

LES ASSISTANT(E)S MATERNEL(LE)S EMPLOYÉ(E)S PAR DES PARTICULIERS

Principales dispositions applicables en matière de droit du travail

Les textes applicables

Convention collective nationale du 1^{er} juillet 2004 (étendue par arrêté du 14 décembre 2004) :
« assistants maternels du particulier employeur » (v. références p. 6).
Accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail
Articles L. 421-1 et suivants et R. 421-1 et suivants du Code de l'action sociale et des familles.
Loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail.

Le contrat de travail

L'accord entre l'employeur et le salarié est établi par un contrat de travail écrit pour chaque enfant, en 2 exemplaires datés et signés.

Le contrat de travail précise notamment la période d'essai, les périodes d'accueil et les horaires, les absences prévues de l'enfant, la rémunération, les frais d'entretien, les jours fériés travaillés ainsi que les consignes et informations concernant l'enfant et les personnes autorisées à le reprendre au domicile de l'assistant(e) maternel(le).

Pour ces mentions à intégrer au contrat de travail et les documents à joindre, se reporter au modèle annexé.

Lorsqu'un engagement réciproque de conclure le contrat est préalablement établi dans les formes prévues par la convention collective, il donne lieu, en cas de rupture, au versement d'une indemnité forfaitaire d'un demi-mois de salaire par rapport au temps d'accueil prévu mensuellement.

La période d'essai

La période d'essai doit être prévue au contrat. Elle peut être rompue sans motif, par l'employeur ou le salarié, sous réserve du respect d'un délai de prévenance :

Délai de prévenance fin de la période d'essai	à l'initiative de l'employeur ¹	à l'initiative du salarié
moins de 8 jours de présence	24 h	
entre 8 jours et 1 mois de présence	48 h	
entre 1 et 3 mois de présence	2 semaines	48 h
plus de 3 mois de présence	1 mois	48 h

¹ Dispositions applicables aux périodes d'essai d'au moins une semaine des contrats à durée déterminée.

Elle a une durée maximum de 2 mois si l'accueil de l'enfant s'effectue sur 4 jours et plus par semaine. Elle est de trois mois maximum si l'accueil se fait sur 1, 2 ou 3 jours par semaine.

Elle peut comporter un temps d'adaptation d'un mois maximum dans des conditions et horaires fixés en fonction des besoins d'adaptation de l'enfant.

La durée de l'accueil

Les conditions de l'accueil annuel, hebdomadaire, journalier ou occasionnel sont précisées au contrat. L'accueil est occasionnel quand il est de courte durée et n'a pas de caractère régulier.

La durée du travail

La durée hebdomadaire conventionnelle de référence est de 45 heures.

La durée hebdomadaire maximale est de 48 heures calculée en moyenne sur une période de 4 mois. Avec l'accord écrit du salarié, cette durée moyenne peut être calculée sur 12 mois dans le respect d'un plafond annuel de 2 250 heures.

La durée journalière habituelle est de 9 heures.

Le repos quotidien est de 11 heures consécutives minimum.

Avril 2009

Le jour habituel de repos hebdomadaire est prévu au contrat et donné de préférence le dimanche. En cas de pluralité d'employeurs, il est prévu le même jour pour chacun des contrats.

Le salaire

Chaque heure d'accueil est rémunérée.

Pour chaque enfant, le salaire horaire brut ne peut être inférieur à $0,281 \times \text{SMIC}$ en vigueur (soit 2,45 € au 01/07/2008).

Les heures sont majorées à partir de la 46^e heure hebdomadaire selon un taux laissé à la négociation des parties.

- En cas d'accueil régulier, le salaire de base est mensualisé.

Attention : le salaire mensualisé n'est pas un forfait. Il peut être augmenté ou diminué selon les circonstances.

