

Contrat de travail & D'accueil



GARDE D'ENFANTS A DOMICILE

Lucie Chamoux

53, rue poujeau, Appt 39

33200 BORDEAUX

☎ 06.32.53.13.32

luciechamoux153@hotmail.fr



POUR L'ENFANT

NOM : _____

Prénoms : _____

Date et lieu de naissance : _____

INTRODUCTION

Les parents employeurs et la garde d'enfants à domicile doivent obligatoirement établir un contrat écrit, conformément à *l'Article 7 de la Convention Collective Nationale du particulier employeur*.

Le contrat qui vous est proposé, est conforme aux usages mais peut être modifié par les deux parties contractantes.

Les conditions de travail entre parents et garde d'enfants à domicile doivent être bien définies dès le départ afin d'entretenir de bonnes relations à fin d'aider l'enfant à se sentir en sécurité et à s'épanouir dans son nouvel environnement.

Les parents et la garde d'enfants à domicile doivent y réfléchir et le remplir ensemble. Pour cela, toutes les situations possibles doivent être évoquées, ainsi, l'enfant ne se trouvera pas au milieu d'un malentendu.

Ce contrat doit être établi avant le début de la garde d'enfants à domicile, et, en cas de placement d'urgence, dans les jours suivant l'arrivée de l'enfant. De plus, l'employeur remet un exemplaire de cette convention au salarié ou s'assure que celui-ci en possède un à jour.

Ce contrat est établi à partir des dispositions légales et réglementaires en vigueur, relevant :

- du code de l'action sociale et des familles
- du code de la santé publique
- du code du travail (certains articles sont retransmis dans le code social)
- de la Convention Collective Nationale « du salarié du particulier employeur »
- Le contrat de travail ne peut pas prévoir de dispositions moins favorables.

En tant que garde d'enfants à domicile ou en tant que parent, vous pouvez avoir besoin d'informations sur les démarches administratives ou sur la législation. Vous pouvez vous adresser au Conseil Général de votre secteur.

Les parents peuvent percevoir le « complément de libre choix de mode de garde », ils en font la demande auprès de la CAF ou de la MSA, dès le début de l'embauche de la garde d'enfants à domicile. La CAF déclare l'emploi du salarié au centre national Pajemploi.

Le parent employeur doit vérifier si la garde d'enfants à domicile est affiliée personnellement à la Sécurité Sociale. Si elle n'a jamais été affiliée à titre personnel, le parent employeur doit se procurer, compléter et retourner dans les 8 jours qui suivent l'embauche, le formulaire d'affiliation (Cerfa 1202) auprès du Centre de Sécurité Sociale.

L'emploi d'une garde d'enfants à domicile permet de bénéficier d'une réduction d'impôts.

**PREMIERE PARTIE
CONTRAT DE TRAVAIL**

Article 7 de la Convention Collective

L'accord entre l'employeur et le salarié est établi par un contrat écrit. Il est rédigé soit à l'embauche soit à la fin de la période d'essai au plus tard.

Dans ce dernier cas une lettre d'embauche est établie lors de l'engagement. Elle précise la période d'essai.

- Le contrat à durée indéterminée précisera les conditions de travail et toutes conditions particulières notamment mode de paiement, assiette de cotisations (forfait ou réel)...

- Le contrat à durée déterminée est soumis à des règles spécifiques prévues par le Code du travail.

Il est rédigé en 2 exemplaires datés, paraphés et signés par l'employeur et le salarié qui en gardent chacun un exemplaire.

Le contrat débute à compter du premier jour de la période d'essai, période d'adaptation inclus. Il peut être modifié. Toutefois, aucune modification ne pourra être décidée sans un délai de réflexion (15 jours maximum), pour connaître son refus ou son acceptation.

S'il y a accord, il faut établir un avenant au contrat, s'il n'y a pas d'accord il peut y avoir rupture du contrat : soit démission de la garde d'enfants à domicile, soit licenciement par employeur. Si la garde d'enfants à domicile n'accepte pas le changement, l'employeur peut revenir aux conditions initiales du contrat ou y mettre fin.

Toute modification doit faire l'objet d'un avenant impérativement daté et signé par les deux parties. Plusieurs cas peuvent en être les motifs, tels que :

- Augmentation du salaire ;
- Application d'une nouvelle loi ou convention collective, modifiant une clause du contrat ;
- Modification des horaires des parents ;
- Modification des jours de garde de l'enfant.

Toute clause non prévue au contrat sera à tirer des dispositions de la convention collective nationale de travail des salariés du particulier employeur. Il sera tenu compte des décrets et lois parus depuis et durant le contrat.

Il est conclu un contrat de travail :

A durée indéterminée (CDI) Date d'effet du contrat : _____

A durée déterminée (CDD)

Ce contrat est établi pour une durée déterminée : Du _____ Au _____

Motif de l'embauche à durée déterminée : _____

Article L. 122-1-2 du Code de Travail : *Le contrat à durée déterminée doit compter un terme fixé avec précision dès sa conclusion. Il peut être renouvelé 1 fois mais ne peut excéder une durée maximale de 18 mois renouvellement compris.*

Article L. 122-3-2 du Code de Travail : Une période d'essai peut être prévue. Elle ne peut dépasser 1 jour par semaine dans la limite de 2 semaines pour le contrat d'une durée maximale de 6 mois, 1 mois pour le contrat de plus de 6 mois.

Article L. 122-1-4 du Code de Travail : A l'issu de CDD, le salarié bénéficie d'une prime de précarité égale à 10 % du montant des salaires bruts versés pendant toute la durée du contrat. Cette indemnité n'est pas due si le contrat débouche sur un CDI ou en cas de rupture anticipé sur l'initiative du salarié.

Un CDD ne peut pas être rompu. En cas de rupture de contrat d'une des deux parties, un dédommagement peut être au moins égal au salaire à verser jusqu'à la fin du contrat.

I. IDENTIFICATION DES PARTIES

L'ENFANT ACCUEILLI



Nom : _____ Prénoms : _____

Date et lieu de naissance : _____

LE(S) PARENT(S) EMPLOYEUR(S)

Obligations de l'employeur

1. Déclarer l'emploi ;
2. Vérifier l'assurance responsabilité civile professionnelle du salarié ;
3. Vérifier l'assurance automobile, le cas échéant et notamment la clause particulière de la couverture de transport des enfants accueillis à titre professionnel ;
4. Etablir un contrat de travail écrit ;
5. Etablir mensuellement un bulletin de paie ;
6. Procéder à la déclaration nominative mensuelle des salaires.

Monsieur : _____ **Tel travail** _____ **Tel portable** _____
Madame : _____
En qualité de (père, mère, tuteur ou autre) : _____

Adresse : _____

☎ fixe : _____ @ : _____

N° identification employeur: _____

N° d'immatriculation PAJEMPLOI ou URSAFF : _____

☞ L'employeur devra fournir à la garde d'enfants à domicile une copie de la notification d'immatriculation.

En cas de séparation/divorce, préciser les modalités de garde, en joignant un justificatif officiel :

() La garde d'enfants à domicile et les parents employeurs se sont mis en accord, et confirment qu'il n'y a aucun projet de place en crèche, et ni demande en cours.

LA GARDE D'ENFANTS A DOMICILE SALARIEE

Obligations du salarié

1. Présenter la copie du diplôme du CAP Petite Enfance ;
2. Communiquer l'attestation personnelle d'assuré social ;
3. Communiquer les attestations d'assurance responsabilité civile professionnelle et d'assurance automobile ;
4. Conclure un contrat de travail écrit ;

NOM : CHAMOUX NOM de naissance : CHAMOUX Prénoms : Lucie Christiana

**Adresse : 53, rue poujeau – Appt 39 – Résidence les Grands Chênes
CP/Ville: 33200 Bordeaux**

**☎ : 05.57.88.40.81 Tel. Portable : 06.32.53.13.32
@ : luciechamoux153@hotmail.fr**

**Date de naissance : 05/06/1987
N° de Sécurité Sociale : 2.87.06.33.063.111.19**

**Date d'obtention du diplôme « CAP Petite Enfance » :
N°d'identification PAJE : 00000000893442
N°d'identification CESU : 00000003794988**

Assurance responsabilité civile professionnelle: (art L 421-13 du code de l'action sociale et des familles)

La garde d'enfants à domicile s'engage à contracter une assurance couvrant les dommages que l'enfant pourrait provoquer et les accidents dont il pourrait être victime.

**Nom de la compagnie d'assurance :
N° sociétaire :**

Une copie de l'attestation d'assurance est remise ce jour à l'employeur. C'est ce dernier qui aura la charge de s'assurer chaque année de la reconduction du contrat d'assurance.

FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 25 de la convention collective

Les salariés bénéficient du droit à la formation continue (loi du 29/01/1996 - accords de branche en annexes 4 et 5).

La commission paritaire nationale emploi et formation professionnelle (CPNEFP) détermine les orientations et les conditions de mise en œuvre.

