

Assistant(e) maternel(le)

Contrat

Accueil d'enfant

Parents,

Vous avez choisi de confier votre enfant à une assistant(e) maternel(le) agréée. C'est un(e) professionnel(le) de la petite enfance.

Il est important de négocier au préalable un projet d'accueil pour votre enfant avec cette assistant(e) maternel(le), c'est-à-dire discuter ensemble de vos désirs et de vos choix éducatifs et déterminer la prise en charge la plus adaptée à vos références communes.

Ce projet sera la base d'une communication plus facile et d'une mise en confiance réciproque entre vous et l'assistant(e) maternel(le). En effet, la stabilité de l'accueil repose sur le respect et la reconnaissance de la place de chacun. Pendant votre absence, l'assistant(e) maternel(le) prend en charge votre enfant sans pour autant remettre en cause votre fonction parentale.

L'assistant(e) maternel(le) est un partenaire. Il ou elle peut par ses observations, échanger avec vous sur l'évolution et le comportement de l'enfant et ainsi concourir à un développement harmonieux.

Par ailleurs, n'oubliez pas que la phase d'adaptation est primordiale. Sachez trouver des moments de rencontre entre vous, l'assistant(e) maternel(le) et votre enfant avant l'accueil. Pour certains enfants cette période pourra vous paraître un peu longue. Cependant, pour se connaître, s'apprécier et se faire confiance, il faut du temps.

Le contrat qui vous est proposé, vous permettra d'aborder les questions pratiques liées à l'accueil. Vous pouvez si vous le souhaitez, faire appel à une animatrice de relais assistant(e)s maternel(le)s, pour mieux en appréhender les différents articles.

Habitudes de vie de l'enfant

Nom _____ prénom _____

date de naissance _____ âge au moment de l'arrivée chez l'assistant(e) maternel(le) _____

Alimentation :

si l'enfant a une alimentation essentiellement lactée :

1) allaitement maternel oui non

matin oui non soir oui non en journée oui non

noter les heures des tétées : _____

la maman apporte des biberons de lait maternel oui non

2) allaitement maternisé oui non

nombre de biberons par jour _____ horaires _____

quantité d'eau par biberon _____ nombre de mesures de lait _____

l'enfant tête-t-il vite oui non inscrire un temps moyen si possible _____

doit-il s'arrêter régulièrement oui non

dans quelle position préfère-t-il être _____

à la fin du biberon doit-il être assis, demi assis, vertical _____

Si l'enfant a une alimentation diversifiée, préciser :

nombre de repas par jour _____ horaires _____

la composition de chacun des repas _____

l'enfant mange-t-il à la petite cuillère oui non y-a-t-il des aliments à interdire oui non

a-t-il commencé les morceaux oui non mange-t-il avec beaucoup d'appétit oui non

quels sont ses aliments préférés _____

Sommeil :

combien de siestes l'enfant fait-il par jour _____ noter les horaires _____

s'endort-il facilement oui non

si non, quelles sont les techniques utilisées pour l'endormir _____

dans quelle position dort-il _____

a-t-il l'habitude d'être dans le noir complet oui non le bruit le gêne-t-il oui non

comment se réveille-t-il _____ de bonne humeur, grognon

a-t-il besoin d'un grand moment pour se réveiller oui non

préfère-t-il rester dans son berceau, ou doit-on le chercher tout de suite dès qu'il est réveillé

a-t-il besoin d'un doudou oui non d'une sucette oui non autre _____

Les acquisitions :

l'enfant tient- sa tête oui non

tient assis oui non

se met debout oui non

marche acquise oui non

se retourne oui non

se met à quatre pattes oui non

marche-t-il oui non

Le développement moteur, affectif :

l'enfant est-il plutôt calme oui non

aime-t-il jouer seul oui non

comment se comporte-t-il avec d'autres enfants _____

plutôt actif oui non

les jeux préférés _____

Modèle de contrat d'accueil d'enfant

Références : Code de l'action sociale et des familles articles L-421 et R.421.1 et suivants,
Loi 2005-706 du 27 juin 2005 relative aux assistants maternels et familiaux
Convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur du 1^{er} juillet 2004

Entre les soussignés :