ACCUEIL RÉGULIER : deux situations sont possibles

Année complète	Année incomplète
52 semaines, y compris congés payés. Soit 47 semaines d'accueil, plus 5 semaines de congés payés (Pendant les congés, le salaire de base est maintenu ou remplacé par l'indemnité de congés payés, selon la formule la plus favorable)	Semaines d'absence de l'enfant programmées hors congés payés de l'assistant(e) maternel(le). Soit travail effectif de moins de 47 semaines d'accueil (L'indemnité de congés payés est versée en plus du salaire de base)

SALAIRE MENSUEL BRUT DE BASE

= (salaire horaire brut de base) × (nombre d'heures d'accueil par semaine) × (52/12°) ...augmenté des : <ul style="list-style-type: none"> • (heures majorées, à partir de la 46^e heure d'accueil) × (taux négocié) ; • (heures complémentaires, au-delà de l'horaire hebdomadaire contractuel) × (taux horaire de base). Diminué en cas d'absence de l'enfant malade, ou d'absence de l'assistant(e) maternel(le), ou de congés payés non acquis pendant la période de référence.	= (salaire horaire brut de base) × (nombre d'heures d'accueil par semaine) × (nombre de semaines programmées) × (1/12°) ...augmenté des : <ul style="list-style-type: none"> • (heures majorées, à partir de la 46^e heure d'accueil) × (taux négocié) ; • (heures complémentaires, au-delà de l'horaire hebdomadaire contractuel) × (taux horaire de base) ; • des congés payés acquis (à la date et selon les modalités prévues au contrat). Diminué en cas d'absence de l'enfant malade, ou d'absence de l'assistant(e) maternel(le), ou de congés payés non acquis pendant la période de référence.
---	---

- En cas d'accueil occasionnel, il n'y a pas de mensualisation, le salaire correspond au nombre d'heures réellement effectuées dans le mois.

ACCUEIL OCCASIONNEL : SALAIRE MENSUEL BRUT DE BASE

= (salaire horaire brut de base) × (nombre d'heures d'accueil dans le mois) ...augmenté des : <ul style="list-style-type: none"> • heures complémentaires rémunérées au salaire horaire brut de base • (heures majorées à partir de la 46^e heure d'accueil) × (taux négocié) <i>[les congés sont payés à chaque fin de période d'accueil]</i>
--

Voir en annexe «Modèle de bulletin de paye»

En cas d'absence non rémunérée du salarié, il est préconisé de calculer la retenue à opérer sur le salaire à partir de la formule suivante, simple et facile à mettre en œuvre :

$$\text{Retenue} = \frac{\text{salaire mensuel}}{\text{nombre d'heures mensualisées}} \times \text{nombre d'heures d'absence}$$

LES ASSISTANT(E)S MATERNEL(LE)S EMPLOYÉ(E)S PAR DES PARTICULIERS

Principales dispositions applicables en matière de droit du travail

Les congés payés

L'assistant(e) maternel(le) bénéficie d'un congé payé annuel de 2,5 jours ouvrables par mois d'accueil effectué sur la période de référence (du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours). Lorsque l'accueil est régulier et que le droit à congés payés est calculé sur une période de référence incomplète, l'assistant(e) maternel(le) bénéficie d'un congé complémentaire non rémunéré lui permettant un repos total de 30 jours ouvrables.

La date de prise des congés est fixée par l'employeur.

En cas de multi-employeurs, cette date doit être fixée au plus tard au 1^{er} mars.

À défaut d'accord entre les employeurs, l'assistant(e) maternel(le) fixera elle-même les dates de 4 semaines de congés payés en été et 1 semaine en hiver, à condition de les prévenir, au plus tard, le 1^{er} mars de l'année considérée.

Si les dates de congés payés des employeurs et de l'assistant(e) maternel(le) ne coïncident pas, les périodes d'absence de l'enfant correspondant aux congés payés des parents doivent être rémunérées conformément aux dispositions relatives à l'indemnisation des jours d'absence de l'enfant (*cf.* page 4). Toutefois, le contrat de travail conclu entre les parents et l'assistant(e) maternel(le) peut envisager cette situation, définir les périodes de présence et d'absence de l'enfant et ainsi être établi sur la base d'une année incomplète.

