminer, compléter l'annexe 13.

L'enfant sera accueilli semaines par an chez l'assistant maternel.

⁶ Pour définir son besoin d'accueil, le parent-employeur doit prendre en compte ses congés, ses RTT et autres.

3-2-3 • L'accueil occasionnel⁷ (de courte durée sans caractère régulier)

Nombre d'heures hebdomadaires minimum :h

⁷ Conformément à l'article 6 de la CCNT 2004, « l'accueil est occasionnel, quand il est de courte durée et n'a pas de caractère régulier ».

3-2-4 • La modification de la durée d'accueil

En cas de modification de la durée d'accueil ou des jours de présence de l'enfant de manière définitive, ces modifications seront soumises à l'accord des deux parties et reprises dans un avenant écrit, daté et signé par les deux parties, et joint au contrat de travail – annexe 10.

Il est préférable de convenir d'un délai de prévenance en cas de modification occasionnelle du contrat de travail qui sera de heures ou jours (rayer l'indicateur inutile).

3-2-5. L'accueil de 24 heures consécutives

Il est précisé que cet accueil doit rester très exceptionnel et respecter le cadre de la CCNT 2004.

En cas d'indisponibilité des parents due à leur travail ou leur état de santé, ou en raison d'impératifs liés à des obligations prévisibles et non constantes de l'employeur, ou pour assurer l'accueil de l'enfant dans des situations exceptionnelles et imprévisibles, l'enfant pourra être accueilli pendant plusieurs jours consécutifs chez l'assistant maternel. Dans ce cas, l'accueil pourra être effectué la nuit.

L'assistant maternel : ☐ accepte d'accueillir l'enfant pendant plusieurs jours consécutifs.
☐ n'accepte pas d'accueillir l'enfant pendant plusieurs jours consécutifs.

3-3 • La durée du travail

Il est précisé que l'assistant maternel-salarié Mme/M. (Nom, Prénom) ne peut avoir une durée de travail journalière excédant 13 heures consécutives de travail (durée comprise entre le temps de travail et ses interruptions).

Il est rappelé, conformément aux dispositions de l'article L3131-1 du Code du travail, que « tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de onze heures consécutives », par employeur.

Cependant, il peut être dérogé à ce principe du repos quotidien de 11 heures consécutives, pour des raisons prévues à l'article 6 de la CCNT 2004, en raison :

- ① « d'impératifs liés à des obligations prévisibles et non constantes de l'employeur,
- ② pour assurer l'accueil de l'enfant dans des situations exceptionnelles et imprévisibles.

Dans ces cas, l'accueil de l'enfant pourra être effectué la nuit⁸ ».

⁸ Cf. les dispositions de l'accueil de 24 heures consécutives ci-dessus.

Au vu des dispositions de l'article L423-22, alinéa 2, du CASF, « l'employeur ne peut demander à un assistant maternel de travailler plus de 48 heures par semaine, cette durée étant calculée comme une moyenne sur une période de quatre mois, sans avoir obtenu l'accord écrit de celui-ci (...) ».

3-4 • L'autorisation de déplacements et de sorties

3-4-1. Les autorisations de déplacements

Il est précisé que le parent-employeur :

- ☐ autorise l'assistant maternel-salarié à se déplacer avec l'enfant, dont il assure l'accueil, dans son véhicule personnel.
- ☐ autorise l'assistant maternel-salarié à se déplacer avec l'enfant, dont il assure l'accueil, en transport en commun et/ou à pied (rayer la mention inutile).
- ☐ n'autorise pas l'assistant maternel-salarié à se déplacer avec l'enfant (ni avec son véhicule personnel, ni en transport commun, ni à pied).

Si le parent-employeur l'y autorise, les parties doivent s'entendre sur les conditions et les modalités définies dans le feuillet spécifique « autorisation de déplacements ». Et, l'assistant maternel-salarié doit se conformer strictement aux conditions et modalités décrites. Annexe 14.



3-4-2. Les autorisations de sorties éducatives⁹

Il est précisé que le parent-employeur :

- ☐ autorise l'assistant maternel-salarié à le faire.
- ☐ n'autorise pas l'assistant maternel-salarié à effectuer ou à se rendre à des sorties éducatives (rayer la mention inutile) pour l'enfant accueilli.

Il est à noter que les parties peuvent recourir à des autorisations ponctuelles pour des événements particuliers, notamment sorties particulières dans l'activité des Relais Petite Enfance (RPE), ...

⁹ On entend par « sorties éducatives », à titre d'exemple : accompagner l'enfant accueilli à son activité culturelle, artistique, sportive, aux activités du RPE, à un examen médical de l'enfant,...

3-5 • Les conditions liées à la prise en charge de l'enfant porteur de handicap, maladies chroniques, allergies...

Les parties s'entendent à définir les conditions particulières d'accueil de l'enfant répondant à ses caractéristiques. (Caractéristiques définies dans le projet d'accueil, page 10 et projet d'accueil individualisé.)

Il est important qu'un exemplaire du Projet d'Accueil Individualisé soit fourni à l'assistant maternel.

Ainsi, pour accueillir l'enfant, dans les conditions optimales, les parties fixent les obligations suivantes (par exemple, formations particulières de l'assistant maternel; adaptation particulière du domicile de l'assistant maternel,...) :

- ②
- ②
- ②
- ②
- ②

4- LA RÉMUNÉRATION

4-1 • La rémunération (CCNT 2004 - article 7)

Les différents éléments de la rémunération sont présentés comme suit :

4-1-1 • Le salaire minimum légal

Le salaire horaire de base du salarié est de 0,281 fois le montant du SMIC horaire brut par enfant et par heure d'accueil¹⁰.

Le salaire de base de l'assistant maternel est OBLIGATOIREMENT mensualisé sauf en cas d'accueil occasionnel. Il est calculé sur 12 mois à partir de la date d'embauche.

¹⁰ À titre d'exemple: au 1^{er} janvier 2016, le SMIC horaire brut est fixé à 9,67 €. Ainsi le salaire horaire de base de l'assistant maternel sera:
Brut: 9,67 €/H x 0,281 = 2,72 €/H / Net: 2,093 €/H (2,72€/H - 23,06 % cotisations sociales en Métropole).

4-1-2 • Le salaire négocié et convenu entre les parties

Ainsi, les parties se sont entendues pour fixer le salaire horaire de base (en brut et en net) du salarié au montant suivant:

Brut: €/H

Net: €/H (-23,06 % de cotisations sociales). Ce taux peut évoluer en fonction des dispositions légales entourant la protection sociale des salariés.

Ils se sont fixés de verser mensuellement le salaire et de fournir obligatoirement le bulletin de paie PAJEMPLOI, à date fixe, à savoir le de chaque mois.

4-1-3 • Les heures complémentaires (CCNT 2004 - article 7)

Les heures complémentaires sont celles travaillées au-delà des heures hebdomadaires minimum prévues au contrat de travail. Elles sont rémunérées au même tarif et ajoutées au salaire de base.

4-1-4 • Les heures majorées

Les heures réellement travaillées au-delà de 45 heures hebdomadaires donnent lieu à une majoration de rémunération dont le taux est fixé en commun accord entre l'assistant maternel-salarié et le parent-employeur, après négociation.

Taux de majoration à partir de la 46^e heure:% du salaire de base.

Taux de majoration pour l'accueil d'un enfant porteur de handicap:% du salaire de base.

4-1-5 • Les 24 heures consécutives

Les parties déclarent respecter les conditions de l'article 3-2-5 de ce contrat de travail (« Accueil de 24 heures consécutives »). Et d'un commun accord, elles ont fixé la rémunération à €/heure d'accueil. Cette rémunération ne peut être inférieure au salaire minimum légal.

4-2 • La compensation des indemnités (Art. 8 CCNT 2004).

Les indemnités d'entretien, de repas et de déplacement sont **dues uniquement lorsque l'enfant est présent chez l'assistant maternel**, les indemnités n'ont pas de caractère de salaire et ne sont donc **pas soumises à cotisations**.

4-2-1 • L'indemnité d'entretien

Les dépenses d'entretien de l'enfant¹¹ (jeux et matériel d'éveil, entretien du matériel utilisé, part de consommation d'eau, d'électricité, de chauffage, ...) sont celles que l'assistant maternel met en œuvre dans la prise en charge de l'enfant accueilli. Elles ne doivent pas être supportées exclusivement par l'assistant maternel-salarié.

Le parent-employeur prend en charge ces dépenses par le versement d'une indemnité d'entretien.

Son montant est **fixé d'un commun accord entre le parent-employeur et l'assistant maternel-salarié**.

¹¹ Les dépenses d'entretien sont légalement définies à l'article D423-6 du CASF.

Mais, elle ne peut pas être inférieure à 2,65 € par journée d'accueil (pour une durée inférieure ou égale à 8 heures). Au-delà de 9 heures d'accueil, l'indemnité d'entretien est fixée légalement¹².

¹² Minimum légal défini à l'article D423-7 du CASF « lorsqu'aucune fourniture n'est apportée par les parents de l'enfant ou par l'employeur, le montant de l'indemnité d'entretien ne peut être inférieur à 85 % du minimum garanti déterminé en fonction de l'inflation, par enfant et pour une journée de neuf heures ».
Exemple pour l'année 2016: minimum garanti équivalent à 3,52 x 85 %
Soit une indemnité d'entretien de 2,992 € pour 9 heures d'accueil; de 3,33 € pour 10 heures d'accueil et de 3,66 € pour 11 heures d'accueil.

4-2-2. L'indemnité de repas

◦ Si le parent-employeur les fournit à l'assistant maternel-salarié, aucune indemnité n'est alors due.

Le parent-employeur estime alors, la valeur du repas, pour que l'assistant maternel-salarié puisse fournir l'information à la direction des impôts → valeur estimée du repas fourni: €

◦ Dans le cas contraire, une indemnité de repas est versée à l'assistant maternel-salarié en dédommagement. Son montant est fixé d'un commun accord entre le parent-employeur et l'assistant maternel-salarié, sur argumentation du professionnel.

Cette indemnité sera revalorisée en fonction de l'âge de l'enfant. (Compléter l'annexe 10).

L'indemnité pour le: ☐ petit-déjeuner est alors fixée à€ par jour d'accueil.
☐ déjeuner est alors fixée à€ par jour d'accueil.
☐ goûter est alors fixée à€ par jour d'accueil.
☐ dîner est alors fixée à€ par jour d'accueil.

