

## **PROPOSITION DE CONTRAT DE TRAVAIL**

**Pour l'accueil de :**

***Le contrat de travail est à remplir en deux exemplaires entre l'employeur et l'assistant(e) maternel(le)***

***Il s'agit de remplir un contrat de travail par enfant accueilli.***

***Il doit être paraphé en bas de chaque page et daté et signé par les deux parties au premier jour de l'accueil de l'enfant.***

***Il est proposé pour vous aider à vous mettre d'accord sur les modalités de travail et d'accueil de votre enfant afin d'éviter, autant que possible, tout malentendu ultérieur qui serait préjudiciable à l'enfant et/ou à l'une des deux parties.***

***Il est conclu un contrat de travail régi par les dispositions de la Convention Collective de la branche di secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile (datée du 15 mars 2021 applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2022), n°3239.***

***L'employeur doit s'assurer que le salarié est en possession de la Convention Collective en vigueur.***

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

***L'employeur :***

**Contrat de travail à durée indéterminée**

**Pour**

**L'accueil de l'enfant**

Nom et prénom : ..... né(e) le : ...../...../.....

**entre**

**L'employeur**

Nom et prénom : .....

En qualité de  mère  père  tuteur  autre : .....

Adresse : .....

Code postal : ..... Ville : .....

☎ domicile : .....

☎ portable : .....

☎ professionnel : .....

Numéro d'employeur délivré par l'U.R.S.S.A.F /PAJEMPLOI : .....

**et**

**Le/La salarié(e)**

Nom et prénom : .....

Nom de jeune fille : .....

Adresse : .....

Code postal : ..... Ville : .....

Lieu de travail :  Domicile  MAM

Date naissance : .../.../... lieu de naissance : .....

☎ domicile : .....

☎ portable : .....

Numéro personnel de sécurité sociale : .....

Code NAF : 88.91 A

Agrément : (à renouveler tous les 5 ans)

N° d'agrément : .....

Date du début d'agrément : .....

Ou du dernier renouvellement : .....

**L'assistant(e) maternel(le) doit fournir à l'employeur une photocopie de son attestation d'agrément et l'informer de toute modification d'agrément et de conditions d'accueil.**

**Dématérialisation possible par mail.**

Formation : (pour les assistant(e)s maternel(le)s agréé(e)s après le 1<sup>er</sup> janvier 2007)

**L'assistant(e) maternel(le) doit fournir à l'employeur une photocopie de son attestation de suivi de formation.**

Assurances : (obligatoires pour les assistant(e)s maternel(le)s)

N° de police d'assurance de responsabilité civile (extension profession assistante maternelle)

: .....Compagnie d'assurance : .....

N° de police d'assurance automobile avec extension professionnelle (si autorisation parentale)

: .....Compagnie d'assurance : .....

**L'assistant(e) maternel(le) doit fournir à l'employeur une photocopie de son ou ses attestations d'assurance en cours de validité.**

Initiales de l'employeur :  
Initiales de l'employé(e) :

**Madame/Monsieur..... est engagé(e)  
pour un contrat à durée indéterminée en qualité d'assistant(e) maternel(le) agréé(e)  
à compter du.....**

**I- Période d'essai (art 95-1)**

Selon l'article 95-1 de la convention collective, la période d'essai n'est pas obligatoire.

Lorsque celle-ci est prévue au contrat de travail, sa durée maximale est de :

- Si 1,2,3 jours de travail par semaine - > 3 mois
- Si 4 jours ou plus - > 2 mois.

↳ L'organisation du temps de familiarisation

Durant les premiers jours de l'essai, un temps de familiarisation peut être prévu par l'employeur. L'assistant(e) maternel(le) et les parents s'engagent à favoriser la familiarisation progressive de l'enfant quel que soit son âge, pour faire connaissance et préparer la séparation.

La période de familiarisation est rémunérée dans la mensualisation du mois en cour grâce à la formule de minoration de salaire (maximum 30 jours calendaires).