Le fractionnement du congé principal de 4 semaines ouvre droit à congé supplémentaire de 1 ou 2 jours dans les conditions légales (pour des congés pris en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre).

L'indemnité de congés payés est égale, soit à la rémunération qu'aurait perçue l'assistant(e) maternel(le) si elle avait travaillé, soit au 1/10^e de la rémunération brute perçue pendant l'année de référence. La solution la plus avantageuse devra être retenue.

Lorsque l'accueil est régulier et la mensualisation calculée sur une année incomplète, l'indemnité de congés payés peut être versée, selon l'accord des parties prévu au contrat, soit :

- en 1 seule fois au mois de juin,
- lors de la prise principale des congés,
- au fur et à mesure de la prise des congés,
- par 12^e chaque mois.

Le paiement des jours fériés chômés

Le premier mai est un jour férié chômé payé s'il tombe un jour habituel d'accueil de l'enfant. S'il est travaillé, il ouvre droit à une rémunération majorée de 100%.

Les jours fériés travaillés sont prévus au contrat.

Le chômage des jours fériés, décidé par l'employeur et tombant un jour habituel d'accueil, ne peut être la cause d'une réduction de la rémunération lorsque l'assistant(e) maternel(le) réunit les conditions suivantes :

- 3 mois d'ancienneté,
- 200 heures d'activité au cours des deux mois précédant le jour férié, si la durée habituelle de travail est d'au moins 40 heures par semaine (et au prorata des 200 heures pour les durées de travail inférieures à 40 heures).

Le jour d'accueil précédant le jour férié et le jour d'accueil qui lui fait suite doivent être effectivement travaillés, sauf absence autorisée.

Les congés pour événements familiaux et pour enfants malades

Comme tout salarié, l'assistant(e) maternel(le) a droit, sans condition d'ancienneté, sur justification et à l'occasion de certains événements familiaux, à une autorisation d'absence sans réduction de la rémunération :

- 4 jours pour son mariage
- 3 jours pour la naissance d'un enfant ou son adoption
- 2 jours pour le décès du conjoint ou d'un enfant ou du partenaire d'un PACS
- 1 jour pour le mariage d'un enfant
- 1 jour pour le décès du père ou de la mère, du grand-père ou de la grand-mère
- 1 jour pour le décès du beau père, de la belle mère, d'un frère ou d'une sœur

Si l'événement impose un déplacement de plus de 600 kilomètres aller-retour, l'assistant(e) maternel(le) peut bénéficier d'un jour ouvrable supplémentaire pour convenance personnelle, non rémunéré.

En cas de maladie ou d'accident d'un enfant de moins de 16 ans à la charge de l'assistant(e) maternel(le), celle-ci a droit à un congé non rémunéré de 3 jours maximum par an.

Si l'enfant a moins d'un an ou si l'assistant(e) maternel(le) a la charge de trois enfants ou plus de moins de 16 ans, la durée du congé est portée à 5 jours.

L'indemnisation des jours d'absence de l'enfant

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

Toutefois, les absences maladie justifiées par certificat médical ne donnent pas lieu à rémunération :

- dans la limite de 10 jours au total par an pour les courtes absences,
- dans la limite de 14 jours consécutifs,
- en cas d'hospitalisation de l'enfant.

Après 14 jours consécutifs d'absence, les parents décideront soit de rompre le contrat, soit de maintenir le salaire.

L'indemnisation maladie

L'arrêt maladie fait naître un droit à indemnisation complémentaire, dans les conditions suivantes :

- avoir un agrément en cours de validité,
- être immatriculée à la sécurité sociale depuis au moins 12 mois,
- avoir cotisé sur une période de quatre trimestres civils précédant l'arrêt de travail dans les conditions fixées par la sécurité sociale pour l'ouverture des droits aux prestations en espèces,
- justifier l'absence par un certificat médical transmis dans les 48 heures.