Les parents employeurs _____ N° d'identification employeur : _____
(PAJEMPLOI OU URSSAF)

M. _____

Domicilié _____

Tél. professionnel _____ Tél. domicile _____

mail _____

Mme _____

Domiciliée _____

Tél. professionnel _____ Tél. domicile _____

mail _____

Personnes à joindre en l'absence des parents _____
(le cas échéant, joindre la liste des personnes autorisées à reprendre l'enfant au domicile de l'assistant maternel)

L'assistant(e) maternel(le) agré(e) par le Président du Conseil général

Mme ou M. _____ Date de naissance _____

Nom de jeune fille _____ Lieu de naissance _____

N° SS _____

Adresse _____

Tél. _____ mail _____

Date d'agrément _____ N° d'agrément _____

Date du dernier renouvellement _____

Nombre d'enfant(s) autorisé(s) _____ âge(s) _____

Il a été arrêté ce qui suit

Le contrat est établi pour l'enfant :

Nom _____

Prénom _____

Date de naissance _____

Article 1 : les obligations de l'assistant(e) maternel(le)

1.1

L'assistant(e) maternel(le) s'engage à apporter les soins appropriés à l'âge de l'enfant et à concourir à son développement affectif et psychomoteur, en lien avec les choix éducatifs des parents.

1.2

L'assistant(e) maternel(le) s'engage à ne jamais laisser l'enfant seul

1.3

L'assistant(e) maternel(le) s'engage à ne jamais confier l'enfant à une tierce personne. En effet, l'enfant est sous la responsabilité exclusive de l'assistant(e) maternel(le) agréé(e) à laquelle il est confié par ses parents.

En cas de force majeure (situation ayant un caractère imprévisible et insurmontable), l'assistant(e) maternel(le) pourra confier l'enfant à :

Un(e) autre assistant(e) maternel(le) Oui Non

Nom _____ Prénom _____ Tél. _____

A un autre adulte Oui Non

Nom _____ Prénom _____ Tél. _____

Article 2 : les personnes ressources

2.1

La puéricultrice de l'agence départementale de la solidarité est chargée de l'évaluation de l'agrément et du suivi de l'assistant(e) maternel(le).

Son rôle est également de répondre aux interrogations des assistant(e) maternel(le) et des parents notamment en ce qui concerne le développement de l'enfant. Elle peut les conseiller et les soutenir en cas de difficultés relationnelles ou autres problèmes particuliers.

Nom _____ Prénom _____

Tél.agence _____

2.2

L'animatrice de relais assistant(e) maternel(le) a une mission d'information, de médiation et d'orientation en direction des divers partenaires (parents, assistant(e) maternel(le), puéricultrices ...). Elle accompagne les parents dans les démarches administratives et les relations employeurs-employés. Elle organise et anime avec les assistant(e) maternel(le) les ateliers d'éveil adaptés aux enfants.

Nom _____ Prénom _____

Tél. relais _____

Article 3 : la formation

L'assistant(e) maternel(le) a une obligation de formation. Jusqu'à fin 2005, le Conseil général de l'Hérault dispensait au minimum 60 h de formation obligatoire. A partir de janvier 2006, la formation obligatoire est dispensée avant tout accueil d'enfant.

L'assistant(e) maternel(le) a effectué la formation obligatoire Oui Non

Si non, les parents s'engagent à accepter et faciliter la participation de l'assistant(e) maternel(le) à cette formation. Celle-ci est financée et organisée par le Conseil Général de l'Hérault.

Les journées de formation sont considérées comme des jours de travail et dues par l'employeur sur la base du salaire journalier convenu.

Comme pour tout salarié, l'assistant(e) maternel(le) bénéficie du droit à la formation continue.

Lorsqu'une assistant(e) maternel(le) est en formation, si les parents font appel à un autre mode d'accueil (collectif ou assistant(e) maternel(le) agréé(e)), les frais inhérents à ce nouvel accueil peuvent être pris en charge par le Conseil Général.

Article 4 : les assurances

4.1

L'assurance en **responsabilité civile professionnelle** (article L. 421-1 du code de l'action sociale et des familles)

L'assistant(e) maternel(le) doit être couvert(e) par une assurance en **responsabilité civile professionnelle** pour les accidents dont l'enfant pourrait être victime au domicile d'accueil, ainsi que pour les dommages que l'enfant pourrait causer pendant le temps d'accueil. Ce document est exigible par l'employeur.