Une indemnité globale de repas est fixée à € par jour d'accueil.

4-2-3 • Les frais de déplacement (CCNT 2004 - article 9)

L'indemnisation est à répartir, le cas échéant, entre les parents-employeurs demandeurs de déplacements.

Si l'assistant maternel-salarié utilise son véhicule personnel **pour transporter l'enfant accueilli**, le parent-employeur doit l'indemniser, en fonction du nombre de kilomètres effectués.

L'indemnisation kilométrique ne peut être inférieure au barème de l'administration¹³ (montant minimum du tableau) et supérieure au barème fiscal annuel¹⁴ (montant maximal du tableau).

¹³ Cf. l'arrêté du 26 août 2008 fixant les taux des indemnités kilométriques pour les déplacements temporaires des personnels de l'État.
¹⁴ Références du barème fiscal 2016.

Puissance du véhicule	Montant minimal (en € par km)		Montant maximal (en € par km)
	Jusqu'à 2 000 km	De 2 001 à 10 000 km	Jusqu'à 5 000 km
3 CV	0,25	0,31	0,410
4 CV	0,25	0,31	0,493
5 CV	0,25	0,31	0,543
6 CV	0,32	0,39	0,568
7 CV	0,32	0,39	0,595
8 CV et plus	0,35	0,43	0,595

Les parties se sont entendues pour fixer le barème kilométrique à€ du kilomètre, en fonction de la puissance fiscale du véhicule du salarié.

Il est convenu entre eux, que l'assistant maternel-salarié présentera au mois par mois sa feuille de frais précisant les **parcours et les kilométrages effectués pour l'enfant accueilli**.

4-3 • Le calcul de la mensualisation

Besoin d'accueil:

- ☐ **Accueil régulier** – Mensualisation d'une **année complète**: l'enfant est confié toute l'année, les parents et l'assistant maternel prennent en même temps leurs 5 semaines de congés (soit 52 semaines = 47 semaines d'accueil + 5 semaines de congés payés).
- ☐ **Accueil régulier** – Mensualisation d'une **année incomplète**: l'enfant est confié moins de 47 semaines.
- ☐ **Accueil occasionnel** – Uniquement un accueil de courte durée sans caractère régulier.

- Ⓞ Nombre d'heures hebdomadaires minimum :
 Ⓞ Tarif horaire de base :
 Ⓞ Nombre de semaines d'accueil :

	ACCUEIL RÉGULIER		ACCUEIL OCCASIONNEL
	ANNÉE COMPLÈTE	ANNÉE INCOMPLÈTE	
Salaire mensuel	(Nombre d'heures d'accueil par semaine x salaire horaire x 52 semaines) / 12 (..... € x h x 52 semaines) / 12 → €/mois	(Nombre d'heures d'accueil par semaine x salaire horaire x nombre de semaines d'accueil) / 12 (..... € x h x semaines) / 12 → €/mois	Salaire horaire x nombre d'heures d'accueil dans le mois (..... € x h) → €/mois
Congés Payés	Pris en compte dans le calcul de la mensualisation sur 52 semaines	Non pris en compte dans la mensualisation et sont payés en plus selon l'une des modalités ci-dessous : ☐ une seule fois au mois de juin. ☐ lors de la prise du congé principal. ☐ à chaque prise de congés. ☐ par 1/12 ^e tous les mois. (se reporter au 9-3 : Les congés payés)	Selon la règle du 1/10 ^e versé à la fin de chaque accueil

POUR LA DÉCLARATION PAJEMPLOI

Nombre d'heures mensualisées	(52 semaines x nombre d'heures d'accueil) / 12 (52 semaines x h) / 12 → heures/mois	(nombre de semaines programmées x nombre d'heures d'accueil) / 12 (..... semaines x h) / 12 → heures/mois	
Nombre de jours mensualisés	(52 semaines x nombre de jours d'accueil par semaine) / 12 (52 semaines x j) / 12 → jours/mois	(nombre de semaines programmées x nombre de jours d'accueil par semaine) / 12 (..... semaines x j) / 12 → jours/mois	

Ⓞ Le mécanisme de pondération du salaire de l'assistant maternel (CCNT 2004 - article 7)

Le salaire de l'assistant maternel sera :

- Augmenté des heures complémentaires hebdomadaires (celles effectuées en plus de ce qui est prévu au contrat de travail) ;
- Majoré des heures « supplémentaires » le cas échéant, dans le mois,
- Pondéré par le mécanisme d'indemnité en cas d'absences de l'enfant¹⁵,
- Diminué des heures ou jours d'absences de l'enfant imputables à l'assistant maternel¹⁶,
- Réduit des jours de congés, dans le cas où ils ne sont pas rémunérés.

¹⁵ Reportez-vous au paragraphe 7 – Les absences de l'enfant du présent contrat.

¹⁶ Reportez-vous au paragraphe 7 – Les absences de l'enfant du présent contrat.

Ⓞ La règle d'augmentation du salaire de l'assistant maternel

Pour les assistants maternels rémunérés uniquement au minimum légal, à savoir le SMIC horaire brut de l'année x 0,281 ; la revalorisation de son salaire est alors calquée automatiquement sur l'augmentation du SMIC, une fois par an au 1^{er} janvier. Pour les assistants maternels rémunérés au-dessus du minimum légal, le parent-employeur et l'assistant maternel-salarié doivent se mettre d'accord sur toute augmentation de salaire.

Modalités retenues :

- Ⓞ
 Ⓞ

5- LA PROTECTION SOCIALE (CCNT 2004 - ARTICLE 2)

Au premier jour de son embauche, l'assistant maternel-salarié Mme/M. (Nom, Prénom) bénéficie d'une protection sociale en matière de retraite et de prévoyance¹⁷, dont la gestion a été confiée auprès de l'organisme social IRCM.

¹⁷ La prévoyance recouvre la prise en charge de certains risques comme la maladie, l'incapacité, l'hospitalisation, ou plus lourdement, l'invalidité, le décès.

Pour ce faire, le parent-employeur cotise auprès de :

• **IRCEM – Retraite et Prévoyance**

261, avenue des Nations-Unies

59 672 ROUBAIX Cedex 1

Coordonnées téléphoniques

Accueil: 03 20 45 57 00

Service téléphonique clientèle: 03 20 45 35 38

Site internet: www.ircem.com

Les parties précisent le numéro de contrat d'affiliation à l'IRCEM:

6- LES CLAUSES PARTICULIÈRES

6-1 • L'obligation de respecter les exigences du métier d'assistant maternel

L'assistant maternel-salarié Mme/M. (Nom, Prénom) s'engage formellement à respecter les conditions d'exercice du métier d'assistant maternel, notamment :

- ⊗ Veiller à la validité de l'agrément et son renouvellement,
- ⊗ Opérer les rénovations et travaux intérieurs de la maison, entretenir le matériel servant à la prise en charge de l'enfant (sans que cela nuise à l'accueil),
- ⊗ Respecter et appliquer les dispositions du projet d'accueil,
- ⊗ Honorer les règles morales, culturelles et éducatives des parents confiant l'enfant, et de toute autre clause négociée entre les parties.

À défaut, l'assistant maternel-salarié engage sa responsabilité professionnelle et s'expose à des sanctions disciplinaires fixées à l'article R422-20 du Code de l'action sociale et des familles (cf. page 39).

6-2 • L'obligation de sécurité du lieu d'accueil de l'enfant

L'assistant maternel-salarié Mme/M. (Nom, Prénom) s'engage à respecter **la réglementation en vigueur en matière de sécurité, en ce qui concerne l'environnement du lieu d'accueil, la sécurité de ses abords et son accessibilité.**

Ainsi, il est vigilant pour offrir un espace suffisant et sécurisé pour la circulation des enfants, le jeu, le sommeil et le repas. Il est également dans l'obligation de prévenir efficacement les accidents domestiques. Il en va de sa responsabilité professionnelle.

Pour ce faire, l'assistant maternel-salarié suit les instructions qui peuvent lui être données par les représentants du Conseil départemental et se conformera à ces nouvelles instructions, notamment par la mise en conformité du domicile aux nouvelles règles de sécurité.

6-3 • L'obligation de discrétion

L'assistant maternel-salarié Mme/M. (Nom, Prénom) est tenu, de la façon la plus stricte, à la **discrétion la plus absolue des informations et renseignements, dont il peut être témoin ou qu'il peut recueillir à l'occasion de ses fonctions.**

Cette obligation de discrétion demeure même après la fin du présent contrat, qu'elle qu'en soit la cause.

Le non-respect de la clause de discrétion est une faute professionnelle et peut entraîner un licenciement pour faute grave.

(Cass, chambre sociale du 16 septembre 2015, affaire n°13-26.949)

6-4 • L'obligation de signalement en cas de mauvais traitements sur l'enfant

Il est rappelé qu'en qualité d'assistant maternel, ce professionnel concourt à la protection de l'enfant. L'application de la loi n°2016-297 du 14 mars 2016 relative à la protection de l'enfance s'étend à lui.

Ainsi il est dans l'obligation, d'alerter des actes de mauvais traitements sur l'enfant, dont il est témoin ou de dénoncer des faits de maltraitance (physique, psychologique, ...), qu'elle qu'en soit l'origine (parents, tiers) sur l'enfant qui lui est confié aux services du Conseil départemental, au n° 119 (service national d'accueil téléphonique pour l'enfance en danger) et/ou les services de police.

7- LES ABSENCES DE L'ENFANT (ART. 14 CCNT 2004)

Conformément à l'article L423-20 du CASF : « *En cas d'absence d'un enfant pendant une période d'accueil prévue par le contrat, l'assistant maternel bénéficie, dans les conditions et limites de la convention collective nationale des assistants maternels, du maintien de sa rémunération, sauf si l'enfant ne peut être accueilli du seul fait de l'assistant maternel ou lorsque l'absence est due à une maladie de l'enfant attestée par un certificat médical.* » (CASF - Art. L423-20)

Il pose un principe, **en cas d'absence de l'enfant pendant une période d'accueil prévue au contrat de travail, l'assistant maternel bénéficie du maintien de son salaire.**

À l'exception : si l'absence de l'enfant est imputable à l'assistant maternel. Dans ce cas, aucune rémunération n'est due.

En cas de maladie ou d'accident de l'enfant, pour un assistant maternel employé par un particulier, c'est l'article 14 de la Convention Collective qui s'applique.