L'assistant(e) maternel(le), sur sa demande, pourra bénéficier de cette indemnisation, par l'IRCEM Prévoyance (261 av. des Nations-Unies, 59060 ROUBAIX cedex 1) à compter du 1^{er} jour de l'arrêt de travail, si celui-ci est consécutif à un accident du travail ou une maladie professionnelle et à compter du 8^e jour dans les autres cas.

Le régime de prévoyance est financé par une cotisation de 2,30 %, dont 1,15 % à la charge de l'employeur.

La maternité

La maternité de l'assistant(e) maternel(le) ne peut être le motif de retrait de l'enfant, pendant la grossesse, le congé de maternité et les quatre semaines qui suivent (article L. 1225-4 du Code du travail).

Si l'assistant(e) maternel(le) n'entend pas reprendre son activité à l'issue du congé de maternité, elle doit en informer les parents au moins 1 mois avant.

Les indemnités d'entretien et frais de repas

Les indemnités de frais d'accueil de l'enfant (jeux, matériels d'éveil, électricité, chauffage par ex...) sont déterminées d'un commun accord mais ne peuvent être inférieures à un minimum fixé par jour d'accueil et par enfant, en fonction du nombre d'heures :

Nombre d'heures d'accueil par journée d'accueil	Indemnité d'entretien minimum par journée d'accueil
Moins de 9 heures	2,65 €
9 heures	2,81 €
Plus de 9 heures	$2,81 \text{ €} + \frac{2,81}{9}$ par heure, à partir de la 10 ^e h

L'indemnité des frais de repas est fixée par le contrat, elle n'est pas due en cas d'absence de l'enfant.

Les frais de déplacement

Si l'assistant(e) maternel(le) utilise son véhicule pour transporter l'enfant, elle bénéficie d'une indemnisation qui ne peut être inférieure au barème de l'administration ni supérieure au barème fiscal.

Cette indemnisation sera à répartir, le cas échéant, entre les employeurs demandeurs des déplacements.

La formation professionnelle

La rémunération de l'assistant(e) maternel(le) reste due par l'employeur pendant les périodes de formation professionnelle obligatoire après l'embauche.

L'indemnité de rupture

Sauf en cas de faute grave ou de retrait d'agrément, tout retrait de l'enfant qui lui a été confié pendant au moins un an, ouvre droit pour l'assistant(e) maternel(le) à une indemnité conventionnelle égale à 1/120^e des salaires nets perçus pendant la durée du contrat.

Toutefois, cette indemnité conventionnelle ne peut être inférieure à l'indemnité légale également applicable aux assistants maternels dans les conditions suivantes : sauf en cas de faute grave et si l'assistant(e) maternel(le) a une ancienneté supérieure à 1 an, elle bénéficie d'une indemnité au moins égale à 1/5^e de mois de salaire par année de présence, auquel s'ajoutent 2/15^e de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans d'ancienneté. Le salaire à prendre en considération est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, soit le 12^e de la rémunération des 12 derniers mois, soit le tiers des 3 derniers mois.

Cette indemnité est exonérée de charges sociales et d'impôt sur le revenu.

La rupture conventionnelle

Sans remettre en cause les modalités de rupture existantes, un nouveau mode de rupture dite « rupture conventionnelle » est aussi applicable aux assistant(e)s maternel(le)s.

Le préavis de rupture

La décision de retrait de l'enfant et la démission sont notifiées par lettre recommandée avec accusé de réception.

Sauf en cas de faute grave ou lourde, la durée du préavis réciproque est de 15 jours calendaires pour une ancienneté inférieure à 1 an et de 1 mois calendaire si l'ancienneté est supérieure à 1 an.