Références de l'assurance responsabilité civile professionnelle :

4.2

Les parents autorisent l'assistant(e) maternel(le) à sortir l'enfant en automobile :

Oui Non Limites éventuelles : _____

Si oui, elle doit posséder :

L'extension professionnelle de garantie d'assurance automobile :

Attestation n° _____ Nom de l'assurance _____

L'assistant(e) maternel(le) ne doit pas dépasser le nombre autorisé d'enfants, dans son véhicule, y compris ses propres enfants. Aucun enfant de moins de 10 ans ne sera assis à l'avant du véhicule. Les enfants doivent être transportés dans des sièges homologués.

Article 5 : durée et horaires d'accueil

La durée conventionnelle de l'accueil est de 45 heures par semaine. Le salarié bénéficie d'un repos minimum quotidien de 11 heures consécutives. Toutefois, si l'employeur et le salarié sont d'accord, il pourra être dérogé à ces principes.

L'enfant sera confié :

a) Nombre d'heures d'accueil par semaine = _____ heures

b) Jours et horaires d'accueil :

Lundi de _____ à _____. Vendredi de _____ à _____.

Mardi de _____ à _____. Samedi de _____ à _____.

Mercredi de _____ à _____. Dimanche de _____ à _____.

Jeudi de _____ à _____.

Jour de repos hebdomadaire : _____

L'accueil journalier débute à l'heure prévue du contrat et se termine à l'heure de départ du parent avec son enfant.

Particularités : _____

c) Nombre de semaines programmées d'accueil sur 12 mois (hors congés des deux parties et absences prévisibles de l'enfant) _____ semaines

d) Si possible, dates des absences de l'enfant programmées : _____

Toute modification du temps d'accueil de l'enfant devra faire l'objet d'un avenant au contrat.

Il est recommandé d'établir une feuille de présence de l'enfant (modèle ci-joint) signée chaque jour par les parents, seule preuve de présence de l'enfant en cas de conflit ou de salaire impayé.

Article 6 : la rémunération

6.1 - La période d'essai

La période d'adaptation est incluse dans la période d'essai. Au cours de cette période le contrat peut être rompu librement par le salarié ou l'employeur.

Si l'accueil de l'enfant, prévu au contrat, s'effectue sur 1, 2 ou 3 jour calendaires par semaine, la période d'essai aura une durée maximale de 3 mois : du _____ au _____

Si l'accueil s'effectue sur 4 jours et plus par semaine, la période d'essai aura une durée maximum de 2 mois.

Du _____ au _____

6.2 - Salaire horaire brut de base

Toutes les heures d'accueil sont rémunérées. Le salaire horaire brut de base ne peut être inférieur à 1/8^{ème} du salaire statutaire brut journalier, soit 2,45 € brut au 01/07/08.

Il est convenu entre les deux parties que le salaire horaire brut sera de _____ Euros

et que le salaire horaire net sera de _____ Euros

6.3 - Type d'accueil et salaire

On distingue :

6.3.1 - L'accueil occasionnel (article 6 de la convention collective)

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

Salaire horaire brut convenu x nombre d'heures d'accueil contractualisées par mois

6.3.2 - L'accueil régulier (articles 5 à 7 de la convention collective)

L'employeur et le salarié se mettent d'accord sur les périodes programmées. Le salaire de base est mensualisé : il est calculé sur 12 mois à compter de la date d'embauche.

Année incomplète

Salaire horaire brut de base, soit	_____ €
X	X
nombre d'heures d'accueil par semaine, soit	_____ heures
X	X
nombre de semaines programmées, soit	_____ semaines
<u>12</u>	<u>12</u>
Soit salaire mensuel brut =	_____ €

Année incomplète

Salaire horaire net de base, soit	_____ €
X	X
nombre d'heures d'accueil par semaine, soit	_____ heures
X	X
nombre de semaines programmées, soit	_____ semaines
<u>12</u>	<u>12</u>
Soit salaire mensuel net =	_____ €

Année complète

Cette formule peut être envisagée à condition que l'assistant(e) maternel(le) ait acquis ses droits aux congés et que les 5 semaines de congés payés de l'assistant(e) maternel(le) coïncident parfaitement au niveau des dates avec celles des parents.