La convention collective précise : « *Toutefois, en cas d'absences de l'enfant dues à une maladie ou à un accident, lorsque les parents ne peuvent pas confier l'enfant malade à l'assistant maternel, ils doivent lui faire parvenir, dans les 48 heures, un certificat médical daté du premier jour d'absence.* ».

Dès lors :

⊗ l'assistant maternel-salarié n'est pas rémunéré 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 d'accueil 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, l'assistant maternel-salarié n'est pas rémunéré. Mais après 14 jours calendaires consécutifs d'absence, les parents décideront soit de rompre le contrat, soit de maintenir le salaire.

Au-delà de 10 jours d'absence pas nécessairement consécutifs dans l'année, ou de 14 jours consécutifs d'absence, l'assistant maternel-salarié retrouvera son plein salaire.

Ainsi, l'assistant maternel-salarié :

⊗ **est rémunéré à taux plein, pendant les courtes absences pour maladie de l'enfant, si le parent-employeur ne présente pas de certificat médical.**

⊗ **est rémunéré¹⁸, si le total de ces absences est supérieur à 10 jours d'accueil dans l'année ou 14 jours consécutifs (au-delà de 14 jours, les parents peuvent rompre le contrat ou rémunèrent à taux plein).**

⊗ **n'est pas rémunéré pour des courtes absences justifiées.**

¹⁸ Même rémunération qu'en présence de l'enfant.

8- LES ABSENCES, MALADIES, MATERNITÉ ET ADOPTION DE L'ASSISTANT MATERNEL

8-1 • Les absences

Il est précisé que l'assistant maternel-salarié ne peut être absent, qu'en fonction de motifs prévus par le Code du travail, et/ou par la CCNT 2004.

Ainsi, le salarié peut bénéficier d'absence ou de congé pour :

⊗ événements familiaux (sous condition d'ancienneté)¹⁹,

⊗ convenance personnelle²⁰,

¹⁹ CCNT 2004 - article 13. Cf. annexe 15

²⁰ CCNT 2004 - article 13. Cf. annexe 15

- ⊗ appel de préparation à la défense nationale²¹,
- ⊗ enfant malade²²,
- ⊗ solidarité familiale²³,
- ⊗ proche aidant²⁴,
- ⊗ formation²⁵.

²¹ CCNT 2004 - article 13.

²² Code du travail - Art. L1225-61: « Le salarié bénéficie d'un congé non rémunéré, de trois jours maximum par an, en cas de maladie ou d'accident, constatés par certificat médical, d'un enfant de moins de seize ans dont il assume la charge. Elle est portée à cinq jours si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus, âgés de moins de seize ans. »

²³ Code du travail - Art. L3142-6: « Le salarié dont un ascendant, un descendant, un frère, une sœur ou une personne partageant le même domicile souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable a droit à un congé de solidarité familiale. »

Art L3142-27: « La durée maximale du congé est de trois mois, renouvelable dans la limite mentionnée à l'article L 3142-19. »
²⁴ Code du travail - Art. L3142-22: « Le salarié ayant au moins deux ans d'ancienneté peut suspendre son contrat de travail pour s'occuper d'un parent présentant un handicap ou une perte d'autonomie grave (conjoint, concubin, partenaire du PACS, ascendant, descendant, enfant à charge, collatéral). Ce congé est non rémunéré d'une durée de trois mois à un an maximum. »

²⁵ CCNT 2004 - article 19.

En dehors de ces motifs, si l'assistant maternel-salarié s'absente, il peut s'exposer à des sanctions disciplinaires de la part du parent-employeur.

Dans les cas d'absences autorisées par le Code du travail ou la convention collective, l'assistant maternel-salarié indisponible prévoit le recours auprès d'un autre assistant maternel, qui sera présenté aux parents et à l'enfant accueilli, et accepté par le parent-employeur.

Voir l'annexe 1.

8-2 • Les maladies

L'assistant maternel-salarié bénéficie d'une couverture maladie et accident, complémentaire à celle de la Sécurité Sociale, assurée par l'IRCEM Prévoyance.

En cas d'absence pour maladie, l'assistant maternel-salarié doit avertir chaque parent-employeur **dans les meilleurs délais**, et leur faire parvenir dans les 48 heures, un certificat médical constatant l'état de santé du salarié et sa durée d'absence.

8-3 • La maternité et adoption (CCNT 2004 - article 16)

À l'arrivée d'un enfant (maternité ou adoption), l'assistant maternel-salarié bénéficie :

- ⊗ d'un congé maternité,
- ⊗ d'un revenu de remplacement.

Situation du salarié	Naissance	Congé parental	Congé postnatal	Total
Sans enfant	Un enfant	6 semaines	10 semaines	16 semaines
	Jumeaux	12 semaines	22 semaines	34 semaines
	Triplés ou plus	24 semaines	22 semaines	46 semaines
Un enfant	Un enfant	6 semaines	10 semaines	16 semaines
	Jumeaux	12 semaines	22 semaines	34 semaines
	Triplés ou plus	24 semaines	22 semaines	46 semaines
Deux enfants ou plus	Un enfant	8 semaines	18 semaines	26 semaines
	Jumeaux	12 semaines	22 semaines	34 semaines
	Triplés ou plus	24 semaines	22 semaines	46 semaines

La future mère doit avertir son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception du motif de son absence et de la date à laquelle elle compte reprendre son travail.

9- LES CONGÉS, JOURS FÉRIÉS ET CONGÉS PAYÉS DE L'ASSISTANT MATERNEL

9-1 • Le repos hebdomadaire

L'assistant maternel-salarié ne peut travailler plus de 6 jours consécutifs, tout employeur confondu.

Un jour de repos hebdomadaire de 35 heures consécutives minimum²⁶ doit être fixé. Ce jour de repos hebdomadaire sera le²⁷ :

²⁶ Il est précisé que c'est le même jour de repos hebdomadaire qui s'applique en cas de multi-employeurs.

²⁷ En raison de l'article 10 de la CCNT 2004, il est donné de préférence le dimanche. Mais conventionnellement, un autre choix peut être opéré, en accord salarié/employeur, entre le lundi, mardi, mercredi, jeudi, vendredi ou samedi.

L'assistant maternel accepte occasionnellement d'accueillir l'enfant le jour de repos hebdomadaire ? ☐ Oui ☐ Non

Si oui, la journée sera selon accord des parties :

- ☐ rémunérée au tarif normal, majoré de 25 %.
- ☐ récupérée par un repos équivalent, majoré de 25 %.

9-2 • Les jours fériés (CCNT 2004 – article 11)

• Les jours fériés ordinaires

Outre le 1^{er} mai, l'article L3133-1 du Code du travail fixe 10 jours fériés dans l'année²⁸.

Les jours fériés ne sont pas obligatoirement chômés et payés.

Ils suivent les règles suivantes :

- les jours fériés chômés sont payés, s'ils tombent un jour habituellement travaillé et si le salarié a trois mois d'ancienneté avec son employeur²⁹,
- les jours fériés travaillés, sont payés normalement, à condition qu'ils aient été prévus au contrat de travail.

²⁸ Code du travail - Art. L3133-1 : « Les fêtes légales ci-après désignées sont des jours fériés : le 1^{er} janvier, le lundi de Pâques, le 8 mai, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 14 juillet, l'Assomption, la Toussaint, le 11 novembre, le jour de Noël. »
²⁹ Il est précisé que les autres conditions de l'article 11 de la CCNT 2004, ont été supprimées par la loi n°2012-387 du 22 mars 2012 (article 49) relative à la simplification du droit et à l'allègement des démarches administratives.

• Le 1^{er} mai

Le 1^{er} mai est le seul jour férié, chômé et payé³⁰, à savoir :

- l'assistant maternel qui ne travaille pas le 1^{er} mai et aurait dû travailler ce jour-là (jour habituel d'accueil de l'enfant), est payé normalement dans le cadre de la mensualisation,
- l'assistant maternel qui travaille un 1^{er} mai, a droit à une rémunération majorée de 100 %.

Les parties s'entendent-elles pour l'accueil de l'enfant lors d'un jour férié ? ☐ Oui ☐ Non

Si oui, les parties doivent préciser le(s) jour(s) férié(s) travaillé(s) :

³⁰ Code du travail - Art. L3133-4 : « Le 1^{er} mai est jour férié et chômé ».

9-3 • Les congés payés

• La période de référence d'acquisition de jours de congés payés

Elle est définie du 1^{er} juin au 31 mai de l'année suivante³¹, pour que l'assistant maternel-salarié ouvre droit à des congés payés, selon la règle de 2,5 jours ouvrables³² de congés par mois de travail³³, qui seront pris l'année suivante, entre la période du 1^{er} mai au 30 avril de l'année suivante.

01/06/2015

31/05/2016



Ainsi l'assistant maternel pour avoir droit à des congés entre le 1^{er} mai 2016 et le 30 avril 2017, il doit avoir travaillé entre le 1^{er} juin 2015 et le 31 mai 2016.

• Le nombre total de jours de congés payés (CCNT 2004 - article 12)

L'assistant maternel-salarié « acquiert 30 jours ouvrables de congés payés, soit cinq semaines », pour une année de référence complète³⁴.

Lorsque le nombre de jours de congés n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur³⁵.

³¹ CCNT 2004 - article 12

³² Est considéré comme jour ouvrable chaque jour de la semaine du lundi au samedi, à l'exception du dimanche ou du jour de repos hebdomadaire qui le remplace et des jours fériés chômés.

³³ Ouverture des droits aux congés payés se fait dès le premier jour de travail, depuis la loi n°2012-387 du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit.

³⁴ C'est-à-dire qu'il a travaillé du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

Si ce n'est pas le cas, le calcul des congés payés se fera selon la formule suivante : 2,5 jours ouvrables x nombre de mois travaillés.

³⁵ A titre d'exemple : 2,5 jours ouvrables x 11 mois travaillés = 27,5 jours soit 28 jours de congés acquis.

Il est précisé que les femmes salariées bénéficient de jours de congés supplémentaires pour chaque enfant de moins de quinze ans au 30 avril de l'année en cours, qui vit avec elle³⁶. Mais, en aucun cas, la durée totale des congés, y compris avec les congés supplémentaires, ne peut dépasser 30 jours ouvrables.

³⁶ Code du travail - Art. L3141-8 : « Les salariés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de deux jours de congés supplémentaires par enfant à charge (...). 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 ».