Si le préavis est non effectué, la partie responsable de son inexécution doit verser à l'autre une indemnité égale au montant de la rémunération qu'aurait perçue l'assistant(e) maternel(le) si elle avait travaillé.

L'agrément

L'assistant(e) maternel(le) ne peut accueillir des enfants à son domicile qu'après avoir obtenu un agrément accordé par le président du conseil général.



Éditeur : Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle des Pays-de-la-Loire

26 bd Vincent-Gâche – B.P. 46339 – 44263 Nantes cedex 2

Supplément à *Études et dossiers*

ISSN 1249-5379 – Avril 2009

Directeur de la publication : Didier Brassart

Avril 2009

Imprimerie : La Contemporaine, Sainte-Luce-sur-Loire

LES ASSISTANT(E)S MATERNEL(LE)S EMPLOYÉ(E)S PAR DES PARTICULIERS

Principales dispositions applicables en matière de droit du travail

Adresses utiles

CONVENTION COLLECTIVE



« Assistants maternels du particulier employeur »

BROCHURE N° 3317 (N° IDCC : 2395)

En vente à La Documentation française

Service ventes :

124 rue Henri-Barbusse – 93308 AUBERVILLIERS cedex

www.ladocumentationfrancaise.fr

Consultation et ou téléchargement PDF

<http://www.legifrance.gouv.fr/initRechConvColl.do>

IRCEM PRÉVOYANCE

261 av. des Nations-Unies 59060 ROUBAIX cedex 1

www.ircem.fr

D.D.T.E.F.P.

Directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle

Service des renseignements au public :