Une contribution à la charge de l'employeur est prélevée par l'URSSAF et gérée par un organisme paritaire collecteur agréé.

L'employeur prend l'initiative de l'envoi en formation du salarié.

Les modalités pratiques des conditions d'accès sont précisées dans l'accord joint en annexe 5.

Les conditions d'accueil prévues pour l'enfant sont les suivantes : (À cocher)

() Garde d'enfants à domicile de remplacement () Famille () Autre _____

Le fait pour la garde d'enfants à domicile, de ne pas accueillir l'enfant afin de participer à sa formation obligatoire ne peut entraîner de diminution de salaire (voir Loi du 22 juillet 1992)

Je n'ai pas du faire la formation car j'ai obtenu le diplôme du CAP Petite Enfance.
(Photocopie du diplôme joint)

II. PERIODE D'ESSAI

Article 8 de la convention collective

Une période d'essai initiale d'un mois maximum précédera l'engagement définitif. Sa durée sera précisée par écrit à l'embauche. Elle pourra être renouvelée une fois, sous réserve que le salarié en ait été averti par écrit avant l'expiration de la première période. Dans cette limite, chacun pourra reprendre sa liberté sans préavis ni indemnité.

Durée de la période d'essai : _____


Etant donné l'accueil sur ____ jours de garde par semaine, la période d'essai prendra fin le :
_____.

En cas de fratrie suivant l'accueil d'un enfant, la période d'essai ne sera pas applicable, puisqu'il s'agit du même employeur.

Pendant cette période d'essai le contrat peut être rompu par l'une des deux parties sans indemnités, ni préavis (*Loi du 25 juin 2008*).

Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat en cours ou au terme de la période d'essai pour les contrats stipulant une période d'essai le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de huit jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence.

 *L'employeur remettra une lettre de licenciement et tous les documents nécessaires à l'employé (voir partie « Rupture de contrat »).*

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48h (24h si la durée de présence du salarié au service de l'employeur est inférieure à 8 jours)

Période d'adaptation : oui non

La période d'adaptation reste souple et pourra être modifiée et adaptée en fonction des besoins de l'enfant, de la demande des parents et de la garde d'enfants à domicile ; c'est une période travaillée comprise dans la période d'essai. Elle sera rémunérée à l'heure (au réel).

Rémunération : tarif horaire _____ € x nombre d'heures _____ = _____ € net

Modalités de la période d'adaptation (dates, heures, présence des parents...)

1^{er} jour : _____

2^{ème} jour : _____

3^{ème} jour : _____

4^{ème} jour : _____

5^{ème} jour : _____

Exemple de semaine type d adaptation

L'enfant est progressivement confié à la garde d'enfants à domicile tout au long de la semaine.

Lundi : Echange avec le(s) parent(s) sur les habitudes de l'enfant

Mardi : Temps de transition avec le parent + matinée

Mercredi : Matin + repas

Jeudi : Après midi + sieste + goûter

Vendredi : journée complète de 7 heures

Pendant la période d'adaptation, la garde d'enfants à domicile doit pouvoir contacter un des deux parents.



III. DUREE DE L'ACCUEIL

Article 15 de la Convention Collective

ACCUEIL HEBDOMADAIRE

Nombre d'heures d'accueil dans la semaine : _____ heures.

Lucie Chamoux s'engage à accueillir l'enfant selon les horaires suivants :

JOURS	Toute l'année			Période scolaire			Vacances scolaires		
	De	à	Total	De	à	Total	De	à	Total
Lundi									
Mardi									
Mercredi									
Jeudi									
Vendredi									
Samedi									
Total heures semaine									

Lorsque les horaires sont irréguliers ou variables, et que l'accueil de l'enfant change d'une semaine à l'autre, le parent s'engage à donner **par écrit** à la garde d'enfants à domicile un planning des temps d'accueil prévus :

8 jours avant 15 jours avant 1 mois avant

Toute heure non prévue au planning sera rémunérée en sus. Une heure effectuée hors planning ne peut en remplacer une autre (voir partie « Absences »).

Les parents s'engagent à respecter les horaires convenus ci-dessus, car ils fixent le temps d'accueil de la garde d'enfants à domicile. Celle-ci sera informée le plus rapidement possible, au minimum 48h avant, de toute absence imprévue ainsi que de tout changement d'horaire. De même, elle devra prévenir la famille en cas d'impossibilité d'accueil de l'enfant. En cas de non respect répété des horaires planifiés, ou en cas de retards répétés des parents pour laisser ou récupérer l'enfant sans prévenance de la garde d'enfants à domicile, celle-ci sera en droit de mettre fin au présent contrat.

La garde d'enfants à domicile accepte-t-elle de faire des supplémentaires à celle notées ci-dessus? (cocher)

Oui Non A titre exceptionnel

En cas d'heures supplémentaires, la garde d'enfants à domicile accepte-t-elle de : (à cocher)

Donner le bain Mettre l'enfant en pyjama Le faire dîner

PERISCOLAIRE

Lucie Chamoux devra-t-elle accompagner ou aller chercher l'enfant à la sortie de l'école ?

Oui Non

Si oui, horaires de l'école : _____

Nom et adresse de l'établissement scolaire: _____

ACCUEIL OCCASIONNEL

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

L'accueil est de courte durée et n'a pas de caractère régulier. Paiement au réel. Le temps d'accueil convenu par mois sera de : _____ heures.

IV. REMUNERATION

Article 20 de la Convention Collective

Toutes les heures d'accueil sont rémunérées.

SALAIRE

1) Salaire horaire

Pour une heure de travail effectif, aucun salaire horaire brut ne peut être inférieur au salaire horaire minimum conventionnel, ni au SMIC horaire en vigueur, sauf abattement légal particulier.

L'horaire de base est de _____ euros brut de l'heure, soit _____ euros net de l'heure.

2) Salaire mensuel

Pour les horaires réguliers (à temps complet ou à temps partiel), le salaire est mensualisé : (salaire horaire brut x nombre d'heures d'accueil hebdomadaire x 52 semaines / 12 mois).

- Pour un temps complet, le salaire est calculé sur la base de 174 heures.
- Pour les horaires irréguliers, le salaire est calculé, à partir du salaire horaire brut, en fonction du nombre d'heures de travail effectif décomptées dans le mois.

 **Accueil régulier**

Si l'accueil s'effectue sur une **ANNEE COMPLETE** (52 semaines y compris les congés du salarié), le salaire mensuel brut de base est égal au :

- **Salaire horaire brut de base x nombre d'heures d'accueil hebdomadaire x 52 semaines / 12 mois**

Ce salaire est versé tous les mois, y compris pendant les périodes de congés payés.

_____ € x _____ heures / semaine x 52 semaines = _____ € brut soit _____ € net
12 mois

On compte à partir de tranches de 30 minutes.

Exemple : un mois où il a 1 ou 2 fois 30min effectués en plus, on compte 1h majorée. Ces heures sont notées dans le tableau récapitulatif de présence de l'enfant, et régularisées dans le bulletin de paie du mois concerné. Ce tableau est signé par les deux parties le dernier jour du mois travaillé.

Le montant de l'heure supplémentaire pour les 8 premières heures sera de :

_____ € brut/heure x 25% soit _____ € net.

Le montant de l'heure supplémentaire pour les heures supplémentaires au-delà de 8 heures sera de :

_____ € brut/heure x 50% soit _____ € net.

4) Périodicité

Article 20 de la convention collective

Le paiement des salaires se fera à date fixe au moins une fois par mois et au plus tard le dernier jour du mois.

Tout retard constitue un non-respect du contrat de travail qui pourra entraîner des poursuites judiciaires et peut entraîner un arrêt immédiat du contrat après saisie du tribunal compétent.

La garde d'enfants à domicile percevra son salaire :

Par chèque En espèces (*dans ce cas, le salarié remettra un reçu à l'employeur*)

Date de versement :

Le dernier jour du mois travaillé

5) Bulletin de paie

Article 20 de la convention collective

Un bulletin de paie sera délivré au salarié au moins une fois par mois.

L'attestation PAJEMPLOI ou CESU fait office de bulletin de paie.

Le salaire sera versé le dernier jour de travail de Lucie Chamoux encaissé le 1^{er} du mois suivant en fonction des jours ouvrables (en cas de vacances un chèque sera donné mais encaissé par Lucie Chamoux selon les mêmes conditions)

6) Majoration pour ancienneté

Article 20 de la convention collective

Le salaire minimum conventionnel est majoré de 3 % après 3 ans, plus 1 % par an jusqu'à 10 % après 10 ans de travail chez le même employeur.

Il a été convenu que le salaire sera révisé : _____

Il a été convenu que le salaire ne subira aucune augmentation, jusqu'aux 3 ans de l'enfant.

V. CONGES PAYES ANNUELS

Article 16 de la convention collective

1) Ouverture de droit

Le droit aux congés payés annuels est acquis au salarié (à temps complet ou partiel) qui, au cours de l'année de référence (du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours), justifie avoir été employé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum d'un mois de présence au travail.