Année complète

Salaire horaire brut de base, soit	_____ €
X	X
nombre d'heures d'accueil par semaine, soit	_____ heures
X	X
52 semaines	4,33
<u>12</u>	
Soit salaire mensuel brut =	_____ €

Salaire horaire net de base, soit	_____ €
X	X
nombre d'heures d'accueil par semaine, soit	_____ heures
X	X
52 semaines	4,33
<u>12</u>	
Soit salaire mensuel net =	_____ €

Les heures complémentaires sont rémunérées au salaire horaire brut de base

Les heures majorées : à partir de la 46^{ème} heure hebdomadaire d'accueil, il est appliqué un taux de majoration laissé à la négociation des parties (article 7 de la Convention collective).

Taux de majoration : _____

6.4 - Les congés annuels

La période de référence pour la prise des congés payés est du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

a) **Ouverture du droit** : le droit aux congés payés annuels est ouvert au salarié qui, au cours de l'année de référence justifie avoir été employé par le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum d'un mois.

b) **Durée des congés payés** : la durée du congé payé se calcule en jours ouvrables. Sont considérés comme jours ouvrables tous les jours de la semaine (y compris les samedis) excepté les dimanches et jours fériés chômés. Pour une année de référence complète, le salarié acquiert 30 jours ouvrables soit cinq semaines (une semaine comprend 6 jours ouvrables).

c) **Le calcul du nombre de jours de congés payés** : le salarié a droit à 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois d'accueil effectué au cours de la période de référence.

d) **La date des congés est fixée par l'employeur** : cependant, dans le cadre de multi employeurs et si un accord n'est pas trouvé entre les employeurs et le salarié, celui-ci pourra fixer lui-même la date de 4 semaines en été (du 01/05 au 31/10) et une semaine en hiver, que ces congés soient payés ou sans solde, à condition d'en avertir ses employeurs au plus tard le 1^{er} mars de l'année considérée.

e) **La rémunération des congés payés** : au 1^{er} juin de l'année en cours, le point sera fait sur le nombre de jours de congés acquis. La rémunération est égale au 1/10^{ème} de la rémunération totale brute (hors indemnité d'entretien) perçue par le salarié au cours de l'année de référence, payable soit :

- au fur et à mesure de la prise des congés dans la limite des droits acquis
- au terme de l'année de référence, c'est à dire au 1^{er} juin de l'année en cours.
- Lors de la prise principale des congés
- Par 1/12^{ème} à partir du mois de juin de l'année en cours

f) **Délai de prévenance** : les différents employeurs et le salarié s'efforceront de fixer d'un commun accord à compter du 1/01 et au plus tard le 1/03, la date des congés payés. Un délai de prévenance minimum d'un mois sera fixé dans tous les cas.

Périodes de congés : _____

6.5 - Autres congés de l'assistant(e) maternel(le)

6.5.1 Congés pour événements familiaux : article 13 de la convention collective

L'employeur est tenu de payer sur la base du salaire de base convenu, les jours de congés exceptionnels pour événements familiaux : 4 jours pour un mariage, 1 jour pour le mariage d'un enfant, 2 jours pour le décès du conjoint ou partenaire d'un pacs, 1 jour pour le décès des parents, grand-parents, beaux-parents, frère ou sœur du salarié, 3 jours pour une naissance ou une adoption.

6.5.2 Congés pour convenance personnelle

Des congés pour convenance personnelle, non rémunérés, peuvent être accordés par l'employeur à la demande du salarié. Ces congés n'entrent pas en compte pour le calcul de la durée des congés payés annuels.

6.5.3 Congés pour enfants malades de l'assistant(e) maternel(le)

Tout salarié a droit à bénéficier d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constaté par certificat médical d'un enfant de moins de seize ans dont il a la charge. La durée de ce congé est au maximum de trois jours par an. 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 de moins de seize ans.

6.6 - Jours fériés :

Seul le 1^{er} mai est un jour férié chômé et payé, s'il tombe un jour habituel d'accueil de l'enfant.