Loire-Atlantique

Tour Bretagne, place Bretagne

44047 **NANTES** cedex 1

Tél. 0 825 032 282 – Fax 02 40 12 35 95

7 rue Charles-Brunellière

44600 **ST NAZAIRE**

Tél. 02 40 17 07 17 – Fax 02 40 53 38 57

Maine-et-Loire

7 rue Bouché-Thomas

49036 **ANGERS** cedex 1

Tél. 02 41 44 54 80 – Fax 02 41 47 14 85

Bât. B, 3 pl. Michel-Ange

49300 **CHOLET**

Tél. 02 41 49 11 10 – Fax 02 41 49 11 19

Mayenne

Cité administrative, rue Mac-Donald

B.P. 3 850 – 53030 **LAVAL** cedex 9

Tél. 02 43 67 60 60 – Fax 02 43 67 60 71

Sarthe

11 av. René-Laënnec

72018 **LE MANS** cedex

Tél. 02 43 39 41 41 – Fax 02 43 28 64 71

Vendée

Cité administrative Travot – BP 789

85020 **LA ROCHE-SUR-YON** cedex

Tél. 02 51 45 21 00 – Fax 02 51 37 88 51

Modèle de bulletin de paye

1	BULLETIN DE PAYE	du		au	
2	NOM du salarié :	Prénom :			
3	Adresse :				
4	N° immatriculation sécurité sociale du salarié				
5	Convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur				
6	Emploi : Assistant(e) maternel(le)				Code NAF : 8891 A
7	Congés : du		au		
8	SALAIRE MENSUEL BRUT				
9	Salaire mensualisé brut de base :	nombre d'heures	x	€/h =	€
10	Heures complémentaires :	nombre d'heures	x	€/h =	€
11	Heures majorées :	nombre d'heures	x	€/h =	€
12	Accueil occasionnel :	nombre d'heures	x	€/h =	€
13	Absences :				€
14	Congés payés :				€
15	Divers :				€
16					
17	SALAIRE BRUT TOTAL =				€
18	À déduire				
19	Part salariale des cotisations sociales				
20					
21	SÉCURITE SOCIALE				
22	RETRAITE COMPLÉMENTAIRE				
23	AGF				
24	ASSEDIC				
25	PRÉVOYANCE				
26					
27					
28	CSG déductible				
29	CSG et CRDS non déductibles				
30	Total des retenues (lignes 21 à 29) –				€
31	SALAIRE NET =				€
32	À ajouter : Indemnités				
33	Fournitures, entretien :	nombre de jours	à	€ =	€
34	Nourriture - repas :	nombre :	à	€ =	€
35	Déplacement :	nombre de km :	à	€ =	€
36	Divers :				€
37	Total à ajouter (lignes 33 à 36) +				€
38	NET A PAYER (lignes 31 + 37) =				€
39	Acomptes versés –				€
40	Solde à verser =				€
41	NOM de l'employeur :				
42	Adresse :				
43	URSSAF de :	N°	ou N° Pajemploi :		
44	N° d'identification employeur				
45	Part patronale des cotisations sociales				
46					
47	SÉCURITÉ SOCIALE				
48	RETRAITE COMPLÉMENTAIRE				
49	AGFF				
50	ASSEDIC				
51	PRÉVOYANCE				
52	FORMATION PROFESSIONNELLE				
53	Total des cotisations patronales				€
54	<i>Pour information</i>				
55	<i>Net à payer (ligne 38) :</i>		<i>Nb de jours d'accueil effectués :</i>		
56	<i>CSG et CRDS non déductibles (ligne 29) :</i>		<i>Nb d'heures d'accueil effectuées :</i>		
57	<i>Montant imposable (lignes 55 + 56) :</i>				
58	Date de paiement				
59	Signature de l'employeur				
60					
61					

Ce bulletin de paye doit être conservé sans limitation de durée

Modèle de contrat de travail à durée indéterminée

Entre l'employeur :

M., M^{me}, M^{lle} : Nom ... Prénom ...

Adresse:

En qualité de (père, mère, tuteur ou autre)

N° d'identification de l'employeur :

N° URSSAF ou PAJEMPLOI :

et le ou la salarié(e) :

M., M^{me}, M^{lle} : Nom ... Prénom...

Adresse du domicile, lieu de travail de l'assistant(e) maternel(le):

N° personnel d'immatriculation sécurité sociale :

Date de délivrance de l'agrément :

ou date du dernier renouvellement :

Assurance responsabilité civile professionnelle :

(préciser coordonnées de la compagnie) ...

N° de police: .

Assurance automobile : s'il y a lieu

(préciser coordonnées de la compagnie)

N° de police:

Il est conclu un contrat de travail régi par les dispositions de la convention collective nationale de travail des assistants maternels du particulier employeur. L'employeur remet un exemplaire de cette convention au salarié ou s'assure que celui-ci en possède un à jour.

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

Nom : Prénom :

Date de naissance :

Date d'effet du contrat (à compter du premier jour de la période d'essai) :

1. Période d'essai (art. 5)

Durée

Modalités de la période d'adaptation

2. Durée et horaire d'accueil de base (art. 6)

• horaire hebdomadaire: nombre d'heures (selon le planning suivant):

• jour(s) d'accueil:

• heures d'accueil par jour d'accueil: de h (heure d'arrivée)
à h (heure de départ)

• jour de repos hebdomadaire :

• planning mensuel s'il y a lieu :

• durée annuelle :

• nombre de semaines d'accueil (planning annuel) :

• préciser le délai de prévenance en cas de modification du planning.

Préciser les cas et les modalités de modification, de manière occasionnelle, des horaires d'accueil, de la durée du travail hebdomadaire ou mensuelle et de la répartition de cette durée

3. Jours fériés (art. 11)

• jours fériés travaillés :

4. Congés payés (art. 12)

• les droits sont définis dans le cadre de l'année dite de référence (du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours).

• le 31 mai, faire le point sur le nombre de jours de congés payés acquis et le salaire versé au cours de l'année de référence (y compris celui versé au titre des congés payés de l'année précédente), hors indemnités (entretien, nourriture).

Définir, compte tenu de la date d'embauche et, s'il y a lieu, les dispositions particulières pour la première année de référence.