Modalités du temps de familiarisation :

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

**II- Définition du temps de travail (art 41-1,44,90-1,90-4,91-3 ...)**

L'employeur et le/la salarié(e) se mettent d'accord sur les périodes d'accueil programmées dans l'année. Pour palier des situations exceptionnelles ou imprévisibles, des heures au-delà de celles prévues au contrat pourront être effectuées si les deux parties en sont d'accord. La durée conventionnelle d'accueil est de 48 heures par semaine en moyenne sur 4 mois d'accueil (art 96-3).

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

L'assistant(e) maternel(le) pourra être amené(e) à travailler :

au plus tôt à .....et au plus tard à .....

↳ Jour de repos hebdomadaire :

Le repos hebdomadaire ne concerne qu'un seul jour de la semaine. Il est commun à tous les employeurs, si l'enfant est confié exceptionnellement le ....., jour de repos hebdomadaire, celui-ci sera (cochez la case) :

- rémunéré au tarif normal majoré de 25%
- récupéré d'un commun accord par un repos équivalent majoré de 25%

Initiales de l'employeur :  
Initiales de l'employé(e) :

↳ **Jours fériés (art 47.1 et 2) :**

L'enfant peut être confié à l'assistant(e) maternel(le) les jours fériés :

tous  aucun  quelques-uns , lesquels :.....

Le 1<sup>er</sup> mai est un jour férié chômé et payé s'il tombe un jour habituel d'accueil de l'enfant.

Si le 1<sup>er</sup> mai est travaillé à la demande de l'employeur, la rémunération sera majorée de 100% et les autres jours seront majorés de 10%.

Les jours fériés non travaillés, tombant un jour habituellement travaillé, ne pourront être la cause d'une diminution de salaire. Ces jours fériés sont rémunérés sous conditions définies à l'article 11 de la Convention collective.

Dans une année complète les jours fériés tombant sur une semaine de congé doivent être récupérés par l'assistant(s) maternel(le)s.

Dans une année incomplète les jours fériés tombant sur une semaine de congé ne sont pas récupérés par l'assistant(s) maternel(le)s.

**1-Accueil annuel fixe**

**L'accueil annuel fixe concerne les accueils réalisés sur un emploi du temps fixe ou connu par avance sur une ou plusieurs semaines.**

Accueil à la « journée »

Semaine A		
	Heures d'accueil	
LUNDI	De	à
MARDI	De	à
MERCREDI	De	à
JEUDI	De	à
VENDREDI	De	à
SAMEDI	De	à
DIMANCHE	De	à
<b>Total heures</b>		

Semaine B		
	Heures d'accueil	
LUNDI	De	à
MARDI	De	à
MERCREDI	De	à
JEUDI	De	à
VENDREDI	De	à
SAMEDI	De	à
DIMANCHE	De	à
<b>Total heures</b>		

Accueil en périscolaire

Semaine A		
	Heures d'accueil	
<b>Semaines Ecole</b>	LUNDI	De à
	MARDI	De à
	MERCREDI	De à
	JEUDI	De à
	VENDREDI	De à
	SAMEDI	De à
	DIMANCHE	De à
<b>Total heures</b>		
	Heures d'accueil	
<b>Vacances Scolaires</b>	LUNDI	De à
	MARDI	De à
	MERCREDI	De à
	JEUDI	De à
	VENDREDI	De à
	SAMEDI	De à
	DIMANCHE	De à
<b>Total heures</b>		

Semaine B		
	Heures d'accueil	
<b>Semaines Ecole</b>	LUNDI	De à
	MARDI	De à
	MERCREDI	De à
	JEUDI	De à
	VENDREDI	De à
	SAMEDI	De à
	DIMANCHE	De à
<b>Total heures</b>		
	Heures d'accueil	
<b>Vacances Scolaires</b>	LUNDI	De à
	MARDI	De à
	MERCREDI	De à
	JEUDI	De à
	VENDREDI	De à
	SAMEDI	De à
	DIMANCHE	De à
<b>Total heures</b>		

Initiales de l'employeur :  
Initiales de l'employé(e) :

## **2- Accueil annuel variable**

Les jours susceptibles d'être travaillés sont les suivants :

lundi  mardi  mercredi  jeudi  vendredi  samedi  dimanche

Un emploi du temps sera remis à l'assistant(e) maternel(le) ..... jours à l'avance.

Nombre d'heures minimum : ..... par semaine

Délai de prévenance en cas de changement dans cet emploi du temps : .....