• La prise des congés payés

Il faut distinguer deux situations, conformément à l'article 12 de la CCNT 2004 :

⊗ L'assistant maternel-salarié n'a qu'un seul employeur : les dates de congés sont fixées par le parent-employeur.

« Un congé payé de deux semaines continues (ou 12 jours ouvrables consécutifs) doit être attribué au cours de la période du 1^{er} mai au 31 octobre, sauf accord entre les parties³⁷. » Le reste des congés devant être pris entre le 1^{er} novembre et le 30 avril de l'année suivante.

⊗ L'assistant maternel-salarié a plusieurs employeurs : au plus tard, le 1^{er} mars de chaque année, l'assistant maternel fixe ses dates de congés et en informe ses employeurs³⁸.

Il fixe alors quatre semaines de ses congés pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre de l'année, et une semaine en hiver³⁹ qui seront rémunérés en fonction du nombre de jours de congés payés acquis.

³⁷ CCNT 2004 - article 12.

³⁸ CASF - Art. L423-23.
³⁹ CASF - Art. D423-16 : « L'assistant maternel qui a plusieurs employeurs peut fixer lui-même quatre semaines de ses congés pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre de l'année, et une semaine en hiver à condition d'en prévenir ses employeurs au plus tard le 1^{er} mars de l'année considérée ».

• La rémunération des congés payés

Il est précisé que chaque année, au début du mois de juin, les parties font le point sur le « nombre de jours de congés acquis et la rémunération brute versée au salarié pendant l'année de référence »⁴⁰ (Année de référence du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours).

Cela permet de connaître le montant de l'indemnité de congés payés.

Le calcul de l'indemnité de congés payés :

La convention collective du 1^{er} juillet 2004, prévoit deux modalités de calcul : **la règle du maintien de salaire ou la règle du dixième**. La solution retenue sera celle qui est plus favorable pour l'assistant maternel-salarié.

⊗ Le maintien de salaire : l'indemnité de congés payés serait égale au salaire qu'aurait perçu l'assistant maternel s'il avait travaillé, hors indemnité d'entretien et de nourriture.

⊗ Le dixième : l'indemnité de congés payés est égale à 10 % des rémunérations perçues durant la période de référence. Ainsi, ce sont les 10% de la somme des salaires de juin de l'année précédente à mai de l'année en cours⁴¹.

⁴⁰ CCNT 2004 - article 12f.

⁴¹ À titre d'exemple : Madame Dupont a commencé son contrat au 1^{er} janvier 2016. Elle a gagné 1800 € au 31 mai 2016, soit une indemnité de congés payés de 180 €, et a acquis 13 jours de congés (5 mois x 2,5 = 12,5 jours arrondis à 13). Pour chacun de ces treize jours de congés payés, l'indemnité sera de : 180 = 13,85 €.

Le paiement de l'indemnité des congés payés se fera en fonction du type d'accueil :

⊗ **Lorsque l'accueil s'effectue sur une année complète**, les congés sont rémunérés lorsqu'ils sont pris.

- Si le maintien de salaire est plus favorable que le paiement selon la règle du dixième, l'assistant maternel-salarié perçoit le salaire mensuel convenu sans modification.
- Si le paiement selon la règle du dixième est plus favorable, ce montant remplace, pour les jours concernés, le salaire habituel.

⊗ **Lorsque l'accueil s'effectue sur une année incomplète**, la rémunération des congés payés acquis pour l'année de référence peut être versée, selon l'accord des parties :

- Soit en une seule fois au mois de juin,
- Soit lors de la prise du congé principal,
- Soit au fur et à mesure de la prise de congés,
- Soit par douzième chaque mois (à partir de juin suivant).

Dans tous les cas, l'indemnité de congés payés s'ajoute au salaire mensuel convenu, puisqu'en année incomplète, la mensualisation est calculée en dehors des congés payés.

Choix des parties, dans le cas de l'accueil en année incomplète :

- ☐ une seule fois au mois de juin,
- ☐ lors de la prise du congé principal,
- ☐ à chaque prise de congés,
- ☐ par 1/12^e tous les mois.

10- LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL (CCNT 2004 - ARTICLE 18)

10-1 • La prise de l'initiative de la rupture du contrat de travail et son préavis

Deux motifs peuvent justifier de la rupture du contrat de travail :

- ⊗ le retrait de l'enfant,
- ⊗ la démission de l'assistant maternel-salarié.

• La rupture à l'initiative du parent-employeur: le retrait de l'enfant

Le parent-employeur peut rompre la relation de travail avec l'assistant maternel-salarié, en dehors de la période d'essai, en respectant les dispositions de l'article L423-24 du CASF⁴².

Pour ce faire, il doit lui signifier le retrait de l'enfant par lettre recommandée avec accusé de réception, en tenant compte du préavis. Ce préavis court à partir de la date de présentation du courrier recommandé par la Poste.

La durée du préavis est au minimum de :

- ⊗ 15 jours, si l'ancienneté de l'assistant maternel-salarié est comprise entre trois mois et un an,
- ⊗ un mois, si l'ancienneté de l'assistant maternel-salarié est supérieure à un an.

Pendant le préavis, le contrat de travail se poursuit normalement.

⁴² CASF - Art. L423-24 : « Le particulier employeur qui décide de ne plus confier d'enfant à un assistant maternel qu'il employait depuis trois mois doit notifier à l'intéressé sa décision de rompre le contrat par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. »

• La rupture à l'initiative de l'assistant maternel-salarié: la démission de l'assistant maternel

L'assistant maternel-salarié qui décide de rompre sa relation de travail, avec son employeur, doit lui signifier sa démission, par lettre recommandée avec accusé de réception, en tenant compte d'un préavis⁴³.

L'assistant maternel-salarié en état de grossesse médicalement attesté, peut arrêter son travail, sans préavis et sans avoir à payer l'indemnité pour non-respect du préavis.

⁴³ Même durée que pour l'employeur, quinze jours ou un mois en fonction de l'ancienneté du salarié.

10-2 • Les indemnités de rupture

Le parent-employeur qui rompt le contrat de travail doit verser à l'assistant maternel-salarié, ayant au moins un an d'ancienneté, une indemnité de rupture égale à 1/120^e du total des salaires nets perçus pendant la durée du contrat⁴⁴, sauf si la rupture intervient pour faute grave.

Cette indemnité a un caractère de dommages et intérêts pour la perte du contrat. Ainsi, elle est exonérée de cotisations sociales et non soumise à l'impôt sur le revenu.

⁴⁴ Exemple : un assistant maternel qui gagne 360 € par mois, à qui les parents retirent l'enfant après une garde de 18 mois, aura droit à une indemnité de rupture de : $\frac{360 \text{ €} \times 18}{120} = 54 \text{ €}$.

10-3 • La régularisation du dernier salaire

Si l'accueil de l'enfant s'effectue sur une année incomplète, compte tenu de la mensualisation du salaire, il y a lieu de procéder à la régularisation du dernier salaire.

Il faut alors faire la comparaison entre « les heures d'accueil réellement effectuées avec celles rémunérées »⁴⁵, dans la mensualisation.

⊗ Si la différence est en la défaveur de l'assistant maternel-salarié, le parent-employeur doit payer la différence entre le montant des heures réellement effectuées et le montant de la mensualisation.

⊗ Si la différence est en la faveur de l'assistant maternel-salarié, le salaire perçu supérieur à son temps de travail réel, lui est laissé.

⁴⁵ CCNT 2004 - article 18.

10-4 • L'indemnité compensatrice de congés payés

Lorsque le contrat de travail est rompu, l'assistant maternel-salarié a droit à une indemnité compensatrice de congés payés, correspondant aux jours de congés payés acquis et non pris, au titre de l'année en cours et de l'année précédente.

Cette indemnité est due, quel que soit l'initiateur de la rupture, sauf pour faute lourde de l'assistant maternel-salarié.

10-5 • Le solde de tout compte

Le solde de tout compte, en annexe 16, est le document (en deux exemplaires⁴⁶) reprenant toutes les sommes versées entre le parent-employeur et l'assistant maternel-salarié, pour clore le contrat de travail⁴⁷, notamment le montant du dernier salaire, de l'indemnité de rupture (s'il y a lieu), les congés payés dus à la date de fin du contrat de travail.

En cas de désaccord sur le montant des sommes, l'assistant maternel-salarié a six mois, pour les réclamer auprès du parent-employeur. En revanche, les sommes non mentionnées sur le solde de tout compte peuvent être réclamées pendant trois ans.

⁴⁶ Code du travail - Art. D1234-7: « Le reçu pour solde de tout compte est établi en double exemplaires. Mention en est faite sur le reçu. L'un des exemplaires est remis au salarié ».

⁴⁷ Code du travail - Art. L1234-20: « Le solde de tout compte, établi par l'employeur et dont le salarié lui donne reçu, fait l'inventaire des sommes versées au salarié lors de la rupture du contrat de travail. Le reçu pour solde de tout compte peut être dénoncé dans les six mois qui suivent sa signature, délai au-delà duquel il devient libératoire pour l'employeur pour les sommes qui y sont mentionnées. »

10-6 • Les documents obligatoires après la rupture du contrat de travail (CCNT 2004 - article 18)

Les documents suivants sont à remettre, obligatoirement, à la fin du contrat de travail⁴⁸ :

- ⌚ le dernier bulletin de salaire, incluant le préavis, travaillé ou non,
- ⌚ le certificat de travail mentionnant la date de début et la date de fin du contrat de travail, ainsi que la mention de l'emploi occupé – Annexe 17,
- ⌚ l'attestation Pôle Emploi, pour que l'assistant maternel-salarié puisse faire valoir ses droits à l'indemnisation chômage⁴⁹,
- ⌚ le reçu pour solde de tout compte – Annexe 16.

⁴⁸ La fin du contrat de travail peut intervenir pendant la période d'essai, ou après la période d'essai, à l'initiative du parent-employeur ou de l'assistant maternel-salarié.

⁴⁹ À télécharger sur www.pole-emploi.fr et à compléter par le parent employeur.

11- LES DROITS RÉCIPROQUES

11-1 • Les droits de l'assistant maternel-salarié

• Le droit à la vie privée

Il est rappelé que le cadre de travail de l'assistant maternel-salarié est à son domicile, dans la sphère privée de l'assistant maternel-salarié.