• s'informer mutuellement et annuellement sur les habitudes de prises de congés;

• préciser le délai de prévenance de fixation des dates de congés.

5. Rémunération (art. 7)

5.1. Salaire horaire de base

Le salaire horaire brut de base : ... €

correspond à un salaire horaire net de base: ... €

Salaire brut : *montant du salaire avant déduction des cotisations salariales.*

Salaire net : *montant du salaire après déduction des cotisations salariales.*

5.2. Salaire mensuel de base

a) Si l'accueil doit s'effectuer sur une année complète:

SALAIRE MENSUEL BRUT	... €
SALAIRE MENSUEL NET	... €

b) Si l'accueil doit s'effectuer sur une année incomplète

SALAIRE MENSUEL BRUT	... €
SALAIRE MENSUEL NET	... €

6. Indemnités d'entretien et de frais de repas (art. 8)

Frais d'accueil, montant journalier: ... €

Repas fourni par :

Montant, s'il y a lieu : ... €

7. Indemnités diverses (art. 9)

• frais de déplacement : barème : ... €

• autres : ... €

8. Conditions particulières à définir s'il y a lieu

• contraintes de l'employeur : ...

• modalités de l'accueil périscolaire

• enfant présentant des difficultés particulières ;

• acceptation ou non de la présence d'animaux domestiques chez le salarié ;

• définition des conditions et limites des sorties de l'enfant en dehors du domicile du salarié ;

• autres ;

• durée du préavis en cas de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'une ou l'autre des parties.

(Voir aussi ci-dessous l'encadré : «Documents à joindre au contrat de travail»).

Signature du futur employeur (avec mention manuscrite : Lu et approuvé)

Signature du futur salarié (avec mention manuscrite : Lu et approuvé)

Institutions compétentes en matière de retraite et prévoyance

Retraite

Métropole : IRCEM-Retraite, 261 avenue des Nations-Unies, BP 593, 59060 ROUBAIX CEDEX, tél. 03 20 45 57 00.

Départements d'outre-mer : CGSS Guadeloupe, Quartier de l'Hôtel de Ville, BP 486, 97159 POINTE-À-PITRE, tél. (0590) 90 50 00.

CGSS La Martinique, place d'Armes, 97210 LE LAMENTIN CEDEX 2, tél. (0596) 66 50 79.

CGSS Guyane, espace Turenne-Radamonthe, route de Raban, BP 7015, 97307 CAYENNE CEDEX, tél. (0594) 39 60 00.

CGSS Réunion, 4 boulevard Doret, 97704 ST-DENIS CEDEX, tél. (0262) 40 33 40.

Prévoyance

IRCEM-Prévoyance, 261 avenue des Nations-Unies, BP 593, 59060 ROUBAIX CEDEX, tél. 03 20 45 57 00.

Documents à joindre au contrat de travail

- Autorisation concernant les modes de déplacement de l'enfant ;
- modalités de conduite à l'école ;
- éléments relatifs à la santé de l'enfant :
- bulletin de vaccination ;
- autorisation parentale d'intervention chirurgicale ;
- ordonnance et protocole du médecin (*veiller à communiquer des documents à jour*) ;
- autorisation de donner des médicaments ;
- autres.
- 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 ;
- autres (Copie de la décision d'agrément ; attestation d'assurance responsabilité civile...).



PRÉFECTURE DE LA RÉGION PAYS DE LA LOIRE

DIRECTION RÉGIONALE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Éditeur :

Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle des Pays-de-la-Loire – 26 bd Vincent-Gâche
B.P. 46339 – 44263 Nantes cedex 2
Supplément à *Études et dossiers* :

« LES ASSISTANT(E)S MATERNEL(LE)S EMPLOYÉ(E)S PAR DES PARTICULIERS – Principales dispositions applicables en matière de droit du travail »
ISSN 1249-5379 – Avril 2009