



**MODELE TYPE DE CONTRAT DE TRAVAIL  
A DUREE INDETERMINEE  
ASSISTANT MATERNEL  
DU PARTICULIER EMPLOYEUR**

*Un modèle de contrat proposé par le réseau des Relais petite enfance de la Drôme*

*Cet exemple de contrat de travail a été élaboré en 2022, dans le cadre des rencontres départementales du réseau des Relais petite enfance du département de la Drôme (26) en coordination avec la Caisse d'allocations familiales de la Drôme, avec l'appui de l'association assistants maternels parents employeurs de Bourg de Péage (adhérente de l'UFNAFAAM et de la FEPEM) et de Géraldine CHAPURLAT, juriste formatrice. Il a une valeur indicative et non conventionnelle. Date de dernière mise à jour : 15 mai 2025*

## SOMMAIRE

|   |         |
|---|---------|
| → Références légales et ressources                        | p.3     |
| → Engagement réciproque                                   | p.4     |
| → Début du contrat de travail type (à durée indéterminée) | p.5     |
| 1) Période d'essai et d'adaptation                        | p.8/9   |
| 2) Durée du travail et horaires d'accueil de base         | p.9     |
| 3) Rémunération   | p.11    |
| 4) Indemnités et prestations                              | p.14    |
| 5) Absences   | p.15    |
| 6) Paiement du salaire                                    | p.17    |
| 7) Congés annuels   | p.18    |
| 8) Les jours fériés                                       | p.21    |
| 9) Autres congés  | p.21/22 |
| 10) Formation   | p.23    |
| 11) Médecine du travail                                   | p.24    |
| 12) Rupture du contrat de travail                         | p.24    |

### → Références légales

Le contrat de travail conclu entre le parent (employeur) et l'assistant maternel (salarié) doit répondre aux règles :

- ✓ de la convention collective nationale du 15/03/2021 de la branche du secteur des particuliers employeurs et emploi à domicile, n°3239 et arrêté du 06/10/2021
- ✓ du Code du travail
- ✓ du Code de l'action sociale et des familles
- ✓ du Code de la sécurité sociale

### → Ressources pour toutes questions relevant du contrat de travail

- ✓ <http://legifrance.gouv.fr>
- ✓ Direction Départementale de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS) : site B 70 avenue de la marne 26000 Valence, service renseignements en droit du travail  
☎ 0 806 000 126  
[ddets-renseignements-droitsdutravail@drome.gouv.fr](mailto:ddets-renseignements-droitsdutravail@drome.gouv.fr),  
<https://auvergne-rhone-alpes.dreets.gouv.fr>
- ✓ Allo service public (conseils juridiques en ligne) au 3939,  
<https://www.service-public.fr>

### → Ressources pour vous accompagner au quotidien dans vos démarches de parent-employeur :

- ✓ Le Relais petite enfance le plus proche de chez vous : coordonnées disponibles sur [www.monenfant.fr](http://www.monenfant.fr)

### → En cas de litige, le dialogue est à privilégier pour tenter de trouver une solution amiable. La commission de dialogue de France emploi domicile peut être sollicitée : <https://www.franceemploi-domicile.fr/nos-services/commission-dialogue/>

A défaut, l'autorité compétente est le tribunal de Prud'hommes :

Pour la Drôme :

- 7 avenue de Verdun, 26000 Valence ☎ 04 75 43 09 85
- Place Emile Loubet 26200 Montélimar ☎ 04 75 00 66 40 - [cph-montelimar@justice.fr](mailto:cph-montelimar@justice.fr)

Autres départements : voir coordonnées sur

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2360>

### Engagement réciproque (Article 93)

Pour réserver une place, il est possible de signer un engagement réciproque : l'assistant maternel s'engage à garder la place et le parent à salarier l'assistant maternel. L'article 93 de la CCN définit les modalités de mise en œuvre de cet engagement.

## MODÈLE D'ENGAGEMENT RÉCIPROQUE (facultatif)

### Extrait de la Convention collective nationale (Article 93) :

L'engagement réciproque est défini comme un engagement écrit par lequel le particulier employeur et l'assistant maternel s'accordent sur le principe de la formation du contrat de travail. Toute modification des termes de l'engagement réciproque doit faire l'objet d'un nouvel accord entre les parties. L'engagement réciproque [...] ne saurait remplacer la conclusion d'un contrat de travail qui devra intervenir au plus tard le premier jour travaillé.