## **3- Accueil occasionnel**

L'accueil occasionnel est un accueil de courte durée qui n'a pas de caractère régulier. Il est rémunéré au réel des heures effectuées lors de la ou des période(s) d'accueil.

Les jours susceptibles d'être travaillés sont les suivants :

lundi  mardi  mercredi  jeudi  vendredi  samedi  dimanche

Un emploi du temps sera remis à l'assistant(e) maternel(le) ..... jours à l'avance.

Délai de prévenance en cas de changement dans cet emploi du temps : .....

## **III-Les absences (art 48,1 et suivant,49...)**

***Les temps d'absences non prévus au contrat sont rémunérés***

### **1-Absences de l'enfant prévues au contrat :**

Ces temps d'absence de l'enfant ne seront pas rémunérés.

Il s'agit :

- des semaines de congés des parents
- des RTT et récupérations
- et autres raisons

### **2-Absences imprévisibles non rémunérées par l'employeur :**

#### **a- Absences imputables à l'assistant(e) maternel(le) sauf législation en vigueur**

- La prise de congés qui diffère des semaines d'absences prévues au contrat
- Le congé pour convenance personnelle
- Le congé pour enfant malade
- L'arrêt maladie
- L'accident du travail
- Le congé maternité ou parental

#### **b- Absences de l'enfant (article 14) :**

- La maladie de l'enfant justifiée par un certificat médical daté du 1<sup>er</sup> jour de l'absence et fourni au retour de l'enfant (5 jours par an pas nécessairement consécutifs).

***Dans ces cas d'absences imprévisibles, l'employeur préviendra l'assistant(e) maternel(le) dès que possible.***

***De même, l'assistant(e) maternel(le) devra avertir son employeur si elle ne peut recevoir l'enfant.***

Initiales de l'employeur :  
Initiales de l'employé(e) :

#### IV- Les congés annuels (art 48, 102-1 et suivants)

- **Ouverture des droits et durée des congés**

Le salarié qui justifie avoir travaillé chez le même employeur, pendant un temps équivalent à un minimum de 10 jours de travail, a le droit à un congé de 2,5 jours ouvrables par mois travaillé, au cours de la période de référence (du 1<sup>er</sup> juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours).

Sont considérés comme jours ouvrables tous les jours de la semaine exceptée les dimanches et jours fériés.

- **Prise des congés**

Les congés annuels doivent être pris.

Les dates des congés sont fixées en commun accord entre l'employeur et le(a) salarié(e) à compter du 1<sup>er</sup> janvier et au plus tard le 1<sup>er</sup> mars de chaque année, il est impératif de les fixer par écrit chaque année.

En cas de multi-employeurs :

- Si l'assistant(e) maternel(le) n'a pas acquis de jours de congés payés, pour lui permettre de bénéficier d'un repos total, il lui est accordé le droit à un congé complémentaire non rémunéré (sans solde)

- Si un accord n'est pas trouvé entre l'assistant(e) maternel(le) et les différents employeurs, l'assistant(e) maternel(le) pourra fixer elle-même la date de 4 semaines en été et 1 semaine en hiver, que les congés soient payés ou sans solde.

#### V- Les congés pour évènements familiaux

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

<ul style="list-style-type: none"><li>- 4 jours pour le mariage du salarié</li><li>- 1 jour pour le mariage d'un enfant</li><li>- 3 jours pour une naissance ou une adoption</li><li>- 3 jours pour le décès d'un conjoint</li><li>- 5 jours pour le décès d'un enfant</li><li>- 9 jours pour le décès d'un enfant de moins de 25 ans</li><li>- 3 jours pour le décès du père ou de la mère</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- 3 jours pour le décès du beau-père ou de la belle-mère</li><li>- 3 jours pour le décès d'un frère ou d'une sœur</li><li>- 2 jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant</li><li>- 1 jour pour le décès du grand-parent</li><li>- 1 jour pour le décès d'un petit-enfant</li></ul>
---	--

Ces journées de congés pour évènements familiaux ne donnent pas lieu à une déduction de salaire.

## VI- Rémunération (art 51 et suivants)

La rémunération sera effectuée le ..... de chaque mois par

Virement bancaire  Cesu  Chèque  Pajemploi +  autre : .....