Les jours fériés ordinaires ne sont pas obligatoirement chômés et payés. Les jours fériés travaillés sont prévus au contrat (article 11 de la convention collective)

Jours fériés travaillés : _____

6.7 - Absences

6.7.1 Absences du salarié

Toute absence doit être justifiée

6.7.2 Absence de l'enfant accueilli

Les temps d'absence de l'enfant non prévus au contrat sont rémunérés.

Toutefois, en cas de maladie ou d'accident de l'enfant, lorsque les parents ne peuvent pas confier l'enfant, ils doivent faire parvenir à l'assistant(e) maternel(le) un certificat médical dans les 48 h, daté du premier jour d'absence. Dans cette situation, le salarié n'est pas payé pendant 10 jours non consécutifs ou 14 jours consécutifs.

6.8 - Indemnités

Les indemnités n'ont pas le caractère de salaire et ne sont donc pas soumises à cotisation. Elles sont inscrites au contrat mais ne rentrent pas dans le calcul du salaire net.

6.8.1 Indemnité d'entretien

Cette indemnité correspond aux frais engagés par le salarié pour les investissements (jeux, matériel d'éveil et de puériculture) ainsi que l'entretien du matériel utilisé, la part de consommation d'eau, d'électricité et les frais engagés pour les activités.

Cette indemnité n'est due que les jours de présence de l'enfant et ne peut être mensualisée. Le montant est calculé en fonction de la durée effective d'accueil quotidien (Art. D. 773-5 du Code du Travail).

Par accord paritaire, elle ne peut être inférieure à 2,81 € pour une journée de 9 h 00 au 01/07/2008

Art. D. 773-5 – Décret du 29/05/06 relatif aux dispositions du code du travail : « *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 mentionné à l'article L. 141-8 par enfant et pour une journée de 9 heures. Ce montant est calculé en fonction de la durée effective d'accueil quotidien.* »

6.8.2 Indemnité de repas

Cette indemnité n'est due que si le salarié fournit le repas. Son montant est fixé de manière contractuelle entre l'employeur et le salarié.

Montant convenu de l'indemnité de repas : _____ €

6.8.3 Indemnité de déplacement

Si le salarié est amené à utiliser son véhicule pour transporter l'enfant à la demande de l'employeur, celui-ci l'indemnise selon le nombre de km. L'indemnisation kilométrique ne peut être inférieure au barème de l'administration et supérieure au barème fiscal.

Montant convenu de l'indemnité kilométrique : _____ €

Article 7 : le bulletin de salaire

La rémunération de l'assistant(e) maternel(le) doit être versée au moins une fois par mois, à date fixe.

Les parents s'engagent à établir une feuille de paie rédigée conformément à la loi, dans le cadre de l'AFEAMA. L'exonération des charges salariales ne dispense pas de les faire valoir sur la feuille de salaire.

Dans le cas de la PAJE, complément de libre choix du mode de garde, une attestation mensuelle d'emploi est adressée directement à l'assistant(e) maternel(le), elle vaut bulletin de salaire.

Article 8 : les cotisations sociales

Conformément à la loi, l'employeur s'engage à déclarer l'assistant(e) maternel(le) à la CAF ou à l'URSSAF dès l'embauche.

Article 9 : aides aux familles

Les parents employeurs d'un(e) assistant(e) maternel(le) pour l'accueil d'un enfant de moins de 6 ans, né avant le 1^{er} janvier 2004, bénéficient de l'AFEAMA (aide à la famille pour l'emploi d'un(e) assistant(e) maternel(le) agréé(e) ; pour un enfant né après le 1^{er} janvier 2004, ils bénéficient de la PAJE (prestation d'accueil jeune enfant, complément libre choix mode de garde).

Ces prestations permettent :

- l'exonération totale des charges patronales et salariales

- l'attribution d'une somme versée trimestriellement (pour l'AFEAMA) ou mensuellement (pour la PAJE) variable selon les revenus des parents.

Pour tout renseignement complémentaire, contactez la CAF de Montpellier au 08.20.25.34.20,

la CAF de Béziers au 04.67.49.73.73 ou l'animatrice du relais assistantes maternelles (voir page 2).