Il peut être rompu à l'initiative du particulier employeur ou de l'assistant maternel. Dans ce cas, la partie à l'initiative de la rupture, [...] est tenue de lui verser une indemnité forfaitaire compensatrice. [...] Elle n'est pas due, sur présentation d'un justificatif, dès lors que les événements suivants surviennent entre la date de l'engagement réciproque et la date d'effet de l'embauche :

- le décès de l'enfant du particulier employeur ;
- le retrait, la suspension ou le non-renouvellement de l'agrément dont est titulaire l'assistant maternel.

A la suite du contact pris ce jour ...../...../.....

ENTRE

Madame ou Monsieur en qualité du futur particulier employeur : .....

Demeurant.....

Téléphone.....

Mail .....

ET

Madame ou Monsieur, l'Assistant Maternel.....

Demeurant.....

Téléphone.....

Mail.....

POUR

L'accueil de l'enfant.....

Les parties s'entendent sur l'embauche de..... à effet du...../...../.....(date début du contrat), avec signature d'un contrat de travail sur les bases suivantes :

**Durée hebdomadaire de l'accueil prévu : ..... heures**

**Nombre de semaines d'accueil dans une année : .....semaines**

**Salaire horaire brut : .....€**

**Salaire mensuel brut :.....€**

Si l'une des parties décide de ne pas donner suite à cet accord de principe, elle verse à l'autre une indemnité forfaitaire compensatrice d'un montant équivalent à ½ mois de salaire brut par rapport à la durée hebdomadaire de l'accueil prévu, d'un montant de .....€. Cette indemnité est considérée comme des dommages et intérêts pour non-respect de la clause de réciprocité.

Fait à ....., le ...../...../..... en 2 exemplaires.

Signature du futur employeur

« Lu et approuvé »

Signature du futur salarié

« Lu et approuvé »

## CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE

Les mentions inscrites en italiques sont issues de la Convention Collective Nationale du 15/03/2021.

- Un contrat de travail nécessite un temps de réflexion et d'échanges entre les deux parties. Une concertation éclairée et réfléchie est gage d'une bonne relation employeur-salarié.
- Les dispositions énoncées ci-dessous sont celles prévues par la convention collective, elles constituent la base de l'accord des deux parties.

### L'ENFANT

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

Nom ..... Prénom .....

Date de Naissance .....

### ENTRE

#### L'EMPLOYEUR

Nom et prénom de l'employeur : .....

N° d'immatriculation Pajemploi et date d'affiliation.....

*Pour obtenir le n° Pajemploi, l'employeur doit d'abord faire une demande de Complément du Libre choix de mode de Garde (CMG) auprès de la Caf ou de la Msa, sauf cas particuliers. Ce numéro doit avoir été demandé au plus tard le 1<sup>er</sup> jour travaillé. (Article 42.1)*

### Les parents

Nom : .....

Nom : .....

Prénom : .....

Prénom : .....

En qualité de : .....

En qualité de : .....

Adresse : .....

Adresse : .....

.....

.....

.....

.....

Téléphone : .....

Téléphone : .....

Téléphone travail : .....

Téléphone travail : .....

Mail : .....

Mail : .....

**ET LE OU LA SALARIE(E)**

Nom : .....

Prénom : .....

En qualité de : .....

Lieu de travail : .....

Date et lieu de naissance : .....

Téléphone domicile/portable : .....

Mail : .....

N ° personnel d'immatriculation Sécurité Sociale : .....

N ° Pajemploi : .....