La déclaration sur Pajemploi doit obligatoirement être enregistrée entre le 25 du mois en cours et le 5 du mois suivant.

### 1-Salaire horaire

Salaire horaire de base : .....€ brut (pour semaine de moins de 45 h) soit ..... € net.

### 2-Salaire mensuel

Pour assurer au salarié un salaire régulier, le salaire de base est mensualisé.

Il est souhaitable de fournir un calendrier précisant les périodes d'accueil.

Période de mensualisation :

du.....au.....soit.....mois.

Soit : Nombre de semaines sur cette période : .....

Nombre de semaines d'absences prévues sur cette période au-delà de 5 semaines : - .....

Nombre de semaines d'accueil programmées sur cette période : = .....

**Cochez la case correspondant à votre situation :**

**Année incluant les congés payés de l'assistant(e) maternel(le)**

(47 semaines d'accueil + 5 semaines de CP pris en même temps que l'employeur = 52 semaines)

Semaines « A »

Nombre de semaines d'accueil programmées sur cette période : = .....

Nombre d'heures d'accueil par semaine :  $\frac{X}{\dots}$

Total d'heures d'accueil : = .....

Semaines « B »

Nombre de semaines d'accueil programmées sur cette période : = .....

Nombre d'heures d'accueil par semaine :  $\frac{X}{\dots}$

Total d'heures d'accueil : = .....

Total d'heures annuelles : = .....

Tarif horaire brut :  $\frac{X}{\dots}$

Salaire annuel brut : = .....

Nombre de mois :  $\div 12$

Salaire moyen mensuel brut : = .....€ soit .....€ Net

**Total heures annuelles  $\div 12$  = nombre moyen mensuel d'heures = .....h/ mois**

**Total jours annuels  $\div 12$  = nombre moyen mensuel de jours = .....j/ mois**

Initiales de l'employeur :

Initiales de l'employé(e) :

**☐ Année excluant les congés payés de l'assistant(e) maternel(le)**

*(Lorsque le nombre de semaines d'accueil programmées est inférieur à 47)*

**Semaines « A »**

Nombre de semaines d'accueil programmées sur cette période : = .....  
Nombre d'heures d'accueil par semaine :  $\frac{X}{\dots\dots\dots}$   
Total d'heures d'accueil : = .....

**Semaines « B »**

Nombre de semaines d'accueil programmées sur cette période : = .....  
Nombre d'heures d'accueil par semaine :  $\frac{X}{\dots\dots\dots}$   
Total d'heures d'accueil : = .....

Total d'heures annuelles : = .....  
Tarif horaire brut:  $\frac{X}{\dots\dots\dots}$   
Salaire annuel brut : = .....  
Nombre de mois :  $\div 12$   
Salaire moyen mensuel brut : = .....€ soit .....€ Net

***Total heures annuelles ÷ nombre de mois = nombre moyen mensuel d'heures = .....h/  
mois***

***Total jours annuels ÷ nombre de mois = nombre moyen mensuel de jours = .....j/ mois***

**Dans les deux cas :**

- ***Pour toute heure de travail complémentaire ou supplémentaire (non prévue au contrat) définie en accord entre les parties, il peut être ajouté des heures au salaire moyen mensuel, au tarif de base ou au tarif majoré selon la situation d'accueil hebdomadaire,***
- ***Pour les seuls cas d'absences imprévisibles non rémunérées citées au paragraphe III du présent contrat, il peut être retiré des heures au salaire moyen mensuel.***

**3-Majoration (art 110-1)**

Pour chaque heure effectuée au-delà de la 45<sup>ème</sup> heure dans une même semaine d'accueil, une rémunération supplémentaire est versée.

Le taux de majoration est laissé à la négociation des parties (minimum 10 % - maximum 25 %)

Après accord commun, les heures supplémentaires seront majorées de : .....%

Soit un supplément de rémunération par heure réellement effectuées au-delà de 45 heures d'accueil hebdomadaire, de : .....€ brut soit .....€ net (à la signature du contrat).