Le salarié qui justifie avoir travaillé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum de 10 jours de travail effectif a droit à un congé de deux jours et demi ouvrables par mois de travail. (Voir article L3141-3 modifié par LOI n°2008-789 du 20 août 2008 - art. 22)

2) Durée des congés payés

La durée du congé payé annuel est de deux jours et demi ouvrables par mois (ou période de quatre semaines ou périodes équivalentes à 24 jours) de présence au travail, quel que soit l'horaire habituel de travail.

Sont aussi assimilés à de la présence au travail :

- *Les périodes de congés payés de l'année précédente ;*
- *Les congés pour événements personnels ;*
- *Les jours fériés chômés ;*
- *Les congés de formation continue ;*
- *Les congés de maternité et d'adoption ;*
- *Les périodes pendant lesquelles un salarié se trouve maintenu ou rappelé sous les drapeaux à un titre quelconque ;*
- *Les périodes, limitées à une durée ininterrompue d'un an, pendant lesquelles l'exécution est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle.*

Lorsque le nombre de jours ouvrables calculé conformément aux deux alinéas précédents n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

En tout état de cause, la durée totale du congé annuel ne peut dépasser trente jours ouvrables (cinq semaines).

Sauf accord entre les parties, la date de départ en congé est fixée par l'employeur, avec un délai suffisamment long (deux mois minimum) précisé dans le contrat de travail, pour permettre au salarié l'organisation de ses vacances.

3) Prise de congés

Les congés annuels doivent être pris.

Un congé de deux semaines continues (ou douze jours ouvrables consécutifs) doit être octroyé au cours de la période du 1^{er} mai au 31 octobre, sauf accord entre les parties. Lorsque les droits acquis sont inférieurs à douze jours ouvrables, les congés doivent être pris en totalité et en continu.

Les parties contractantes prévoient les dates de congés suivantes :

Lucie Chamoux			Les parents		
Du	Au	Ou semaine et période	Du	Au	Ou semaine et période

4) Fractionnement des congés

Lorsque les droits dépassent deux semaines (ou douze jours ouvrables), le solde des congés, dans la limite de douze jours ouvrables, peut être pris pendant ou en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre, de façon continue ou non.

La prise de ces congés, en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre, peut donner droit à un ou deux jours de congés supplémentaires pour fractionnement :

- *Lorsque le fractionnement émane de l'employeur, avec l'agrément du salarié, il donne droit à :*
 - ✓ *2 jours ouvrables si le nombre total de jours ouvrables pris en dehors de la période est de 6 jours ou plus ;*
 - ✓ *1 jour ouvrable si le nombre total de jours ouvrables pris en dehors de cette période est de 3, 4 ou 5 jours.*
- *Lorsque la demande de fractionnement émane du salarié, l'employeur peut subordonner son accord au renoncement aux jours supplémentaires de congé.*

La cinquième semaine, dans la limite des droits acquis peut être accolée à une période de quatre semaines (ou vingt quatre jours ouvrables) si les parties en conviennent. La cinquième semaine ne peut en aucun cas donner droit à des jours supplémentaires de congé pour fractionnement.

5) Rémunération des congés

Les congés sont rémunérés au moment où ils sont pris.

La rémunération brute des congés ne peut être inférieure :

- Ni à la rémunération totale brute qui serait due au moment du règlement de la rémunération pour un temps de travail égal à celui du congé ;
- Ni au 1/10^e de la rémunération totale brute perçue par l'intéressé au cours de la période de référence.

La rémunération due par jour ouvrable est égale au 1/6^e du salaire hebdomadaire sauf application plus favorable des règles indiquées ci-dessus.

Les prestations en nature dont le salarié cesse de bénéficier pendant les congés ne seront pas déduites du montant de sa rémunération.

Lorsque l'accueil s'effectue sur une année complète

Les congés sont rémunérés lorsqu'ils sont pris. La rémunération due au titre des congés payés se substitue au salaire de base.

Année complète, 47 semaines d'accueil et 5 semaines de congés, soit les congés payés de la garde d'enfants à domicile sont pris en même temps que ceux des parents.

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 brut de base tel que calculé suivant l'article 20 – Rémunération).

Cette rémunération peut être versée, selon l'accord des parties à préciser au contrat : soit en une seule fois au mois de juin, soit lors de la prise principale des congés, soit au fur et à mesure de la prise des congés ou soit par 12^{ème} chaque mois.

Les congés payés de la garde d'enfants à domicile seront à calculer au 31 mai de chaque année et seront payés en plus du salaire mensuel de base calculé selon les modalités ci-dessous.

En accord entre les deux parties les congés seront payés:

- () Intégralement au mois de juin de chaque année
- () Lors de la prise principale
- () Au fur et à mesure de la prise
- () Par 12^{ème} chaque mois

En accueil occasionnel

Lorsque l'accueil est occasionnel, la rémunération des congés dus s'effectue selon la règle du 1/10^{ème} versée à la fin de chaque accueil.

Dans tous les cas : La rémunération des congés payés a le caractère de salaire ; elle est soumise à cotisations.

Article 17 de la convention collective

1) Les congés pour événements personnels

Les salariés bénéficieront, sur justification, à l'occasion de certains événements, d'une autorisation d'absence exceptionnelle accordée dans les conditions suivantes.

Sans condition d'ancienneté :

- *Mariage du salarié : 4 jours ouvrables ;*
- *Mariage d'un enfant : 1 jour ouvrable ;*
- *Décès du conjoint ou d'un enfant : 3 jours ouvrables ;*
- *Décès du père ou de la mère : 1 jour ouvrable ;*
- *Naissance ou adoption : 3 jours ouvrables.*

Avec condition d'ancienneté de trois mois chez l'employeur :

- *Décès du beau-père ou belle-mère (c'est-à-dire père ou mère de l'époux (se)) : 1 jour ouvrable ;*
- *Décès d'un frère ou sœur : 1 jour ouvrable ;*
- *Présélection militaire : dans la limite de 3 jours ouvrables.*

Ces jours de congé doivent être pris en accord avec l'employeur dans les jours qui entourent l'événement et n'entraînent pas de réduction de la rémunération mensuelle. En cas de congé pris à l'occasion de la naissance ou de l'adoption, les trois jours ouvrables peuvent être pris dans la période de quinze jours qui entourent l'événement. Ils sont assimilés à des jours de présence au travail pour la détermination de la durée du congé annuel.

Dans le cas où l'événement personnel obligerait le salarié à un déplacement de plus de 600 km (aller-retour), il pourrait demander à l'employeur un jour ouvrable supplémentaire pour convenance personnelle, non rémunéré.

2) Les congés pour convenance personnelle

Des congés pour convenance personnelle, non rémunérés, pourront être accordés à la demande du salarié. Les congés n'entreront pas en compte pour le calcul de la durée des congés payés annuels.

3) Les congés supplémentaires imposés par l'employeur

Si rien n'est prévu dans le contrat de travail et que l'employeur impose à un salarié un congé d'une durée supérieure à celle du congé annuel auquel peut prétendre l'intéressé, il est tenu de verser à celui-ci, pendant toute la durée du congé supplémentaire, une indemnité qui ne peut être inférieure au salaire qui serait dû pour une même période travaillée.

Ce temps de congé supplémentaire et l'indemnité y afférente ne peuvent en aucun cas être imputés sur les congés annuels à venir ni sur les indemnités correspondant à ceux-ci.

4) Les congés pour enfants malades

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.

VII. PRESTATIONS EN NATURE

Article 20 de la convention collective

On désigne par prestations en nature les repas ou le logement fournis.

Le montant minimum de chaque prestation en nature est fixé paritairement lors de la négociation sur les salaires. Si l'importance du logement le justifie, une évaluation supérieure pourra être prévue au contrat.

Les prestations en nature sont déduites du salaire net.

VIII. INDEMNITES DIVERSES

Article 20 de la convention collective

CONDUITE AUTOMOBILE

Au cas où l'employeur demande au salarié autre que le chauffeur d'assurer, pour les besoins du service, la conduite d'un véhicule automobile, un supplément de rémunération sera prévu au contrat de travail et fixé de gré à gré en fonction de l'importance du service.

L'employeur veillera à la conformité du contrat d'assurance du véhicule utilisé.

Dans le cas où le véhicule utilisé est celui du salarié, l'employeur vérifiera que le contrat d'assurance du salarié le lui permet et celui-ci sera indemnisé des frais supplémentaires engagés de ce fait. Sauf accord particulier, on appliquera à cet effet le barème kilométrique des fonctionnaires.

Barème mis à jour le 22 février 2012

Barème automobiles des indemnités kilométriques			
CV	De 0 à 5000 kms	De 5001 à 20000 kms	Plus de 20000 kms
3	0,405 x km	(0,242 x km) + 818	0,283 x km
4	0,487 x km	(0,274 x km) + 1 063	0,327 x km
5	0,536 x km	(0,3 x km) + 1 180	0,359 x km
6	0,561 x km	(0,316 x km) + 1 223	0,377 x km
7 et plus	0,587 x km	(0,332 x km) + 1 278	0,396 x km

Si la garde d'enfants à domicile est amenée à utiliser son véhicule pour transporter l'enfant, l'employeur l'indemnise selon le nombre de kilomètres effectués.