Du fait de cette spécificité, les parents de l'enfant accueilli s'engagent :

- ⌚ à ne pas porter atteinte à l'intimité de la vie privée et personnelle de l'assistant maternel-salarié et de sa famille, ou porter atteinte aux libertés fondamentales et/ou sociales du salarié⁵⁰,
- ⌚ à ne pas divulguer les informations relatives à la vie privée du salarié et de sa famille,
- ⌚ à ne pas s'attarder plus que nécessaire au domicile de l'assistant maternel-salarié, lors des débuts et des fins d'accueil de l'enfant, ou autres événements en lien avec la relation de travail⁵¹.

⁵⁰ Notamment référence à son droit d'opinion, d'expression, liberté syndicale, droit à la formation professionnelle,...

⁵¹ À titre d'exemples, les temps de réactualisation du projet d'accueil, temps de coordination entre le parent-employeur et l'assistant maternel-salarié,...

• Le respect de la vie privée et professionnelle

La même obligation est étendue dans le domaine professionnel.

Les parents de l'enfant s'engagent à garder pour eux toutes les informations à caractère professionnel échangées, ou révélées lors de situations professionnelles.

11-2 • Les droits du parent-employeur

• Le droit à la vie privée et au respect de sa vie privée et professionnelle

L'assistant maternel-salarié Mme/M. (Nom, Prénom) est tenu de conserver, de façon stricte, la discrétion la plus absolue sur l'ensemble des informations, renseignements et faits, relatifs au domaine privé et/ou professionnel des parents de l'enfant accueilli, qui pourraient être recueillis à l'occasion de l'exercice de sa profession.

À défaut, l'assistant maternel-salarié peut s'exposer à des sanctions disciplinaires et/ou à des sanctions pénales, en fonction de la gravité de l'atteinte faite auprès des parents de l'enfant accueilli.

• L'application de son pouvoir disciplinaire

En sa qualité d'employeur, le parent-employeur dispose d'un pouvoir disciplinaire sur l'assistant maternel-salarié. Ce qui implique que l'employeur peut sanctionner le comportement fautif de son salarié.

L'employeur peut juger que le comportement du salarié ne correspond pas à l'exécution normale du contrat et constitue une faute.

Peuvent notamment être considérés comme fautifs :

- ⊗ le refus de se conformer à un ordre du parent-employeur,
- ⊗ le non-respect de l'obligation du secret professionnel, de discrétion et de loyauté,
- ⊗ les critiques, les injures, les menaces, les violences portées au parent-employeur, ou à l'autre parent de l'enfant accueilli,
- ⊗ les erreurs ou les négligences commises dans le travail,
- ⊗ les négligences et/ou les maltraitances opérées sur l'enfant accueilli.

Les sanctions⁵² pourront être les suivantes :

- ⊗ l'avertissement⁵³,
- ⊗ le blâme⁵⁴,
- ⊗ ou le licenciement pour faute lourde⁵⁵.

⁵² Code du travail - Art. L1331-1 : « Constitue une sanction toute mesure, autre que les observations verbales, prise par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié considéré par l'employeur comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération. »
⁵³ L'avertissement est une remontrance écrite qui met en évidence une faute et prononce une mise en garde. Il est défini à l'article L1332-1 du Code du travail : « Aucune sanction ne peut être prise à l'encontre du salarié sans que celui-ci soit informé, dans le même temps et par écrit, des griefs retenus contre lui. »
⁵⁴ Le blâme est la sanction disciplinaire qui s'applique pour les fautes « légères » du salarié.
⁵⁵ Le licenciement pour faute lourde est la sanction ultime pour l'assistant maternel qui aurait commis un défaut de surveillance, de la maltraitance,

• Le droit d'alerte

Le parent-employeur témoin ou informé⁵⁶ d'actes de négligences, de carences ou de maltraitances auprès de l'enfant accueilli et/ou de pratiques professionnelles déviantes doit en informer les services départementaux⁵⁷ (Service PMI du lieu de résidence de l'assistant maternel).

Pour ce faire, il doit appeler les services de la PMI et suivre ses instructions.

⁵⁶ Révélations de son enfant.
⁵⁷ CASF - Art R421-40 : « Tout employeur d'un assistant maternel qui retire un enfant, en raison d'une suspicion de risque de danger pour celui-ci ou de comportements compromettant la qualité de l'accueil, en informe le Président du Conseil départemental qui a délivré l'agrément ».

12- L'UTILISATION DU RELAIS PETITE ENFANCE (RPE)

Le RPE est un service public et gratuit, dédié, aux assistants maternels, aux gardes à domicile et aux familles. Il a pour mission⁵⁸ :

- ⊗ d'animer un lieu où professionnels de l'accueil à domicile, enfants et parents se rencontrent, s'expriment et tissent des liens sociaux,
- ⊗ d'organiser un lieu d'information, d'orientation et d'accès aux droits pour les parents, les professionnels ou les candidats à l'agrément,
- ⊗ de contribuer à la professionnalisation de l'accueil individuel,
- ⊗ de participer à une fonction d'observation des conditions locales d'accueil des jeunes enfants, sur le territoire rattaché au RPE.

⁵⁸ En référence à la Lettre Circulaire CNAF n°2001-213 en date du 25 septembre 2001, rappelée dans celle n°2001-020 du 2 février 2011.

Ainsi :

- ⌚ du côté des familles, il s'agit de mieux les informer sur l'ensemble des modes d'accueil sans opposer l'accueil individuel à l'accueil collectif, et de les informer sur le cadre légal de la relation de travail entre le parent et l'assistant maternel,
- ⌚ du côté des professionnels, il s'agit d'améliorer la qualité de l'accueil des enfants, et participer à leur professionnalisation⁵⁹, dans un souci permanent du bien-être de l'enfant accueilli.

⁵⁹ Dont la formation, avec le consentement du parent-employeur.

Il est précisé que le parent-employeur :

- ☐ autorise l'assistant maternel-salarié et l'enfant à se rendre aux activités permanentes du RPE, en fonction du planning d'activités présenté et accepté par le parent-employeur,
- ☐ autorise l'assistant maternel-salarié et l'enfant à participer aux événementiels organisés, sous invitation du RPE,
- ☐ n'autorise pas l'assistant maternel-salarié et l'enfant accueilli à se rendre aux activités du RPE.

Coordonnées du RPE :

Nom du RPE :

Adresse :

Commune :

Téléphone :

Mail :

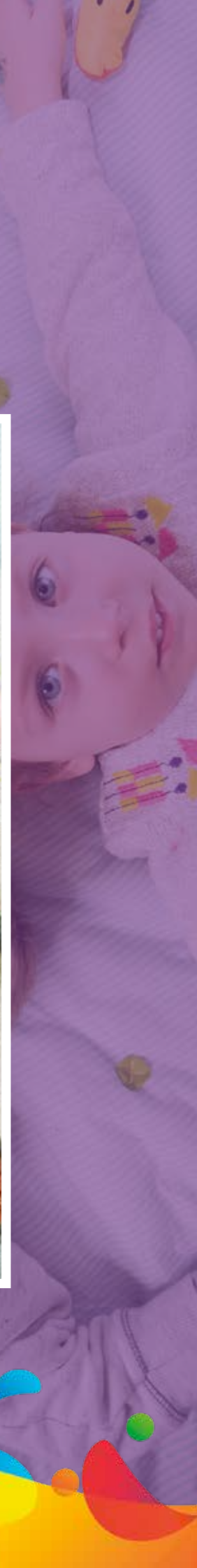
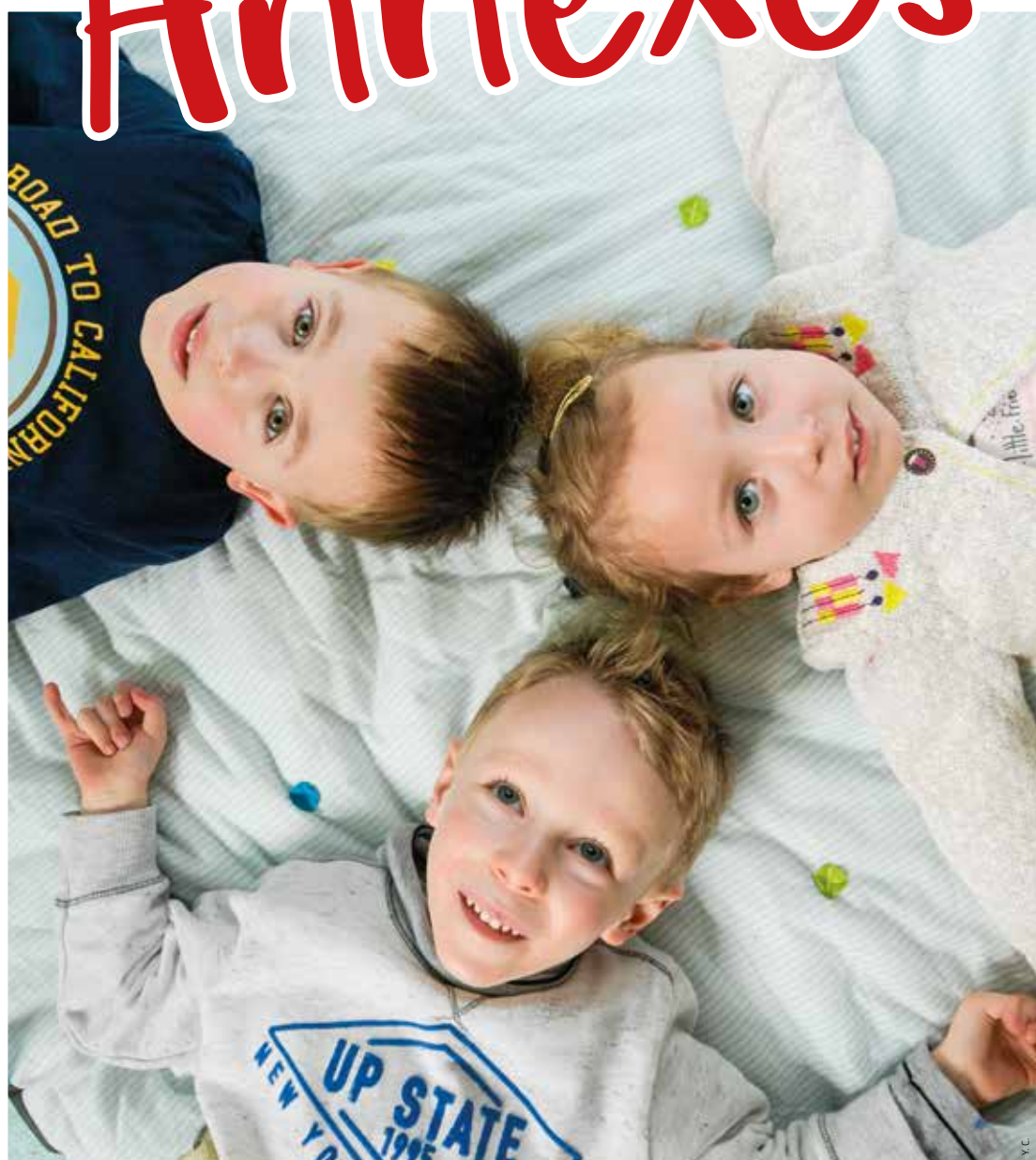
Date du contrat de travail :

Signature des deux parties, précédée de leur NOM et PRÉNOM :

Le parent-employeur

L'assistant maternel-salarié

Annexes





ANNEXE 1: l'autorisation d'accueil dans le cadre d'un remplacement

Je soussigné Mme / M. (nom, prénom) parent-employeur,
autorise Mme / M. (nom, prénom) assistant maternel,

à confier mon enfant à un autre assistant maternel:

Mme / M. (nom, prénom)

Domicilié

Téléphone

Situation non urgente et prévisible (ex: remplacement d'un assistant maternel en cours de formation, congés payés...):

⊙

⊙

⊙

Situation urgente et non prévisible:

⊙

⊙

⊙

Et dans la **limite de sa capacité d'accueil** d'enfants conforme à l'arrêté d'agrément.