***Cette majoration est dû uniquement si les heures ont été effectuées.***



#### 4- La rémunération des congés

Elle est égale :

- soit à la rémunération que le (la) salarié(e) aurait perçue pour une durée d'accueil égale à celle du congé payé hors indemnités
- soit au 1/10<sup>ème</sup> de la rémunération totale (y compris les congés payés de l'année précédente) perçue par le (la) salarié(e) au cours de la période de référence, hors indemnités.

↳ **Lorsque l'accueil s'effectue sur une année incluant les congés payés (47 semaines de travail et 5 semaines de congés)**

Les congés sont rémunérés lorsqu'ils sont pris, sous réserve des droits ouverts. La rémunération des congés est incluse dans le salaire mensualisé.

Ce salaire pourra être minoré pour tout congé posé non acquis.

↳ **Lorsque l'accueil s'effectue sur une année incomplète :**

La rémunération due au titre des congés payés pour l'année de référence s'ajoute au salaire mensuel de base.

Cette rémunération peut être versée, selon accord des parties à préciser au contrat :  
(Cocher la formule retenue)

- en une seule fois en juin
- lors de la prise principale des congés
- au fur et à mesure de la prise des congés

**Ouverture au droit aux congés dès le 1<sup>er</sup> jour de travail :**

**1 à 8 jours de travail = 1 jour de CP**

**+ 1 semaine de travail = 2 jours de CP**

**+ 2 semaines de travail = 2.5 jours de CP**

**Dans les deux cas :**

**Au terme de chaque période de référence pour le calcul des congés payés, l'employeur doit effectuer un comparatif des deux méthodes de calcul. La méthode la plus favorable pour le/la salarié(e) sera retenue.**

#### 5- La formation obligatoire

Pendant les jours de formation correspondant à des journées habituellement travaillées, l'employeur maintiendra la rémunération de l'assistante maternelle, hors indemnités.

L'assistante maternelle a-t-elle encore des heures de formation de base à effectuer ?

- Oui  Non

Initiales de l'employeur :  
Initiales de l'employé(e) :

## VII- Les indemnités (114-1 et 2)

Ces indemnités sont un remboursement des frais réellement engagés par l'assistant(e) maternel(le), elles ne sont pas un élément du salaire. Elles ne sont pas soumises à cotisations et ne sont pas versées en cas d'absence de l'enfant.

↳ **Pour la nourriture :** Les repas seront fournis par :

les parents

l'assistante maternelle

.....€/jour .....

.....€/jour .....

.....€/jour .....

Au regard des dispositions fiscales relatives à la déclaration des repas fournis par le parent employeur, il est convenu entre les parties d'estimer :

- Valeur du biberon au lait maternisé pour nourrisson est de .....€/ par jour de présence de l'enfant
- Valeur des repas, goûter compris fournis par les parents est de .....€/ par jour de présence de l'enfant à partir du ...../...../.....

↳ **Pour l'entretien et l'équipement :** (minimum égal)

.....€/jour .....

.....€/jour .....

.....€/jour .....

↳ **Pour les frais de déplacements** sollicités par l'employeur occasionnés par l'utilisation d'un véhicule : (art 113)

Elle est à répartir, le cas échéant, entre les employeurs demandeurs de déplacements : ..... €/km

↳ **Pour le remboursement des frais divers** autorisés par l'employeur :

Précisez lesquels : ..... €

## VIII- Révisions et modifications

Ce contrat de travail peut être revu au cours de l'accueil dans l'intérêt de l'enfant, et en accord avec l'employeur et l'assistant(e) maternel(le).

Toutes les modifications seront notifiées dans un avenant numéroté, daté et signé par l'employeur et l'assistant(e) maternel(le) et annexé au présent contrat.

## IX- Rupture du contrat à durée indéterminée (art 62 et suivants et 119 et suivants)

La rupture peut être à l'initiative de l'employeur, ou à celle de l'assistant(e) maternel(le).  
Si cette rupture survient :

➤ Pendant la période d'essai.