L'indemnité pourra être réévaluée en cas de changement de véhicule par la garde d'enfants à domicile et selon l'évolution du minimum légal (barème de l'administration). Les indemnités fixées par la garde d'enfants à domicile ne sont pas un élément du salaire, elles ne sont pas soumises à cotisations.

AUTORISATION PARENTALE POUR CONDUITE AUTOMOBILE

() Nous autorisons Lucie Chamoux à utiliser sa voiture personnelle avec des sièges auto adaptés à l'âge et au poids de l'enfant.

Lucie Chamoux, garde d'enfants à domicile possède le véhicule personnel suivant :

Dénomination du véhicule : Polo Cup 1.4 TDI 70

Catégorie du véhicule : A (Automobile)

CV : 4

Assurance : MAIF

Validité : du 01/01/2013 au 15/01/2014

Marque du véhicule : Volkswagen

Immatriculation : 7190 TB 33

Code assureur : F907

Numéro : 6164333K

L'indemnité kilométrique sera donc de :

- nombre de km x indemnités 4CV = _____ = _____ €

() Nous n'autorisons pas Lucie Chamoux à utiliser sa voiture personnelle avec des sièges auto adaptés à l'âge et au poids de l'enfant.

IX. REPOS HEBDOMADAIRE

Article 15 de la convention collective

Le jour habituel de repos hebdomadaire doit figurer au contrat.

Le repos hebdomadaire doit avoir une durée minimale de 24 heures consécutives et être donné de préférence le dimanche. À ces 24 heures, s'ajoutera une demi-journée dans le cadre de l'aménagement de l'horaire de travail.

Le travail, le jour de repos hebdomadaire, ne peut être qu'exceptionnel. Si un travail est exécuté, à la demande de l'employeur, le jour de repos hebdomadaire, il sera rémunéré au tarif normal majoré de 25 % ou récupéré par un repos équivalent, majoré dans les mêmes proportions.

Toute autre modalité de repos hebdomadaire devra donner lieu à un accord entre les parties ; cet accord sera notifié dans le contrat de travail.

Le jour de repos hebdomadaire est fixé le : _____

X. JOURS FERIES

Article 18 de la convention collective

1) 1^{er} Mai

*Seul le 1er mai est un jour férié chômé et payé, s'il tombe un jour habituellement travaillé.
Le chômage du 1er mai ne peut être la cause d'une réduction de la rémunération.
Le travail effectué le 1er mai ouvre droit à une rémunération majorée de 100%.*

2) Jours fériés ordinaires

*Les jours fériés ordinaires ne sont pas obligatoirement chômés et payés.
Décidé par l'employeur, le chômage des jours fériés ordinaires tombant un jour habituellement travaillé ne pourra être la cause d'une diminution de la rémunération si le salarié remplit les conditions suivantes :*

- Avoir 3 mois d'ancienneté chez le même employeur ;*
- Avoir été présent le dernier jour de travail qui précède le jour férié et le 1er jour qui lui fait suite, sauf autorisation d'absence préalablement accordée ;*
- S'il travaille à temps complet (40 heures par semaine), avoir accompli 200 heures de travail au moins, au cours des 2 mois qui précèdent le jour férié ;*
- S'il travaille à temps partiel, avoir accompli un nombre d'heures réduit proportionnellement par rapport à un horaire hebdomadaire de 40 heures. Lorsque le jour férié est travaillé, il est rémunéré sans majoration.*

Après accord entre les deux parties, les jours fériés travaillés et non travaillés seront :

Jours fériés	Travaillé	Non travaillé
Jour de l'An - 1 ^{er} Janvier		
Lundi de Pâques		
Fête du travail - 1 ^{er} Mai		
Victoire 1945 - 8 Mai		
Ascension – 9 Mai		
Lundi de Pentecôte		
Fête Nationale – 14 Juillet		
Assomption – 15 Août		
Toussaint – 1 ^{er} Novembre		
Armistice 1918 – 11 Novembre		
Noël – 25 Décembre		

Dans le cas où la garde d'enfants à domicile accepte de travailler un jour férié, celui-ci sera majoré de 50%, sauf pour le 1^{er} Mai où la majoration sera de 100%.

XI. ABSENCES

1) Absence du salarié

Article 10 de la convention collective

Toute absence doit être justifiée.

2) Couverture maladie – accident

Article 19 de la convention collective

Les salariés justifiant de 6 mois d'ancienneté chez le même employeur et quel que soit le nombre d'heures de travail effectué, bénéficient :

- **En cas d'absence pour maladie ou accident**, dûment constatée par avis d'arrêt de travail adressé à l'employeur dans les 48 heures, et contre-visite s'il y a lieu, à condition d'être soignés dans un pays de l'Union européenne, d'une indemnité d'incapacité complémentaire à celle de la Sécurité Sociale, réelle ou reconstituée.

Cette indemnisation, qui ne peut être inférieure globalement à celle garantie par les dispositions de l'article 7 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 annexé à la loi n° 78-49 du 19/01/1978 relative à la mensualisation, prend effet à partir :

- *Du 1^{er} jour indemnisable par la Sécurité Sociale, en cas d'accident de travail et assimilé ;*
- *Du 11^{ème} jour, pour chaque arrêt, dans les autres cas.*

- **En cas d'invalidité** reconnue par la Sécurité Sociale à un taux égal ou supérieur à 66 % ou en cas d'invalidité équivalente reconnue par le service médical mandaté par l'organisme gestionnaire, d'une rente d'invalidité complémentaire à celle de la Sécurité Sociale, réelle ou reconstituée.

Ces garanties sont financées par un fonds de prévoyance auquel cotisent employeurs et salariés :

- *L'indemnisation résultant des dispositions de la loi de mensualisation (loi n° 78-49 du 19/01/1978) est financée en totalité par les cotisations de l'employeur.*
- *L'indemnisation au titre des garanties complémentaires est financée conjointement par les cotisations de l'employeur et du salarié.*

Les conditions d'application de cet article sont définies dans l'annexe 6 "Prévoyance" de la présente convention collective. Ces dispositions s'appliquent depuis le 1er janvier 1999.

3) Absences de l'enfant

Sachant que les périodes pendant lesquelles l'enfant est confié à la garde d'enfants à domicile sont prévues au contrat, les temps d'absence non prévus au contrat sont rémunérés.

4) **Maladie ou accident de l'enfant accueilli** (cocher la case correspondante)

() La garde d'enfants à domicile n'accepte pas d'accueillir l'enfant malade. Dans ce cas, les absences de l'enfant sont déduites du salaire mensuel de base, sous réserve de la transmission du certificat dans les 48h. A défaut de présentation du certificat médical dans les 48h, le salaire est versé intégralement.

() La garde d'enfants à domicile accepte d'accueillir l'enfant malade. Mais si l'enfant malade n'est pas confié à la garde d'enfants à domicile, le salaire de celle-ci est maintenu avec ou sans présentation d'un certificat médical.

() En cas d'absence de l'enfant pour cause d'hospitalisation, le salaire de la garde d'enfants à domicile est maintenu avec ou sans présentation d'un certificat médical.

() En cas d'absence de l'enfant pour cause d'hospitalisation, la garde d'enfants à domicile accepte de ne pas être rémunérée dans la limite de _____ jours par an (14 jours maximum) sous réserve de la transmission du certificat dans les 48h. A défaut de présentation du certificat médical dans les 48h le salaire est versé intégralement.

Si l'absence de l'enfant pour cause de maladie ou d'hospitalisation intervient pendant le préavis, les jours d'absence sont rémunérés avec ou sans présentation du certificat médical.

L'employeur s'engage à prévenir l'employé le plus rapidement possible de toute absence, pour chaque enfant confié. Réciproquement, l'employé s'engage à prévenir l'employeur le plus rapidement possible de toute incapacité à accueillir l'enfant.

XII. MATERNITE, ADOPTION, CONGE PARENTAL

Article 23 de la convention collective

Les salariés employés par des particuliers bénéficient des règles spécifiques prévues par le Code du travail.

Maternité (Art. L 122-26, 122-32 et R 122-9 du Code du Travail)

La garde d'enfants à domicile doit avertir son employeur de son état avec un certificat médical sur lequel figurera la date présumée de l'accouchement. Pendant le congé maternité, le contrat est suspendu sans rémunération, **un licenciement ne peut intervenir avant la fin de la 4^{ème} semaine qui suit la fin du congé maternité.** Employeur et salariée s'informeront mutuellement de leurs intentions quant à la poursuite du contrat avec un délai de prévenance d'un mois minimum avant la fin du congé maternité de la salariée.