IMPORTANT

⊙ Il est impératif d'informer les parents, et de leur présenter l'assistant maternel remplaçant.

⊙ Lors d'un accueil d'enfant dans le cadre d'un remplacement en urgence, l'assistant maternel doit contacter les services de PMI sans délai (voir l'encadré réglementation p. 7).

Fait à

Le

Signature du parent-employeur:

ANNEXE 2 : l'autorisation parentale

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

➤ Cas 1 : Exercice de l'autorité parentale

☐ Conjointe

Nous soussignons :

Parent 1 : Mme / M. (Nom, Prénom) _____, demeurant (adresse) _____

_____ ,
en qualité de _____ de l'enfant (Nom, Prénom) _____ certifie avoir l'autorité
parentale conjointe sur cet enfant.

et

Parent 2 : Mme / M. (Nom, Prénom) _____, demeurant (adresse) _____

_____ ,
en qualité de _____ de l'enfant (Nom, Prénom) _____ certifie avoir l'autorité
parentale conjointe sur cet enfant.

☐ Délégation de l'autorité parentale

Je soussigné(e) :

Mme / M. (Nom, Prénom) _____, demeurant (adresse) _____ ,

avoir la délégation d'autorité parentale en faveur de l'enfant (Nom, Prénom) _____

pour la durée suivante : de _____ à _____ .

☐ Tuteur / Tutrice

Je soussigné(e) :

Mme / M. (Nom, Prénom) _____, demeurant (adresse) _____ ,

être le tuteur/tutrice légal(e) de l'enfant (Nom, Prénom) _____ .

➤ Cas 2 : Mesures transitoires avant jugement de divorce

Nous soussignons :

Parent 1 : Mme / M. (Nom, Prénom) _____, demeurant (adresse) _____

_____ ,
en qualité de _____ de l'enfant (Nom, Prénom) _____

et

Parent 2 : Mme / M. (Nom, Prénom) _____, demeurant (adresse) _____

_____ ,
en qualité de _____ de l'enfant (Nom, Prénom) _____

Indiquer les mesures et leurs modalités, concernant notre enfant, prévues dans l'ordonnance de non-conciliation, en
date du _____ :

⑦ Cas 3 : Mode de garde : alternée / élargie / réduite⁶⁰

Nous soussignons :

Parent 1 : Mme / M. (Nom, Prénom)....., demeurant (adresse)
 en qualité de de l'enfant (Nom, Prénom) certifie avoir la
 garde alternée / élargie / réduite⁶⁰ de cet enfant.

ET

Parent 1 : Mme / M. (Nom, Prénom)....., demeurant (adresse)
 en qualité de de l'enfant (Nom, Prénom) certifie avoir la
 garde alternée / élargie / réduite⁶⁰ de cet enfant.

⁶⁰ Rayer la mention inutile

Modalités concernant le mode de garde :

	Année paire		Année impaire	
	Parent 1	Parent 2	Parent 1	Parent 2
◦ Nombre de semaines chez chaque parent				
◦ Hors période scolaire :				
• semaines paires				
• semaines impaires				
◦ Période de vacances scolaires :				
• première moitié des années paires				
• première moitié des années impaires				

◦ Récapitulatif des informations essentielles utiles à l'assistant maternel :

- ⑦ autorité parentale exercée par
- ⑦ modalités concernant l'arrivée et le départ de l'enfant :

À la demande de l'assistant maternel, les parents devront fournir une copie de la notification de droit de garde délivrée par le juge.

L'assistant maternel devra être informé de toute modification.

Fait à

Le



Signature des parents
 ou du représentant légal :

ANNEXE 3 : les personnes autorisées à venir chercher l'enfant au domicile de l'assistant maternel



Attention
En aucun cas,
l'assistant maternel
ne doit confier l'enfant
aux personnes non
mentionnées par écrit
par les signataires
du contrat.

L'enfant ne peut être repris chez l'assistant maternel par d'autres personnes que celles ayant signé le contrat (parents, représentants légaux).

⌚ Les parents peuvent mandater des personnes pour venir chercher leur enfant au domicile de l'assistant maternel sur l'autorisation ci-dessous :

Il convient que ces personnes soient en possession d'une pièce d'identité.

NOM	PRÉNOM	DATE DE NAISSANCE	COORDONNÉES TÉLÉPHONIQUES	LIEN AVEC L'ENFANT

⌚ Si d'autres personnes sont exceptionnellement susceptibles de reprendre l'enfant au domicile de l'assistant maternel, elles devront être munies d'une autorisation écrite des parents ou des représentants légaux ainsi que d'une pièce d'identité.

À défaut, l'enfant ne leur sera pas confié.

Fait à

Le

Signature du parent-employeur :

ANNEXE 4 : la surveillance médicale de l'enfant

Important
Pensez à vérifier la date de l'ordonnance pour celles qui ont une longue durée.



⊗ En cas d'allergie alimentaire de l'enfant, l'assistant maternel doit suivre les consignes indiquées par les parents, ceux-ci joindront à cet effet une prescription médicale à jour.

Dans ce cas, nous vous conseillons fortement de mettre en place un Projet d'Accueil Individualisé (voir recommandations p. 10).

⊗ En cas de maladie survenant à son domicile, l'assistant maternel avertira les parents le plus rapidement possible.

⊗ Prise de médicaments

L'assistant maternel, en aucun cas et sous aucun prétexte que ce soit, ne doit administrer un médicament sans ordonnance du médecin de l'enfant et sans autorisation écrite des parents.

Les parents doivent donc fournir un double de l'ordonnance médicale qui sera renouvelée en fonction du poids et de l'âge de l'enfant.

L'administration de tout médicament doit faire l'objet de transmission quotidienne obligatoire des parents et de l'assistant maternel.

NE FAIRE AUCUNE AUTOMÉDICATION chez l'assistant maternel même à la demande des parents. Cette recommandation est également valable pour les médicaments en vente libre.

Dans le cas d'une consultation médicale, les parents s'engagent à rembourser sans délai l'assistant maternel des frais médicaux engagés (honoraires et pharmacie).

⊗ Autorisation d'administrer des médicaments

Je soussigné Mme / M. (Nom, Prénom) en qualité de
de l'enfant (Nom, Prénom)
autorise Mme / M. (Nom, Prénom), assistant maternel, à donner à mon enfant, des médicaments en cas de traitement médical avec l'ordonnance à jour prescrite par le médecin.

Fait à

Le

Signature du parent-employeur:

ANNEXE 4 bis : la vérification de l'obligation vaccinale de l'enfant

(décret N°2018-42 du 25/01/2018 relatif à la vaccination obligatoire des jeunes enfants conditionnant l'entrée ou le maintien en collectivité)

- ⊗ **Admission** : sont concernés les enfants qui débutent leur accueil.
- ⊗ **Maintien** : sont concernés les enfants déjà admis chez l'assistant maternel

L'enfant :

Nom de naissance : Nom d'usage : Prénom :

Adresse :

Code postal : Ville :

☐ **Est admis** le .../.../... les vaccinations sont à jour ou contre indiquées.

Preuve fournie :

- ☐ Certificat médical (obligatoire pour contre-indication).
- ☐ Copie des vaccinations.

☐ **Est admis provisoirement** pour une durée de 3 mois du .../.../..... au .../.../.....

- ☐ Défaut de vaccination.
- ☐ Défaut du nombre de doses.

Pour le maintien de l'accueil :

- ☐ le parent s'engage à fournir la preuve de la poursuite des vaccinations obligatoires.
- ☐ le salarié s'engage à vérifier le respect de la poursuite des obligations vaccinales.

En cas de non présentation des documents et/ou du non-respect des obligations vaccinales, un nouvel avenant préconisant le maintien provisoire pour 3 mois sera signé entre l'employeur et le salarié.

En cas de non présentation des documents et/ou du non-respect des obligations vaccinales, le contrat sera rompu le .../.../.....

Fait à

Le

Signature du parent employeur

Signature de l'assistant maternel-salarié



☐ **Est maintenu provisoirement** pour une durée de 3 mois du .../.../..... au .../.../.....

- ☐ Défaut de vaccination.
- ☐ Défaut du nombre de doses.

En cas de non présentation des documents et/ou du non-respect des obligations vaccinales, le contrat sera rompu le .../.../.....

Fait à

Le

Signature du parent employeur

Signature de l'assistant maternel-salarié

☐ **Est maintenu provisoirement** pour une durée de 3 mois du .../.../..... au .../.../.....

- ☐ Défaut de vaccination.
- ☐ Défaut du nombre de doses.

En cas de non présentation des documents et/ou du non-respect des obligations vaccinales, le contrat sera rompu le .../.../.....

Fait à

Le

Signature du parent employeur

Signature de l'assistant maternel-salarié

ANNEXE 5 : la liste des personnes à contacter en cas d'urgence et en l'absence des parents

Les personnes mandatées devront être désignées par les parents de l'enfant accueilli.