<b>Rupture à l'initiative de l'assistant(e) maternel(le)</b>	<b>Rupture à l'initiative de l'employeur</b>
L'assistant(e) maternel(le) doit respecter un délai de prévenance de <b>24 heures en deçà de 8 jours d'emploi et de 48 heures au-delà.</b>	L'employeur se doit de prévenir le (la) salarié(e) dans un délai qui ne peut être inférieur à <b>24 h en deçà de 8 jours d'emploi et de 48 heures au-delà.</b>

➤ Au-delà de la période d'essai

<p><b>-Rupture à l'initiative de l'employeur : licenciement</b> L'employeur doit notifier sa décision de rupture par lettre recommandée avec accusé de réception et respecter un préavis de :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• 8 jours calendaires si le contrat a moins de 3 mois</li><li>• 15 jours calendaires si le contrat a entre 3 mois et 1 an</li><li>• 1 mois si l'enfant est accueilli depuis plus d'un an.</li></ul> <p>Et ce à compter de la date de présentation de la lettre recommandée (sauf si le licenciement est consécutif à une faute grave de l'assistant(e) maternel(le)). Si à la demande de l'employeur, le préavis n'est pas travaillé, l'assistant(e) maternel(le) doit recevoir le salaire, hors indemnisation, qui lui aurait été attribué au cours d'une même période travaillée (Art 122-8 du Code du Travail).</p> <p><b>Au-delà de 9 mois d'ancienneté, l'employeur est tenu en cas de rupture de verser une indemnité égale à 1/80<sup>ème</sup> des salaires bruts perçus, sans les indemnités pendant la durée du contrat (non soumise à cotisations).</b></p>	<p><b>-Rupture à l'initiative de l'assistant(e) maternel(le) : démission</b> L'assistant(e) maternel(le) qui donne sa démission doit respecter un préavis de :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• 8 jours calendaires si le contrat a moins de 3 mois</li><li>• 15 jours calendaires si le contrat a entre 3 mois et 1 an</li><li>• 1 mois si l'enfant est accueilli depuis plus d'un an.</li></ul> <p>En cas de non-respect, l'employeur peut saisir les prud'hommes pour rupture abusive du contrat ouvrant droit au versement de dommages et intérêts au profit de l'employeur. Toutefois l'employeur peut lui accorder une réduction de ce préavis non rémunéré d'un accord commun.</p>
--	--

• Dans tous les cas, l'employeur remet à l'assistant(e) maternel(le) :

- **une lettre de rupture,**
- **le solde de tout compte,**
- **un certificat de travail,**
- **une attestation d'employeur Assedic.**

Fait à .....  
Le .....

**Signature de l'employeur**  
(Précédée de la mention « lu et approuvé »)

**Signature de l'assistant(e) Maternel(le)**  
(Précédée de la mention « lu et approuvé »)

Initiales de l'employeur :  
Initiales de l'employé(e) :

**1- Prises de congés et périodes absences de l'assistant(e) maternel(le) et des parents employeurs prévus au contrat.**

Congés payés de l'assistant(e) maternel(le)	Périodes de congés des parents employeurs	Semaines totales d'absences de l'enfants
Total de semaines à déduire au contrat		

**Exemple :**

Congés payés de l'assistant(e) maternel(le)	Périodes de congés des parents employeurs	Semaines totales d'absences de l'enfants
<i>Aout = 3 semaines</i>	<i>Idem</i>	<i>3</i>
<i>Décembre = 1 semaine</i>	<i>Idem + 1 semaine</i>	<i>2</i>
<i>Avril = 1 semaine</i>	<i>Idem + 2 semaines</i>	<i>3</i>
	<i>+ 2 semaines</i>	<i>2</i>
<i>Total de semaines à déduire au contrat</i>		<i>10 Semaines</i>

**2- Santé de l'enfant**

- Les médicaments seront administrés par l'assistant(e) maternel(le) uniquement sur présentation de l'ordonnance médicale en cours de validité **ET** d'une autorisation signée des parents employeurs. (*Voir document d'autorisation d'administration d'un médicament*).
- Le carnet de santé pourra être remis à l'assistant(e) maternel(le) si les parents le désirent ou à défaut, une fiche de renseignements médicaux accompagnée de la photocopie des pages concernant les vaccinations.....Cf Carnet de l'enfant (*Voir document suivi des vaccination*).
- Vaccinations : Pour pouvoir être accueillis chez l'assistant(e) maternel(le) :
  - L'enfant doit avoir subi les vaccinations obligatoires selon son âge.