XIII. RUPTURE DE CONTRAT

□ RUPTURE DE CONTRAT A DUREE INDETERMINEE A L'INITIATIVE DU SALARIE

Article 11 de la convention collective

1) Démission du salarié

Le contrat de travail peut être rompu par la démission du salarié. La démission doit résulter d'une volonté sérieuse et non équivoque, exprimée clairement par écrit.

La durée du préavis à effectuer par le salarié est fixée à :

- *1 semaine pour le salarié ayant moins de six mois d'ancienneté de services continus chez le même employeur ;*
- *2 semaines pour le salarié ayant de six mois à moins de deux ans d'ancienneté de services continus chez le même employeur ;*
- *1 mois pour le salarié ayant deux ans ou plus d'ancienneté de services continus chez le même employeur.*

En cas d'inobservation du préavis, la partie responsable de son inexécution devra verser à l'autre partie une indemnité égale au montant de la rémunération correspondant à la durée du préavis.

2) Départ volontaire à la retraite du salarié

Le contrat de travail peut être rompu par le salarié âgé de 60 ans au moins qui fait part à l'employeur de sa volonté de cesser son activité pour prendre sa retraite.

La durée du préavis à effectuer par le salarié est celle due en cas de licenciement : voir article 12 a) § 2 de la convention collective.

En cas d'inobservation du préavis, la partie responsable de son inexécution devra verser à l'autre partie une indemnité égale au montant de la rémunération correspondant à la durée du préavis.

- *L'indemnité de départ volontaire à la retraite versée par l'employeur est de :*
- *1/2 mois de salaire brut après dix ans d'ancienneté chez le même employeur, dont seront déduites les cotisations dues ;*
- *1 mois de salaire brut après 15 ans d'ancienneté chez le même employeur dont seront déduites les cotisations dues ;*
- *1,5 mois de salaire brut après 20 ans d'ancienneté chez le même employeur dont seront déduites les cotisations dues ;*
- *2 mois de salaire brut après 30 ans d'ancienneté chez le même employeur dont seront déduites les cotisations dues.*

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de cette indemnité est celui servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement : voir article 12 a) § 3 de la convention collective.

Cette indemnité de départ volontaire à la retraite ne se cumule avec aucune autre indemnité de même nature.

□ RUPTURE DE CONTRAT A DUREE INDETERMINEE A L'INITIATIVE DE L'EMPLOYEUR

Article 12 de la convention collective

1) Licenciement du salarié

Le contrat de travail peut être rompu par l'employeur pour tout motif constituant une cause réelle et sérieuse.

La rupture consécutive au décès de l'employeur fait l'objet de l'article 13.

Procédure de licenciement

Le particulier employeur n'étant pas une entreprise et le lieu de travail étant son domicile privé, les règles de procédure spécifiques au licenciement économique et celles relatives à l'assistance du salarié par un conseiller lors de l'entretien préalable ne sont pas applicables.

En conséquence, l'employeur, quel que soit le motif du licenciement, à l'exception du décès de l'employeur, est tenu d'observer la procédure suivante :

- **Convocation à un entretien préalable** par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette convocation indique l'objet de l'entretien : éventuel licenciement.
- **Entretien avec le salarié** : l'employeur indique le ou les motifs de la décision envisagée et recueille les explications du salarié.
- **Notification de licenciement** : s'il décide de licencier le salarié, l'employeur doit notifier à l'intéressé le licenciement par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

La lettre de licenciement doit préciser clairement le ou les motifs de licenciement.

La lettre ne pourra être expédiée moins d'un jour franc après la date prévue pour l'entretien préalable.

La date de la première présentation de la lettre recommandée de licenciement fixe le point de départ du préavis.

Préavis

Le préavis doit être exécuté dans les conditions de travail prévues au contrat.

La durée du préavis à effectuer en cas de licenciement pour motif autre que faute grave ou lourde est fixée à :

Une semaine pour le salarié ayant moins de six mois d'ancienneté de services continus chez le même employeur ;

- *Un mois pour le salarié ayant de six mois à moins de deux ans d'ancienneté de services continus chez le même employeur ;*
- *Deux mois pour le salarié ayant deux ans ou plus d'ancienneté de services continus chez le même employeur.*

En cas d'inobservation du préavis, la partie responsable de son inexécution devra verser à l'autre partie une indemnité égale au montant de la rémunération correspondant à la durée du préavis.

Indemnité de licenciement

Une indemnité distincte de l'éventuelle indemnité de préavis sera accordée, en dehors du cas de faute grave ou lourde aux salariés licenciés avant l'âge de 65 ans et ayant au moins deux ans d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur.

Cette indemnité non soumise à cotisations et contributions sociales sera calculée comme suit :

- *Pour les 10 premières années d'ancienneté : $1/10^{\text{ème}}$ de mois par année d'ancienneté de services continus chez le même employeur ;*
- *Pour les années au-delà de 10 ans : $1/6^{\text{ème}}$ ($1/6^{\text{ème}} = 1/10^{\text{ème}} + 1/15^{\text{ème}}$) de mois par année d'ancienneté de services continus chez le même employeur, au-delà de 10 ans.*

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le $1/12^{\text{ème}}$ de la rémunération brute des douze derniers mois précédant la date de notification du licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le $1/3$ des trois derniers mois précédant la date de fin de contrat (étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification à caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période, ne serait prise en compte que prorata temporis).

Cette indemnité de licenciement ne se cumule avec aucune autre indemnité de même nature.

Heures de liberté pendant le temps de préavis

Pour la recherche d'un nouvel emploi, les salariés à temps complet auront droit, sans diminution de salaire :

- *S'ils ont moins de deux ans d'ancienneté chez le même employeur, à 2 heures par jour pendant 6 jours ouvrables,*
- *S'ils ont plus de deux ans d'ancienneté chez le même employeur, à 2 heures par jour pendant 10 jours ouvrables.*

Ces deux heures seront prises alternativement un jour au choix de l'employeur, un jour au choix du salarié, à défaut d'accord entre les parties. Employeur et salarié pourront s'entendre pour bloquer tout ou partie de ces heures avant l'expiration du préavis.

Le salarié qui trouve un nouveau travail pendant le temps de préavis n'est pas tenu d'effectuer la totalité du préavis.

Il pourra, sur présentation du justificatif d'un nouvel emploi, cesser le travail après avoir effectué deux semaines de préavis dans la limite du préavis restant à courir. Salarié et employeur seront alors dégagés de leurs obligations en ce qui concerne l'exécution et la rémunération du préavis non exécuté.

2) Mise à la retraite du salarié

L'employeur peut mettre fin au contrat de travail par la mise à la retraite du salarié si celui-ci peut bénéficier d'une pension à taux plein du régime général de la Sécurité Sociale et s'il a atteint l'âge minimum prévu par le régime d'assurance vieillesse.

Lorsque l'employeur peut procéder à la mise à la retraite :

- Il informe le salarié de sa décision ;
- Les règles en matière de préavis sont celles définies en cas de licenciement ;
- L'indemnité de mise à la retraite versée par l'employeur est équivalente à l'indemnité de licenciement prévue à l'article 12 a) § 3, quelle que soit l'ancienneté du salarié.

3) Inaptitude médicale du salarié

Lorsque le salarié est reconnu inapte partiellement ou totalement par la médecine du travail, l'employeur, qui ne peut reclasser le salarié dans un emploi différent pour lequel il serait apte, doit mettre fin par licenciement au contrat de travail dans le délai d'un mois.

4) Décès de l'employeur

Article 13 de la convention collective

Le décès de l'employeur met fin ipso facto au contrat de travail qui le liait à son salarié.
Le contrat ne se poursuit pas automatiquement avec les héritiers.

La date du décès de l'employeur fixe le départ du préavis.

Sont dus au salarié :

- Le dernier salaire ;
- Les indemnités de préavis et de licenciement auxquelles le salarié peut prétendre compte-tenu :
 - De son ancienneté lorsque l'employeur décède ;
 - L'indemnité de congés payés.

□ DOCUMENTS A REMETTRE AU SALARIE EN CAS DE RUPTURE DE CONTRAT

Article 14 de la convention collective

À l'expiration du contrat de travail, l'employeur doit délivrer au salarié :

- Un certificat contenant exclusivement la date de son entrée et celle de sa sortie, la nature de l'emploi ou, le cas échéant, des emplois successivement occupés ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus.
- Si le salarié en fait la demande, une attestation précisant la date à laquelle ce dernier se trouve libre de tout engagement.
- Une attestation destinée à l'ASSEDIC pour faire valoir ses droits au chômage, sauf en cas de départ en retraite.

L'employeur s'engage à fournir à la garde d'enfants à domicile, au dernier jour de contrat :

- Un certificat de travail (modèle en Annexe)
- Une attestation Pole emploi (ancien Assedic).
- Un reçu pour solde de tout compte (modèle en Annexe)
- Le dernier bulletin de salaire et le dernier règlement.