Les conditions d'attribution :

L'assistant(e) maternel(e) doit être agréé(e) par le Président du Conseil Général et doit accueillir l'enfant à son domicile.

L'enfant qui ouvre droit à la prestation doit être âgé de moins de 6 ans.

Le salaire brut versé par les parents employeurs doit être inférieur à 5 fois le SMIC horaire brut par jour d'accueil, soit 43,55 € au 01/07/2008, c'est à dire 5,44 € de salaire brut horaire.

Article 10 : les avantages sociaux

L'assistant(e) maternel(e) a droit à la sécurité sociale, aux indemnités journalières de maladie et de maternité, à l'assurance chômage, à la retraite (sous condition d'un minimum de travail équivalent d'heures de SMIC).

Il ou elle peut bénéficier de la protection due aux accidents du travail et d'un régime de prévoyance (IRCEM).

Article 11 : les impôts

Les parents peuvent bénéficier de réduction d'impôt pour les sommes dépensées dans la limite d'un plafond fixé par les services des impôts pour la garde d'enfants de moins de 7 ans.

L'assistant(e) maternel(e) doit déclarer le salaire net payé augmenté de la CSG et du RDS. De ce total, il peut être déduit 3 fois le SMIC horaire brut par jour de présence de l'enfant.

Article 12 : les litiges

Les litiges qui surviennent entre employeurs (parents) et employés (assistant(e)s maternel(le)s dans un contexte financier ou de rupture de contrat relèvent du Conseil des Prud'hommes.

Article 13 : la résiliation du contrat

La rupture à l'initiative de l'employeur est assimilée à un retrait d'enfant.

La rupture à l'initiative du salarié est assimilée à une démission.

Que la rupture soit à l'initiative du salarié ou de l'employeur, celle-ci doit toujours être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception.

13.1 Préavis

Hors période d'essai, un préavis est à effectuer. Sa durée est de minimum :

15 jours calendaires pour un salarié ayant moins d'un an d'ancienneté avec l'employeur

1 mois calendaire pour un salarié ayant plus d'un an d'ancienneté avec l'employeur.

13.2 Régularisation

Si l'accueil s'effectue sur une année incomplète, il sera nécessaire de comparer les heures d'accueil réellement effectuées, avec celles rémunérées. S'il y a lieu l'employeur procède à une régularisation.

13.3 Indemnités de rupture

Si l'employeur rompt le contrat par retrait d'enfant, il doit une indemnité de rupture (sauf cas de faute grave) au salarié ayant au moins un an d'ancienneté. Cette indemnité est équivalente au 1/120^{ème} du total des salaires nets versés pendant la durée du contrat. Elle est exonérée de cotisations et d'impôts sur le revenu dans les limites fixées par la loi.

13.4 Documents à remettre en fin de contrat

A l'expiration du contrat, quel qu'en soit le motif et même au cours de la période d'essai, l'employeur doit délivrer au salarié :

- le bulletin de salaire
- un certificat mentionnant la date de début et la date de fin de contrat ainsi que la nature de l'emploi
- une attestation à se procurer auprès des ASSEDIC

Article 14 : matériel et sécurité de l'enfant

14.1

L'assistant(e) maternel(le) s'engage à avoir du matériel aux normes de sécurité, en bon état et adapté à l'âge des enfants accueillis (lit, chaise haute, gros jouets ...). Selon le cas, il ou elle peut négocier avec les parents le prêt de matériel spécifique.

L'assistant(e) maternel(le) s'engage à fournir le matériel suivant :

-
-

La cas échéant, les parents fournissent le matériel suivant :

-
-

14.2

Le siège auto sera fourni par l'assistant(e) maternel(le)

Oui

Non

Le siège auto sera fourni par les parents

Oui

Non

Il doit être adapté à l'âge de l'enfant.

14.3

L'assistant(e) maternel(le) s'engage à respecter les recommandations concernant la sécurité des enfants :

- Les bijoux dangereux, chaîne, collier sont interdits
- Bouliers et portiques ne doivent pas être tendus dans un lit
- Les tétines ne seront ni attachées au cou, ni sur les vêtements

14.4

En cas de présence de chiens (les chiens de catégorie 1 et 2 donnant lieu à un retrait d'agrément), l'assistant(e) maternel(le) s'engage à prévenir les parents et à maintenir les enfants hors de leur portée.