Enfant malade : l'assistante maternelle accueillera-t-elle l'enfant malade ?

OUI

NON

Précisez (cas de contagions, enfant fébrile...) :

.....

.....

Initiales de l'employeur :  
Initiales de l'employé(e) :

### 3- Maladie déclarée chez l'assistant(e) maternel(le)

- En cas d'accident ou de maladie, l'assistante maternelle est tenue de prévenir les parents.

- A défaut, les parents autorisent l'assistante maternelle à informer :

Monsieur et /ou Madame ..... Tél : .....

Monsieur et /ou Madame ..... Tél : .....

- Si elle le juge nécessaire, l'assistant(e) maternel(le) fera appel au médecin de famille

OUI

NON

Si OUI :

Nom du médecin : .....

Adresse : .....

Numéro de téléphone : .....

- A défaut, elle fera appel au médecin de son choix :

OUI

NON

### 4- Soins médicaux d'urgence

- En cas d'urgence, elle fera appel aux secours :

Le S.A.M.U. : .....15

Les pompiers : .....18

- Autorisations à remettre à l'assistante maternelle :

- Une autorisation sera remise à l'assistante maternelle par les parents pour que le médecin puisse pratiquer une intervention chirurgicale urgente nécessitant une anesthésie.

- Une autorisation de sortie sera également remise à l'assistante maternelle.

### 5- Les animaux

Les parents sont informés de la présence d'animaux au domicile de l'assistante maternelle :

Lesquels : .....

L'assistante maternelle s'engage à prendre les mesures nécessaires de sécurité, d'hygiène et de contrôle vétérinaire.

L'assistante maternelle s'engage à ne pas acquérir ou garder de manière temporaire un animal potentiellement dangereux pour les enfants accueillis.

Initiales de l'employeur :  
Initiales de l'employé(e) :

## 6- Enfant scolarisé

L'assistante maternelle conduira l'enfant à l'école :

- le matin : OUI  NON   
- l'après midi : OUI  NON

L'assistante maternelle ira chercher l'enfant à l'école :

- le midi : OUI  NON   
- le soir : OUI  NON

## 7- Autorisations diverses

- Les parents autorisent

Monsieur et /ou Madame .....

Monsieur et /ou Madame .....

Sur présentation d'une pièce d'identité, à reprendre leur enfant, de manière occasionnelle et en cas d'empêchement de leur part, chez l'assistant(e) maternel(le) préalablement averti(e) par leurs soins.

→ **En cas d'extrême urgence, à un(e) autre assistant(e) maternel(le) agréé(e)**

OUI  NON

Si OUI : Monsieur / Madame : .....

Ou : .....

- Les parents autorisent l'assistant(e) maternel(le) à :

→ **Participer aux actions proposées par les Relais Petite Enfance :**

OUI  NON

→ **A prendre des photos de l'enfant ..... (Nom, prénom)**

A quoi servent ensuite les photos ? ou vont-elles ? (Réseaux sociaux, groupe WhatsApp, Sms individuel et/ou groupé, autres....

Préciser :

.....  
.....

OUI  NON

Fait à : .....le.....

Précédé de la mention « lu et approuvé »  
Signature du ou des parents

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

Initiales de l'employeur :  
Initiales de l'employé(e) :

### Annexe : Autorisation de transport

Je soussigné(e), responsable légal(e) ..... Autorise

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

de mon enfant .....

**à transporter mon enfant dans son véhicule**  
(J'ai vérifié la validité de son attestation d'assurance)

OUI

NON

Si oui, j'autorise des conducteurs suivants à transporter mon enfant :

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

**à transporter mon enfant dans un autre véhicule (conjoint, autre assistant(e) maternel(le))**  
(J'ai vérifié la validité de son attestation d'assurance)

OUI

NON

Si oui, j'autorise des conducteurs suivants à transporter mon enfant :

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

Fait à .....,

Le .....

**Signature du ou des responsable(s)  
de l'enfant (précédée de la mention « lu et approuvé »)**

Nom du Père : \_\_\_\_\_

Nom de la Mère : \_\_\_\_\_

Certificat établi pour faire valoir ce que de droit.

Initiales de l'employeur :  
Initiales de l'employé(e) :