DEUXIEME PARTIE CONTRAT D'ACCUEIL



Ce contrat est proposé aux parents et gardes d'enfants à domicile pour les aider à se mettre d'accord sur les modalités d'accueil afin d'éviter, autant que possible, tout malentendu qui serait préjudiciable à l'enfant ou l'autre des deux parties.

Il semble important :

Que la garde d'enfants à domicile veille à :

- Respecter les besoins fondamentaux de l'enfant en termes d'alimentation, d'hygiène, de sommeil, de sécurité affective, d'éveil et de socialisation.
- Présenter aux parents son projet personnel d'accueil qui devra s'adapter en fonction des choix éducatifs des parents mais aussi de sa compatibilité avec l'ensemble des enfants accueillis.
- Favoriser la mise en place de l'accueil progressif ou adaptation de l'enfant par sa disponibilité.
- Transmettre les faits journaliers aux parents et leur signaler tout incident ou changement de comportement de l'enfant.
- Prévenir les parents et les enfants de l'arrivée ou du départ d'un enfant.
- Observer la règle de la discrétion professionnelle.

Que les parents veillent à :

- Favoriser la mise en place de l'accueil progressif en portant à la connaissance de l'assistante maternelle leurs observations sur l'enfant.
- Accepter que leur enfant tout en conservant des habitudes familiales en acquière de nouvelles chez l'assistante maternelle
- Réserver un temps pour les échanges journaliers sans déborder sur le temps de vie privée de l'assistante maternelle.
- Informer l'assistante maternelle de tout fait ou évènement susceptible de toucher l'enfant.
- Fournir chaque jour les effets personnels de l'enfant (doudou, vêtements de change ...) nécessaires à son bien-être, sa sécurité et son confort.
- Respecter la vie privée de l'assistante maternelle.

Que parents et garde d'enfants à domicile veillent à :

- Respecter la sensibilité de l'enfant dans la construction de sa personnalité naissante.
- Construire le contrat de travail dans le respect des droits et obligations prévus par la convention collective nationale du particulier employeur.
- Bâtir le contrat d'accueil sur une confiance réciproque et un respect mutuel

I. BESOINS DE L'ENFANT

Les fournitures en matériel de puériculture et/ou éducatif

Le matériel proposé doit être adapté à l'âge et aux besoins de l'enfant, tenu propre et conforme aux normes de sécurité.

Le sommeil

Les moments de repos doivent être pris dans un lieu adapté, calme et habituel. On veillera à ce que l'enfant ait un lit personnel. Pour que l'enfant puisse avoir un sommeil de qualité indispensable à son bon développement la garde d'enfants à domicile veillera à respecter les points suivants :

- Préserver une température maximale de la pièce de 19°
- Proscrire les couffins non rigides, les oreillers, les couettes
- Préférer les sur pyjamas, les turbulettes
- Faire dormir l'enfant sur le dos
- Retirer du cou toute chaîne ou cordon qui pourrait le blesser
- Ne pas laisser rentrer d'animaux dans la pièce où dormira l'enfant.
- Précisions s'il y a lieu : _____

Les repas

Le repas doit être un moment de détente, de plaisir et de convivialité, tenant compte de l'âge de l'enfant, de ses besoins et de ses goûts.

Repas en cas de régime alimentaire particulier ou allergies : _____

Précisions s'il y a lieu : _____

La propreté

Elle est liée au développement psychomoteur de l'enfant et son acquisition est variable d'un enfant à l'autre. L'apprentissage doit se faire en souplesse et en étroite collaboration entre parents et la garde d'enfants à domicile.

Parents et garde d'enfants à domicile veilleront à respecter l'intimité de l'enfant dans cette acquisition.

Précisions s'il y a lieu : _____

II. ACCORDS EDUCATIFS

LA VIE SOCIALE

Les promenades, activités et sorties adaptées éveillent l'enfant et stimulent sa curiosité quand elles sont adaptées à son rythme et à son âge.

Voir Annexe 1 « Autorisations » pour plus de renseignements sur les sorties.

Mon projet éducatif pour votre enfant : _____

Précisions s'il y a lieu : _____

CAHIER DE LIAISON

Je vous propose de mettre en place un Cahier de liaison, que vous récupérez tous les soirs en partant et que vous ramenez tous les matins, pour noter :

- Les petites anecdotes, les sorties, les photos prises si accord ;
- Les petits soucis de transit, d'appétit, fièvre, sommeil, bobos ;
- ce qu'on peut oublier de se dire le soir au moment du départ ;
- Ce que vous pouvez me dire que je puisse prendre en compte pour le lendemain (mauvaise nuit, poussée dentaire...)

Aussi, sauf départ imminent en week-end, un petit échange, à tête posée, d'au moins un petit quart d'heure pour faire le point de la semaine... les vendredis soir, par exemple.

SOUHAITS EDUCATIFS DES PARENTS

III. SANTE DE L'ENFANT

En cas de régime médical alimentaire de l'enfant, la garde d'enfants à domicile doit suivre les consignes indiquées par les parents, ceux-ci joindront à cet effet une prescription médicale à jour ainsi qu'un protocole bien précis.

EN CAS D'URGENCE

En cas d'urgence la garde d'enfants à domicile appellera :



- Le Samu : 15
- Les Pompiers : 18
- Service d'urgence international ou à partir d'un portable : 112
- Centre antipoison : 05.56.96.40.80
- S.O.S Médecin : 05.56.44.74.74

En cas d'accident mineur ou autres maladies, la garde d'enfants à domicile préviendra les parents dans les plus brefs délais.

Liste des personnes à contacter en cas d'urgence et en l'absence des parents :

Médecin de référence

Nom : _____

Adresse :

Code postal : _____ Ville : _____

Tél : _____

Dans le cas où le médecin se déplacerait au domicile à la demande des parents, ceux-ci **s'engagent à rembourser sans délai** la garde d'enfants à domicile des frais médicaux engagés (honoraires et pharmacie) ou à lui laisser un chèque sous pli.

EN CAS DE MALADIE

La garde d'enfants à domicile accueillera l'enfant malade : oui non

Dès les premiers signes et en cas de fièvre supérieure à 38°C, la garde d'enfants à domicile appelle le parent le plus facilement joignable afin de faire un premier point et de permettre aux parents de prendre un rendez vous chez le pédiatre en cas de besoin.

Pathologies pour lesquelles la garde d'enfants à domicile refuse l'accueil de l'enfant :

- Maladie infantile contagieuses (varicelle, rougeole, coqueluche, scarlatine, ...)
- Affection de la sphère ORL (rhino-pharyngite, otite, angine, bronchite...)
- Bronchiolite
- Gastro-entérite
- Grippe
- Conjonctivite
- Autres maladies, à préciser _____

PRISE DE MEDICAMENTS

La garde d'enfants à domicile, en aucun cas et sous quelque prétexte que ce soit ne doit administrer un médicament sans ordonnance du médecin traitant de l'enfant, ou sans protocole de soins (acte de vie courante). Cependant, le Conseil Général d'Etat du 9 mars 1999 repris dans une circulaire du 4 juin 1999 admet que les gardes d'enfants à domicile peuvent aider à accomplir des actes de vie courante et aider à la prise de médicaments lorsque le mode de prise ne présente pas de difficultés particulières (exemples : injections, désinfection de plaie suturée).

Les parents fourniront à la garde d'enfants à domicile un traitement antalgique et antipyrénique accompagné d'une ordonnance du médecin qui sera renouvelée tous les 3 mois en fonction du poids de l'enfant. *Voir Annexe Ordonnance et protocole du médecin.*

En cas de prise de médicaments pendant la journée d'accueil, les parents fourniront l'ordonnance délivrée par le médecin. Sans cette ordonnance aucun traitement ne sera administré à l'enfant. De plus, aucun médicament allopathique ou homéopathique ne sera administré en automédication, à la demande des parents, y compris sur une ordonnance antérieure.

☐ **RENSEIGNEMENTS MEDICAUX**

Art. 2132- du Code de la santé Publique

Le carnet de santé est un document confidentiel, les informations qui y figurent sont couvertes par le secret médical. Nul ne peut exiger la présentation de ce carnet. Si vous le confiez à votre assistante maternelle, vous pouvez le mettre dans une enveloppe fermée portant la mention « SECRET MEDICAL ».

S'il est remis à la garde d'enfants à domicile dans le sac de l'enfant, il doit être sous pli fermé.

Les parents doivent remettre un justificatif de la vaccination par le B.C.G à la garde d'enfants à domicile ainsi qu'un justificatif de groupe sanguin. Ils préciseront si l'enfant nécessite des soins particuliers ou s'il a des allergies.



**TROISIEME PARTIE
ANNEXES**

I. AUTORISATION DE TRANSFERT ET D'INTERVENTION MEDICALE OU CHIRURGICALE D'URGENCE



Nous, soussignés, Madame et Monsieur : _____

Père et Mère de l'Enfant _____

() **Autorisons le transfert à l'hôpital** pour que puisse être pratiqué, en cas d'urgence, toute hospitalisation, intervention chirurgicale, y compris une anesthésie, sur notre enfant.