NOM	PRÉNOM	COORDONNÉES TÉLÉPHONIQUES	LIEN AVEC L'ENFANT

Fait à

Le

Signature du parent-employeur :



ANNEXE 6 : la déclaration d'accident chez un assistant maternel

À envoyer sans délai à la MDS de votre secteur



Nom et prénom de l'assistant maternel:

Adresse:

Numéro d'agrément:

Date et heure de l'accident:

Nom et prénom de l'enfant:

Date de naissance:

Adresse de l'enfant:

⊗ Description des circonstances de l'accident:

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

⊗ État de l'enfant:

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

Fait à

Le

Signature de l'assistant maternel:

ANNEXE 7 : l'autorisation de sorties éducatives

Je soussigné Mme / M. (Nom, Prénom) parent-employeur,
autorise Mme / M. (Nom, Prénom) assistant maternel,
sous réserve d'en être préalablement informés, à faire participer notre enfant :

- ☐ aux animations et ateliers d'éveil proposés par le RPE,
- ☐ aux sorties au parc, au jardin public,
- ☐ aux sorties à la ludothèque, bibliothèque,
- ☐ aux spectacles destinés aux enfants,
- ☐ autres (préciser) :

Fait à

Le

Signature du parent-employeur :



ANNEXE 8 : l'autorisation d'exploitation à des fins non commerciales du droit à l'image de l'enfant accueilli

🕒 Le principe du droit à l'image

En application de l'article 9 du Code civil, qui dispose que « *chacun a droit au respect de sa vie privée. Les juges peuvent, sans préjudice de la réparation du dommage subi, prescrire toutes mesures, telles que séquestre, saisie ou autres, propres à empêcher ou faire cesser une atteinte à l'intimité de la vie privée : ces mesures peuvent, s'il y a urgence, être ordonnées en référé* » ; toute personne a droit au respect de sa vie privée, ce qui signifie que personne ne peut violer son droit à l'image.

Il est notamment interdit de photographier, filmer une personne se trouvant dans un lieu privé, et à plus forte raison d'exploiter financièrement son image, sans son consentement ou celui de ses représentants légaux, si cette personne est mineure.

🕒 L'autorisation ou non de l'abandon du droit à l'image de l'enfant accueilli

Ainsi, il vous est demandé de vous positionner sur l'autorisation ou non, de l'abandon du droit à l'image de votre enfant.

Nous soussignons Mme/M. (Nom, Prénom du parent 1) et Mme/M. (Nom, Prénom du parent 2), agissant en qualité de représentants légaux de l'enfant mineur (Nom, Prénom)

☐ n'accordent pas à notre assistant maternel, le droit de fixer l'image de notre enfant, sur quelque support vidéo que ce soit (appareils photo, vidéo, téléphone portable, tablette,...)

☐ accordent à notre assistant maternel le droit de fixer l'image de notre enfant (photographies, enregistrements, films), dans le cadre de ses activités de prise en charge et d'accueil de notre enfant, dans les conditions suivantes :

- ☐ ces images me sont exclusivement réservées pour témoigner des activités de mon enfant, lors des temps d'accueil chez l'assistant maternel et sont supprimées du support après m'être données.
- ☐ ces images peuvent être fixées, reproduites, communiquées et exploitées, sous toute forme et tout support connu ou inconnu à ce jour, dans le cadre de promotion de l'activité de l'assistant maternel,

☐ sans limitation de durée, intégralement ou par extrait dans les médias choisis par l'assistant maternel (à des fins non financières).

☐ avec limitation de durée, qui est comprise le temps du contrat de travail

Le bénéficiaire de l'autorisation s'interdit expressément de procéder à une exploitation des photographies susceptible de porter atteinte à la vie privée ou à la réputation de notre enfant, ni d'utiliser les photographies de notre enfant, dans tout support à caractère pornographique, raciste, xénophobe ou toute autre exploitation préjudiciable.

Il lui est également formellement interdit de revendre les images fixées de notre enfant, sous quelque motif que ce soit.

Pour tout litige né de l'interprétation de cette autorisation, il est fait attribution expresse de la juridiction précisée (tribunal de grande instance du ressort du domicile de l'assistant maternel) :

Fait à

Le

Signature des représentants légaux
(précédées du Nom et Prénom)

Toute utilisation ou parution de photographies ou films sur lesquels apparaît l'enfant accueilli sans autorisation écrite préalable des parents, non prévue ci-dessus et sans respect de la réglementation en vigueur est strictement interdite.

ANNEXE 9 : la grille d'auto-évaluation

Pour votre information, ce document est remis aux assistants maternels permettant de les informer des conditions matérielles d'accueil et de sécurité requises à leur domicile dans le cadre de l'agrément.

I- OBLIGATIONS DE SÉCURITÉ

A- POUR TOUT ACCUEIL D'ENFANTS DE MOINS DE SIX ANS

À L'INTÉRIEUR DU LOGEMENT

Protection des escaliers et des mezzanines	Installer obligatoirement une barrière aux normes, solide, bien fixée et non manœuvrable par l'enfant, en bas et en haut systématiquement. (Seuls les assistants maternels peuvent être dispensés d'installer une barrière en haut de l'escalier si l'enfant n'a pas accès à l'étage).
	Hauteur de la barrière : 75 cm minimum.
	Espacement maximum des barreaux verticaux de la barrière et de la rampe d'escalier : 11 cm (les aménagements peuvent être envisagés avec le professionnel).
	Pour les barreaux non verticaux : nécessité à la base d'une partie pleine d'au moins 45 cm, pour éviter toute escalade (les aménagements peuvent être envisagés avec le professionnel).
	Pour les escaliers à claire-voie, sans contremarche, l'espace libre entre deux marches doit être inférieur à 11 cm. Au-delà, il doit être protégé. Le dessous de l'escalier doit être inaccessible à l'enfant.
Sources de chaleur	Installer un pare-feu fixe, efficace, non mobilisable par l'enfant.
	Pour toute source de chaleur (cheminée avec ou sans insert, feu à pétrole, à charbon, à bois, à pellets, porte de four non isolée thermiquement, etc...) une protection, fixe ou rendant la source de chaleur inaccessible, est obligatoire et indispensable en période de fonctionnement.
	L'engagement écrit du candidat, de ne pas utiliser la source de chaleur pendant l'accueil d'enfant, dispense d'un système de sécurité, sous condition de présence d'un autre mode de chauffage.
Fenêtres	Installer un dispositif empêchant l'ouverture des fenêtres présentant un risque de chute (pièces accessibles à l'enfant), entrebâilleurs à système de blocage, fermeture à clef...
Divers	Maintenir les plantes hors de portée des enfants.
	Mettre des cache-prises pour les prises électriques non sécurisées accessibles à l'enfant.
	Mettre des coins de protection sur les angles saillants.
	Protéger efficacement les tables basses en verre.
	Stabiliser les tapis sur le sol pour éviter les chutes

À L'EXTÉRIEUR DU LOGEMENT

	Clôturer l'espace extérieur dans lequel l'enfant est amené à évoluer (terrain, espace jeux).
	Protéger, par une protection d'au moins 1 m de haut, tous les lieux dangereux accessibles à l'enfant (terrasse surélevée, bassin à poissons, plan d'eau,...).
	Protéger l'accès à la route par un portail fermé.

Environnement	Mettre les produits pharmaceutiques, d'entretien et cosmétiques hors de portée de l'enfant ou adapter des clips de sécurité sur les portes.
	Sécuriser ou fermer les accès (portes d'entrée, sous-sol, grenier) et mettre la clé ou le verrou hors de portée des enfants.
	Rendre inaccessible à l'enfant les produits dangereux, outils, outillages, armes et munitions.
	Ancrer les jeux de plein air dans le sol et en assurer l'entretien.
	Protéger les puisards et soupiroux.
	Prévenir les intoxications par le monoxyde de carbone. Dans le cadre de la prévention des intoxications par le monoxyde de carbone, tenir à la disposition du professionnel, en charge de l'évaluation de votre demande d'agrément, le certificat d'entretien annuel précisant la conformité des appareils fixes de chauffage ou de production d'eau chaude sanitaire de votre habitation établi par un professionnel.
	Installer des détecteurs de fumée conformes aux exigences prévues par le décret n°2011-36 du 10 janvier 2011 et par l'arrêté du 5 février 2013 relatif à l'application des articles R129-12 à R129-15 du Code de la construction et de l'habitation.
Moyens de communication	Téléphone fixe Téléphone portable avec réseau Affichage permanent, visible et facilement accessible des numéros (secours, parents, PMI)
Animaux	La présence de chiens réputés dangereux est incompatible avec l'accueil de jeunes enfants car les conditions de santé et de sécurité ne peuvent être garanties et entraîne un refus ou un retrait d'agrément. L'article L221-12 du Code rural ainsi que l'arrêté du 27 avril 1999 divisent les chiens en trois catégories et définissent, dans la première et la deuxième catégorie, les types de chiens susceptibles d'être dangereux, faisant l'objet de mesures spécifiques : 1 ^{re} catégorie : les chiens d'attaque (Pit-bull, Boer-bull, assimilés Tosa, assimilés Mastiff). 2 ^e catégorie : les chiens de garde et de défense (American Staffordshire Terrier, Staffordshire Terrier, Tosa, Rottweiler et assimilés). Évaluer les mesures de sécurité que vous comptez prendre, la priorité devant être donnée à l'enfant accueilli. Organiser une cohabitation sans danger entre les enfants accueillis et tout animal présent au domicile.
Piscines enterrées ou semi-enterrées: loi n°2003-9 du 3/1/2003, décret d'application n° 2003-1389 du 31/12/2003	Mettre des barrières avec portillon sécurisé d'une hauteur minimale de 1,10 m entourant totalement la piscine afin de sécuriser complètement l'accès et d'éviter les noyades.
Piscines hors-sol dont la hauteur est égale ou supérieure à 1,10 m	Clôturer par une barrière d'au moins 1,10 m de hauteur, l'accès à l'échelle, amovible ou non.
Piscines hors-sol dont la hauteur est inférieure à 1,10 m	Mettre des barrières entourant totalement la piscine avec portillon sécurisé d'une hauteur minimale de 1,10 m.
Piscines enterrées ou semi-enterrées: loi n°2003-9 du 3/1/2003, décret d'application n° 2003-1389 du 31/12/2003	Mettre des barrières avec portillon sécurisé d'une hauteur minimale de 1,10 m entourant totalement la piscine afin de sécuriser complètement l'accès et d'éviter les noyades.
Piscines hors-sol dont la hauteur est égale ou supérieure à 1,10 m	Clôturer par une barrière d'au moins 1,10 m de hauteur, l'accès à l'échelle, amovible ou non.
Piscines hors-sol dont la hauteur est inférieure à 1,10 m	Mettre des barrières entourant totalement la piscine avec portillon sécurisé d'une hauteur minimale de 1,10 m.