Les parents sont prévenus de la présence d'un chien

Oui

Non

Ils acceptent le contact avec leur enfant

Oui

Non

Présence d'autres animaux
lesquels ? _____

Oui

Non

14.5

Si l'assistant(e) maternel(le) possède une piscine, celle-ci doit être sécurisée par une barrière d'une hauteur minimum de 1,20 m munie d'un portillon de sécurité (sauf piscine hors sol d'une hauteur égale ou supérieure à 1,20 m)

Les parents ont constaté la sécurité de la piscine

Oui

Non

Ils acceptent que leur enfant soit baigné en respectant
les règles strictes de vigilance :

Oui

Non

Article 15 : santé de l'enfant

Les parents seront informés le plus tôt possible de tout problème de santé de leur enfant.

Numéros de téléphone d'urgence :

- le SAMU n° 15
- les pompiers n° 18
- appel d'un portable : n° 112

Les parents s'engagent à fournir à l'assistant(e) maternel(le) tous les renseignements d'ordre médical nécessaires à la prise en charge de l'enfant, notamment les maladies nécessitant une prise en charge particulière (convulsion hyperthermique, asthme, allergies ...) ainsi qu'un exemplaire des ordonnances ou protocole du médecin prescrivant un régime ou un traitement médical particulier.

L'assistant(e) maternel(le) s'engage à appliquer régimes et traitements (notamment antithermiques) : Oui Non

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

En cas d'accident ou de maladie, l'assistant(e) maternel(le) doit appeler le médecin suivant :

Nom _____ Tél. : _____ qui suit l'enfant

Nom _____ Tél. : _____

Si l'assistant(e) maternel(le) règle les frais médicaux et pharmaceutiques, les parents s'engagent à lui rembourser le jour même.

Si une hospitalisation est nécessaire, les parents souhaitent que l'enfant soit admis de préférence à l'hôpital ou à la clinique :

Nom _____ Tél. : _____

NB : les parents s'engagent à fournir une photocopie des vaccinations obligatoires (le carnet de santé n'est pas exigible) ;

Article 16 : les sorties

Elles sont indispensables pour l'éveil et la socialisation des enfants

16.1 Accompagnements scolaires

L'assistant(e) maternel(le) effectue des accompagnements scolaires pour ses propres enfants :

Les parents acceptent Oui Non

Pour d'autres enfants accueillis

Les parents acceptent Oui Non

Les parents demandent que leur enfant soit accompagné à l'école par l'assistant(e) maternel(le) : Oui Non

16.2 Les regroupements d'assistant(es) maternel(le)s

Les regroupements sont proposés soit par les relais assistant(es) maternel(le)s, soit par les puéricultrices d'agence, les parents doivent être avertis de chaque rencontre ou sortie et donner leur autorisation

Les parents acceptent ces déplacements Oui Non

16.3 Autres, à préciser _____

Article 17 : Engagement réciproque

Facultatif

Le ou les futur(s) employeur et salarié peuvent se mettre d'accord sur le principe de la conclusion à un moment donné, d'un contrat de travail relatif à l'accueil d'un enfant.

Suite au contact pris ce jour : _____

Entre

Monsieur ou Madame _____

Adresse : _____

_____ Téléphone : _____

Fax : _____ e-mail : _____

Et

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

Adresse : _____

_____ Téléphone : _____

Fax : _____ e-mail : _____

Pour l'accueil de l'enfant _____

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

sur les bases suivantes :

- durée mensuelle de l'accueil : _____

- rémunération brute : _____

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

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

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

Article 18 : Signature du contrat

Signature des parents

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

Ce contrat prend effet à compter du _____

Il est rédigé en deux exemplaires signés et conservés par chacune des parties

Si les termes du contrat doivent être modifiés (jours, temps d'accueil, tarifs) un avenant au présent contrat doit être établi et signé par les deux parties.

NB : ce contrat concerne spécifiquement l'accueil d'un enfant chez un(e) assistant(e) maternel(le) et ne doit pas être utilisé pour une garde d'enfant au domicile des parents, qui relève d'une autre réglementation.