() **N'autorisons pas le transfert à l'hôpital**

Centre hospitalier où doit être transporté l'enfant

Nom de l'hôpital : _____

Adresse :

Code postal : _____ Ville : _____

Téléphone : _____

Fait à _____ Le _____

Signature la garde d'enfants à domicile

Signature des parents

II. AUTORISATION DE SORTIE D'HOPITAL



Nous, soussignés, Madame et Monsieur : _____

Père et Mère de l'Enfant _____

() **Autorisons** Mme/Mlle _____, garde d'enfants à domicile, à faire sortir notre enfant de l'hôpital, si son état de santé est jugé satisfaisant par le médecin de service.

() **N'autorisons pas** Mme/Mlle _____, garde d'enfants à domicile, à faire sortir notre enfant de l'hôpital, si son état de santé est jugé satisfaisant par le médecin de service.

Fait à _____ Le _____

Signature la garde d'enfants à domicile

Signature des parents

III. AUTORISATION D'ADMINISTRER DES MEDICAMENTS



Nous, soussignés, Madame et Monsieur : _____

Père et Mère de l'Enfant _____

() **Autorisons** Mme/Mlle _____, garde d'enfants à domicile, à donner à notre enfant, des antalgiques en cas de fièvre ou un traitement médical en cas de maladies avec ordonnance prescrite par le médecin.

Les parents s'engagent à rembourser la garde d'enfants à domicile, les frais médicaux engagés (honoraires et pharmacie) dans les plus brefs délais, dans le cas où le médecin se rendrait au domicile.

() **N'autorisons pas** Mme/Mlle _____, garde d'enfants à domicile, à donner à notre enfant, des antalgiques en cas de fièvre ou un traitement médical en cas de maladies avec ordonnance prescrite par le médecin.

Fait à _____ Le _____

Signature la garde d'enfants à domicile

Signature des parents

IV. AUTORISATION DE TRANSPORT EN VOITURE



Nous, soussignés, Madame et Monsieur : _____

Père et Mère de l'Enfant _____

() **Autorisons** Mme / Mlle _____, garde d'enfants à domicile, à transporter notre enfant dans son véhicule (siège auto ou rehausseur homologués obligatoires).

() Sur le département

() Hors département (pour les départements limitrophes)

() **N'autorisons pas** Mme / Mlle _____, garde d'enfants à domicile, à transporter notre enfant dans son véhicule (siège auto ou rehausseur homologués obligatoires).

Fait à _____

Le _____

Signature la garde d'enfants à domicile

Signature des parents

V. AUTORISATION D'ACCUEIL D'URGENCE

Dans le cas où votre garde d'enfants à domicile ne pourrait accueillir ponctuellement votre enfant pour des raisons personnelles ou de santé, que souhaitez-vous pour votre enfant ?

Nous, soussignés, Madame et Monsieur : _____

Père et Mère de l'Enfant _____

() **Autorisons** Mme / Mlle _____, garde d'enfants à domicile, sous réserve d'en être préalablement informés, à confier notre enfant :

() **À la halte garderie** (l'enfant doit obligatoirement être inscrit par les parents) ;

() **À une autre garde d'enfants à domicile** ;

() **Autres** (à préciser) :

Nom : _____ Prénom : _____ Fonction : _____

Adresse :

Téléphone : _____

Nom : _____ Prénom : _____ Fonction : _____

Adresse :

Téléphone : _____

Fait à _____ Le _____

Signature la garde d'enfants à domicile

Signature des parents

VI. AUTORISATION HABILITE A REPENDRE L'ENFANT

L'enfant ne peut être repris par d'autres personnes que celles ayant signé le contrat (parents, responsables légaux) ou par celles désignées sur l'autorisation suivante :

Nous, soussignés, Madame et Monsieur : _____

Père et Mère de l'Enfant _____

Autorisent :

Mr ou Mme _____

Mr ou Mme _____

Mr ou Mme _____

Mr ou Mme _____

A venir chercher notre enfant, régulièrement ou occasionnellement.

Auprès de Mme / Mlle _____, garde d'enfants à domicile.

Il est souhaitable que la ou les personnes désignées soient présentées à la garde d'enfants à domicile. A défaut, celles-ci devront être munies d'une autorisation manuscrite des parents ou du représentant légal, ainsi qu'une pièce d'identité. Sinon, l'enfant ne leur sera pas confié.

Si les parents sont séparés, il est impératif que l'annexe 7 « autorisation parentale » soit complétée.

Fait à _____

Le _____

Signature la garde d'enfants à domicile

Signature des parents

VII. AUTORISATION « L'AUTORITE PARENTALE »

(À compléter en cas de divorce des parents)

L'autorité parentale est exercée par :

Mme _____ Et / ou Mr _____

Je soussigné(e), Mme ou Mr _____ autorise, Mme ou Mr _____, à reprendre l'enfant à la garde d'enfants à domicile, les jours suivants :

- () **Lundi**
- () **Mardi**
- () **Mercredi**
- () **Jeudi**
- () **Vendredi**
- () **Samedi**
- () **Dimanche**

A la demande de la garde d'enfants à domicile, les parents devront fournir une copie de la notification **de droit de garde** délivrée par le Juge, la personne apte à venir chercher l'enfant, ainsi que le dispositif du jugement de divorce ou de séparation.

La garde d'enfants à domicile devra être informée de toute modification.

Fait à _____ Le _____

Signature la garde d'enfants à domicile

Signature des parents

VIII. AUTORISATION DE SORTIE

Nous, soussignés, Madame et Monsieur : _____

Père et Mère de l'Enfant _____

() **Autorisons** Mme/Mlle _____, garde d'enfants à domicile, sous réserve d'en être préalablement informés, à emmener notre enfant :

() Aux activités de la garde d'enfants à domicile

() À des spectacles destinés aux enfants

() Dans les centres commerciaux

() A rendre visite à une garde d'enfants à domicile

() A rendre visite à la famille de la garde d'enfants à domicile

() Dans les parcs, ludothèques, bibliothèques

() Autres (à préciser) : _____

() **N'autorisons pas** Mme/Mlle _____, garde d'enfants à domicile, à effectuer quelconque sortie.

Fait à _____

Le _____

Signature la garde d'enfants à domicile

Signature des parents

IX. DROIT A L'IMAGE

Nous, soussignés, Madame et Monsieur : _____

Père et Mère de l'Enfant _____

Autorisons

N'autorisons pas

Que notre enfant soit filmé ou pris en photo au domicile ou à l'extérieur par la garde d'enfants à domicile.

Autorisons

N'autorisons pas

Que ces films et/ou vidéos soient publiés sur le site internet :

<http://www.enfance-famille.e-monsite.com>, site internet de la garde d'enfants à domicile.

Fait à _____

Le _____

Signature la garde d'enfants à domicile

Signature des parents

**QUATRIEME PARTIE
DOCUMENTS**

I. ENGAGEMENT RECIPROQUE

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

Entre Monsieur et/ou Madame.....

Adresse :

.....

Téléphone (fixe et mobile) :

E-mail :

ET

Mademoiselle **Lucie Chamoux, garde d'enfants à domicile**

Adresse : **53, rue poujeau – appartement 39 – Résidence les Grands Chênes
33200 Bordeaux**

Téléphone (fixe et mobile) : **05.57.88.40.81 / 06.32.53.13.32**

E-mail : **luciechamoux153@hotmail.fr**

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 :

Jours	Horaires	Nombre d'heures
Lundi		
Mardi		
Mercredi		
Jeudi		
Vendredi		
Samedi		

Nombre de semaines d'accueil :

Rémunération horaire brute : Nette :

Soit un salaire mensuel de :

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 la garde d'enfants à domicile

Signature des parents

Précédé de la mention « Lu et approuvé »

II. AVENANT AU CONTRAT DE TRAVAIL

Date d'établissement du contrat initial: _____

Entre

Mme/Melle _____, garde d'enfants à domicile,

Domiciliée à :

Et

Mr _____ et Mme _____

Domiciliés à :

Pour l'enfant

Nom : _____ Prénom : _____

Objet de la modification :

Sujet faisant référence à l'article concernant _____
p n° _____ du présent contrat.

Contenu de la modification :

Date d'exécution : _____

Fait à _____ Le _____

Signature la garde d'enfants à domicile

Signature des parents

Précédé de la mention « Lu et approuvé »

III. TABLEAU RECAPITULATIF DES PRESENCES

Enfant : _____ Mois : _____ Année : _____

Jour	Heure d'arrivée		Heure de départ		Heures supplémentaires	Total heures	Absence de l'enfant (en heures)	Sortie voiture	
	Contrat	Réel	Contrat	Réel				Km	Défraiement
1									
2									
3									
4									
5									
6									
7									
8									
9									
10									
11									
12									
13									
14									
15									
16									
17									
18									
19									
20									
21									
22									
23									
24									
25									
26									
27									
28									
29									
30									
31									
TOTAL									
A REGLER									

IV. PROTOCOLE DE SOINS

A remplir par le médecin traitant ou pédiatre

Protocole de soins établi pour l'enfant :

Nom : _____ Prénom : _____

Né (e) le : _____

En garde par _____, garde d'enfants à domicile.