II- CONDITIONS MATÉRIELLES D'ACCUEIL

Équipement	Matériel de puériculture aux normes
	Matériel d'éveil aux normes

* Article R111-1-1 et R111-2 du Code de la construction et de l'habitation - Décret n°2002-120 du 30 janvier 2002 relatif aux caractéristiques du logement décent pris pour l'application de la loi n°2000-1208 du 13 décembre 2000 SRU (Articles 2 - 6° et 4).

Ce document est susceptible de modifications en fonction des évolutions législatives et réglementaires.

Les parties conviennent de modifier le contrat de travail à durée indéterminée signé le:

Entre le parent-employeur

Nom: Prénom:

En qualité de:

☐ Père

☐ Mère

☐ Tuteur

☐ Représentant légal de: (si le parent de l'enfant accueilli est mineur)

☐ Autre:

Adresse:

Code postal: Commune:

N° de téléphone:

☐ Domicile: ☐ Portable: ☐ Autre:

N° employeur Pajemploi: Y.....

Et l'assistant maternel

Nom: Nom de jeune fille:

Prénom:

Adresse:

Code postal: Commune:

N° de téléphone:

☐ Domicile: ☐ Portable: ☐ Autre:

N° de sécurité sociale:

Il est convenu ce qui suit:

• Objet de la modification:

• Sujet faisant référence à la page du présent contrat:

• Contenu de la modification:

• Motif de cette modification:

• Date d'exécution de l'avenant:

Fait à

Le

Signature du parent-employeur
(Précédée de la mention « Lu et approuvé »)

Signature de l'assistant maternel-salarié
(Précédée de la mention « Lu et approuvé »)

ANNEXE 11: les changements de situations de l'assistant maternel

L'assistant maternel doit informer, **par courrier**, au Bureau Agréments et Accueil du Jeune Enfant (BAAJE), toute information concernant :

⊗ L'accueil des enfants :

- Conformément à l'article R421-39 du CASF : « Dans les huit jours suivant leur accueil, le nom et la date de naissance des mineurs accueillis ainsi que les modalités de leur accueil et les noms, adresses et numéros de téléphone des représentants légaux des mineurs. Toute modification de l'un de ces éléments est déclarée dans les huit jours ».
- Des documents relatifs à son activité prévisionnelle, ainsi qu'à son activité effective, mentionnant les jours et horaires d'accueil des enfants qui lui sont confiés.
- Du départ définitif d'un enfant et, selon des modalités fixées par le Conseil départemental, de ses disponibilités pour accueillir des enfants.

Conformément à l'article R421-40 du CASF : « L'assistant maternel employé par un particulier est tenu de déclarer sans délai au Président du Conseil départemental tout décès ou tout accident grave survenu à un mineur qui lui est confié ».

⊗ De sa situation :

En application du Code de l'action sociale et des familles, l'assistant maternel doit informer, sans délai, le Président du Conseil départemental de toute modification des informations fournies au moment de la demande d'agrément, relative à la situation familiale, aux personnes vivant à son domicile.

- Des modifications familiales (naissance, mariage, divorce...),
- D'un changement d'adresse,
- D'un changement de numéro de téléphone,
- De changements dans sa situation familiale,
- De son changement de lieu d'exercice,
- De la résidence à son domicile de majeurs, pour lesquels il doit transmettre un extrait de casier judiciaire,
- De son arrêt d'activité.



©Oksana Kuzmina - Adobe Stock

ANNEXE 12 : l'autorisation de délégation d'accueil dans le cadre d'une Maison d'Assistants Maternels (MAM)

Je soussigné Mme / M. (nom, prénom) parent-employeur,

Adresse

Autorise

Mme / M. (nom, prénom), assistant maternel-salarié, à déléguer l'accueil de mon enfant:

Nom et prénom: Né le:

À

Mme / M. (nom, prénom), assistant maternel, travaillant également dans la maison d'assistant

maternel (adresse):

L'assistant maternel délégrant (c'est-à-dire celle qui a reçu l'autorisation des parents de déléguer l'accueil de l'enfant) remet une copie de son contrat de travail l'assistant maternel délégataire (c'est-à-dire à l'assistant maternel susceptible d'assurer par délégation l'accueil de l'enfant).

La délégation d'accueil ne fait l'objet d'aucune rémunération.

Elle ne doit pas aboutir à ce qu'un assistant maternel accueille un nombre d'enfants supérieur à celui prévu par son agrément, ni à ce qu'elle n'assure pas le nombre d'heures d'accueil mensuel prévu par son ou ses propres contrats de travail.

Fait à

Le

Signature de l'assistant maternel délégrant

Signature de l'assistant maternel délégataire

Signature du parent-employeur

ANNEXE 13 : le tableau des congés de l'assistant maternel et des absences de l'enfant

Les périodes d'absence de l'enfant ne seront modifiées qu'à la condition de respecter un délai de prévenance fixé à d'un commun accord entre les deux parties.

Année 20...	CONGÉS ASSISTANT MATERNEL		ABSENCES DE L'ENFANT	
	du	au	du	au
	du	au	du	au
	du	au	du	au
	du	au	du	au
	du	au	du	au
	du	au	du	au
	du	au	du	au

Chaque année, il faudra renseigner un nouveau tableau qui sera annexé au contrat de travail.



ANNEXE 14 : l'autorisation de déplacements



⌚ Autorisation concernant les modes de déplacements de l'enfant

Le parent employeur autorise l'assistant maternel-salarié à transporter son enfant dans son véhicule personnel: ☐ Oui ☐ Non
En cas d'accord du parent-employeur, préciser les déplacements autorisés:

Le véhicule devra alors être équipé pour transporter des enfants et le contrat d'assurance automobile souscrit par l'assistant maternel-salarié devra être étendu à un usage professionnel.

⌚ Modalités de conduite à l'école

Pour un enfant accueilli en périscolaire, le parent employeur autorise l'assistant maternel-salarié à aller chercher son enfant à l'école: ☐ à pied ☐ en voiture ☐ en bus ☐ en métro ☐ en tramway

Fait à

Le

Signature du parent-employeur

ANNEXE 15 : le tableau des absences de l'assistant maternel

L'ÉVÉNEMENT	LA DURÉE DU CONGÉ	LES CONDITIONS À REMPLIR	RÉMUNÉRÉES
◦ Mariage/PACS du salarié	4 jours ouvrables	Aucune	OUI
◦ Mariage d'un enfant	1 jour ouvrable		
Naissance ou adoption	3 jours ouvrables	Aucune	OUI
Décès : ◦ D'un conjoint, concubin ou partenaire du PACS, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, du frère ou de la sœur	3 jours ouvrables	Aucune	OUI
◦ D'un enfant	5 jours ouvrables	Aucune	OUI
◦ Du grand-père ou de la grand-mère	1 jour ouvrable	Aucune	OUI
Convenance personnelle	À fixer en fonction du besoin de l'employé	Aucune	NON
Maladie ou accident d'un enfant	◦ 3 jours par an pour un enfant de moins de 16 ans, ◦ Ou 5 jours si enfant de moins d'1 an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants et plus de moins de 16 ans	Certificat médical	NON
Solidarité familiale	La durée est fixée par le salarié dans la limite de la durée maximale fixée par la convention collective ; en cas d'absence de convention collective, la durée maximale du congé est de trois mois, renouvelable dans la limite d'un an pour l'ensemble de la carrière renouvellement compris.	Certificat médical attestant de soins palliatifs, pour un frère, une sœur, un ascendant, un descendant ou une personne partageant le même domicile. Demande à faire à la CPAM.	NON
Proche aidant	La durée est fixée par le salarié dans la limite de la durée maximale fixée par la convention collective ; en cas d'absence de convention collective, la durée maximale du congé est de trois mois, renouvelable dans la limite d'un an pour l'ensemble de la carrière renouvellement compris.	Certificat médical attestant d'un handicap ou d'une perte d'autonomie grave d'un conjoint ; concubin ; partenaire du PACS ; ascendant ; descendant ; enfant à charge ; collatéral jusqu'au quatrième degré ; un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, concubin ou partenaire PACS ; une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne. 1 an d'ancienneté.	NON
Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant	2 jours		

ANNEXE 16 : le reçu pour solde de tout compte

Je soussigné Mme / M. (Nom, Prénom) assistant maternel-salarié,

Demeurant (adresse)
.....

Employé de Mme / M. (Nom, Prénom) parent-employeur,

Demeurant (adresse)
.....

reconnais avoir reçu pour solde de tout compte la somme de (précisez le montant en chiffres et en lettres):
.....

Cette somme m'a été versée, pour solde de tout compte, en paiement de (précisez la nature des sommes dues):
.....

Je reconnais que, du fait de ce versement, tout compte entre Mme / M. (Nom, Prénom)
parent-employeur, et moi-même se trouve définitivement apuré et réglé.

Je suis informé qu'en application de l'article L1234-20 du Code du travail, je peux dénoncer le présent reçu et que cette dénon-
ciation doit intervenir dans un délai de six mois à compter de ce jour. Passé ce délai, je ne serai plus en droit de le contester.

Ce reçu de solde de tout compte a été établi en deux exemplaires, dont un m'a été remis.

Fait à

Le

Signature du parent-employeur
(Précédée de la mention « Lu et approuvé »)

Signature de l'assistant maternel-salarié
(Précédée de la mention « Lu et approuvé »)

ANNEXE 17 : le certificat de travail

Je soussigné Mme/M. (Nom, Prénom) parent-employeur,

Demeurant (adresse)
.....

Certifie que Mme / M. (Nom, Prénom) assistant maternel-salarié

Demeurant (adresse)
.....

A été mon salarié en qualité de du au

Mme / M. (Nom, Prénom) assistant maternel-salarié me quitte ce jour libre de
tout engagement.

Fait à

Le

Signature du parent-employeur
(Précédée de la mention « Lu et approuvé »)

Signature de l'assistant maternel-salarié
(Précédée de la mention « Lu et approuvé »)



Pour avoir les coordonnées :

- de la maison du Département Solidarité (MDS):
www.pasdecalais.fr
- du Relais Petite Enfance (RPE):
www.mon-enfant.fr