Une ordonnance médicale de moins de 6 mois devra obligatoirement accompagner ce protocole de soins.

Protocole en cas de fièvre

En cas de fièvre supérieure à : _____ Poids de l'enfant : _____

Posologie :

Protocole en cas de poussée dentaire

Donner / appliquer :

Protocole en cas de coup sans plaie

Donner / appliquer :

Protocole en cas d'érythème fessier

Donner / appliquer :

Protocole pour l'hygiène du nez et des yeux :

Donner / appliquer :

Valable jusqu'au : _____

Cachet du Médecin

Date et signature

La garde d'enfants à domicile n'est ni une infirmière, ni une auxiliaire de santé et ne peut en aucun cas administrer un traitement ni suivre un protocole sans ordonnance détaillé et à jour !

Lorsque l'enfant est malade, la garde d'enfants à domicile peut cependant l'accueillir si cela reste de sa compétence professionnelle ;

Si cela ne l'est plus, l'enfant ne peut être accueilli mais son salaire est maintenu du fait que ses compétences en tant que garde d'enfants à domicile ne sont pas remises en cause.

Un certificat de non contagion peut être exigé par la garde d'enfants à domicile.

Sans ordonnance, la garde d'enfants à domicile ne peut administrer aucun soin :

- Crèmes (érythèmes fessiers ou peau sèche)
- Anti-fièvre
- Anti-douleur
- Vitamines
- Autres

V. SOLDE DE TOUT COMPTE

<u>REÇU POUR SOLDE DE TOUT COMPTE</u>	
Identification de l'employé	Je, soussigné(e) : _____ Adresse : _____ _____
Identification de l'employeur	Reconnait avoir reçu de : _____ Adresse : _____ _____
Montant versé (en toutes lettres)	La somme de : _____
	<p>Cette somme représente tout ce qui m'est dû à quelque titre que ce soit, en paiement des salaires, accessoires de salaires et indemnités diverses, quel qu'en soit le montant et la nature, au titre de l'exécution et de la cessation de mon contrat de travail.</p> <p>Je reconnais que, du fait de ce versement, tout compte entre mon employeur et moi-même se trouve définitivement apuré et réglé. Je suis informé qu'en application de l'article L.1234-20 du code du travail, je peux dénoncer le présent reçu et que cette dénonciation 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.</p> <p>Il m'a été remis en même temps mon bulletin de salaire, mon certificat de travail et l'attestation ASSEDIC.</p> <p>Le présent reçu est établi en deux exemplaires, dont un m'est remis.</p>
	Fait à : _____ Le : _____

	Signature de l'employé précédée de la mention manuscrite "Lu et approuvé, reçu pour solde de tout compte"	Signature de l'employeur précédée de la mention manuscrite "Lu et approuvé, reçu pour solde de tout compte"
--	---	---

VI. CERTIFICAT DE TRAVAIL

Je soussigné Madame/Monsieur (Nom et prénom de l'employeur)

Demeurant (adresse de l'employeur)

Certifie que Madame/Monsieur (Nom et prénom du salarié)

Demeurant (adresse du salarié)

A été mon salarié en qualité de (nature de l'emploi)

Du ____ / ____ / ____ (date d'entrée)

Au ____ / ____ / ____ (date de sortie)

Le nombre d'heures acquises au titre du droit individuel à la formation (DIF) est de :
_____ heures.

L'Agefos Pme est l'organisme collecteur paritaire agréé (OPCA), compétent pour assurer le
financement des actions de formation prévues dans le cadre de la portabilité du DIF.

La somme correspondant à ce solde est égale à _____ €.

Madame/Monsieur (Nom et prénom du salarié)

Me quitte ce jour, libre de tout engagement.

Fait à _____

Le _____

Certificat établi pour valoir ce que de droit.

Signature de l'employeur

VII. ATTESTATION ASSEDIC

Pour vous la procurer, vous devez au préalable vous inscrire aux services personnalisés sur www.pole-emploi.fr à l'aide de votre numéro Urssaf Pajemploi ou Cesu.

VIII. COMMENT REMPLIR LE VOLET PAJEMPLOI

Voici comment remplir votre volet social :

Il vous faut déclarer le nombre de jours prévus au contrat en cas de mensualisation, sinon le nombre de jours réellement effectués en cas de contrat occasionnel. En cas de garde de plusieurs enfants : le nombre de jours de garde doit être cumulé par enfant.

1er cas : vous payez 10 % au titre des congés chaque mois. Vous devez toujours noter 2,5 jours ouvrables dans la case congés payés, ajouter 10 % au salaire net, et 10% au nombre d'heures-normales ;

2^{ème} cas : vous payez les congés en une fois ou à la prise des congés. Vous devez indiquer le nombre de jours de congés que vous réglez à votre garde d'enfants à domicile (comptabiliser 2,5 jours de congés ouvrables par mois travaillés). Dans la case nombre d'heures vous ajoutez 10% sur le total des heures normales sur la période des mois pris en compte pour le calcul des-congés-payés ;

3^{ème} cas : la mensualisation intègre les 5 semaines de congés. Vous ne devez jamais remplir la case congés payés. En effet le nombre de jours de congés est compris dans le nombre de jours d'activité que vous déclarez.

IX. CALCUL AU CENTIEME PRES

Voici les formules mathématiques pour calculer les heures à noter sur le bulletin de salaire.

Quand la garde est de 8 h, on note 8 h. Sinon :

8 h 05 minutes = 8.08
8 h 10 = 8.17
8 h 15 = 8.25
8 h 20 = 8.33
8 h 25 = 8.42
8 h 30 = 8.50
8 h 35 = 8.58

Il faut prendre les minutes, les diviser par 60 et les rajouter à l'heure.

Exemple :

$$8 \text{ H } 50 = 50 / 60 = 0,8333$$

$$8 \text{ H } + 0,833 = 8 \text{ H } 84$$

Donc 8 H 84 x taux horaire

8 h 40 = 8.67
8 h 45 = 8.75
8 h 50 = 8.84
8 h 55 = 8.92

X. POUR PAPA ET MAMAN

Voici quelques conseils de bébé afin que cette superbe aventure que l'enfant va vivre avec ses parents et sa garde d'enfants à domicile se fasse dans les meilleures conditions !

Pour papa et maman !

Lorsque je suis éveillé, ne me portez pas toujours, installez-moi sur le tapis d'éveil ou dans mon transat, toujours avec un adulte à portée de voix.

- N'oubliez pas de donner un vêtement avec l'odeur de Maman, et quelques objets à mettre dans mon lit pour me rassurer.
- Expliquez moi ma nouvelle vie et surtout arrivez bien à l'heure, je n'ai pas la notion du temps mais je sais quand Maman n'est pas là depuis très longtemps.
- Même si vous êtes inquiets, ne me le montrez pas, j'aurai encore plus de mal à m'habituer.
- Ne partez pas sans dire au revoir, j'ai besoin d'entendre que vous partez... et que vous allez revenir.
- Au moment du départ, ne vous éternisez pas, nous avons besoin de solitude et de tranquillité ma garde d'enfants à domicile et moi.
- Au retour, échangez entre vous, cela me rassure d'entendre vos paroles calmes et agréables.
- Une fois à la maison, passez un moment avec moi, j'en ai besoin, la soupe attendra.
- Parlez-moi, encore et dites-moi que vous m'aimez, et ne craignez rien, je vais m'attacher à « elle », mais elle ne vous remplacera jamais, je sais très bien faire la différence !

XI. POUR LA GARDE D'ENFANTS A DOMICILE

- Les premiers jours, comprenez mon désarroi et restez un peu auprès de moi avant mes siestes.
- Lorsque je suis réveillé, gardez moi près de vous, que je vous voie et vous entende.

- Demandez à Papa ou Maman comment je prends mon biberon, ce n'est pas le moment de tout changer.
- Au moment des changes, parlez moi, expliquez moi ce que vous faites, avec un ou deux bisous, cela passe mieux.
- Parlez-moi souvent, répétez-moi souvent que Maman va revenir... et si elle oublait?
- Le matin et le soir, prenez le temps de quelques mots, cela me permet de retrouver mes marques et de m'habituer.
- Le soir quand Maman ou Papa arrivent, mettez-moi vite dans leur bras, nous avons passé une bonne journée, mais ils me manquent « un peu ».
- Dans la journée, faites moi des câlins, chantez, en un mot aimez-moi, ces moments sont très importants dans notre vie et détermineront le futur.
- Et puis, si au bout de quelques jours après une adaptation sans problèmes je me mets à pleurer un petit peu, ne m'en veuillez pas et ne vous inquiétez pas, je viens seulement de réaliser que les premiers temps seul avec Papa et Maman c'est fini ! Me voilà un peu plus grand, mais ce n'est pas facile tous les jours !