**Documents à joindre au contrat de travail (Article 90.4)**

*Le particulier employeur remet à l'assistant maternel la liste des consignes et informations concernant l'enfant, à savoir (modèles joints en annexe du présent contrat) :*

- *les éléments relatifs aux modes de déplacement de l'enfant prévus dans le contrat de travail (dont les modalités de conduite à l'école, aux activités extrascolaires et autres) ;*
- *les éléments relatifs à la santé de l'enfant :*
  - ✓ *permettant de vérifier les vaccinations (certificats médicaux...) ;*
  - ✓ *l'autorisation parentale d'intervention médicale ou chirurgicale d'urgence ;*
  - ✓ *les coordonnées du médecin qui suit l'enfant ;*
  - ✓ *l'éventuel régime alimentaire et les consignes en cas d'urgence ;*
  - ✓ *l'autorisation d'aide à la prise des médicaments et, le cas échéant, l'ordonnance et le protocole du médecin à jour (à savoir le traitement et les soins à mettre en œuvre pour la prise en charge de la maladie) ainsi que tout autre document rendu obligatoire conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur ;*
- *la liste à jour des personnes :*
  - ✓ *titulaires de l'exercice de l'autorité parentale, dans les limites de l'éventuel droit de visite restreint dont l'assistant maternel a été informé par écrit ;*
  - ✓ *autorisées à récupérer l'enfant au domicile de l'assistant maternel ;*
  - ✓ *à contacter en cas d'urgence et en l'absence des parents.*

*Ces consignes et informations doivent figurer en annexe du contrat de travail. Toute évolution dans la situation de l'enfant impactant ces consignes et informations doit être notifiée au salarié par écrit.*

### Autres formalités (Article 91.3)

Lors de l'embauche, le particulier employeur vérifie que l'assistant maternel est bien titulaire :

- de l'agrément délivré par le conseil départemental en cours de validité
- d'une assurance responsabilité civile professionnelle.

Le cas échéant, si le particulier employeur autorise le transport de son enfant dans le cadre de l'activité de l'assistant maternel, il précise les modalités de déplacement en annexe. Il vérifie que l'assistant maternel est titulaire du permis de conduire et d'une assurance pour son véhicule, comprenant la clause particulière de couverture pour le transport de l'enfant accueilli.

L'assistant maternel informe le particulier employeur de toute modification de son assurance. A cet effet, sauf en ce qui concerne le permis de conduire, l'assistant maternel fournit une copie des documents listés ci-dessus au particulier employeur, qui les conserve jusqu'au terme de la relation de travail.

L'assistant maternel s'engage à informer le particulier employeur de :

- toute modification impactant les conditions d'accueil de l'enfant
- toute modification relative à l'agrément

Dans le cadre de l'embauche, l'assistant maternel procède avec le particulier employeur à la visite des espaces auxquels l'enfant aura accès.

**Agrément :**

**Date de délivrance de l'agrément ou date du dernier renouvellement :** .....

**Valable jusqu'au :** .....

**Nombre d'enfants autorisés simultanément (hors dérogations) :** .....

| <u>Responsabilité civile professionnelle :</u> | <u>Assurance du véhicule</u>  |
|--|-------------------------------|
| Compagnie d'assurance : .....                  | Compagnie d'assurance : ..... |
| .....  | .....                         |
| N° de police : .....                           | N° de police : .....          |
| Nom de l'assureur : .....                      | Nom de l'assureur : .....     |
| Adresse de l'assureur : .....                  | Adresse de l'assureur : ..... |
| .....  | .....                         |
| .....  | .....                         |

→ A noter que l'assistant maternel doit informer sous 8 jours le Président du conseil départemental (le service de PMI) de toute modification dans l'organisation des accueils en cas de départ d'un enfant ou de nouvel accueil.

**Il est conclu un contrat de travail régi par les dispositions de la Convention Collective Nationale de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile. L'employeur doit s'assurer que le salarié soit en possession du texte intégral de la Convention collective nationale. (disponible ici : [https://www.legifrance.gouv.fr/conv\\_coll/id/KALICONT000044594539](https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000044594539))**

Date d'effet du contrat (dès la 1<sup>ère</sup> heure d'accueil de l'enfant) : .....

### Reprise de l'ancienneté en cas d'accueil de fratrie (Article 90.1)

Dès lors que l'assistant maternel et le particulier employeur sont déjà liés par un contrat de travail conclu pour l'accueil d'un enfant de la même famille, la règle suivante s'applique : les parties conviennent, dans le cadre du nouveau contrat, juridiquement distinct de toute autre relation contractuelle de travail, de reprendre l'ancienneté acquise par l'assistant maternel au titre du contrat le plus ancien, toujours en cours. Cette reprise s'applique uniquement à l'ancienneté et non aux autres droits acquis par l'assistant maternel, tels que ceux relatifs aux congés payés.

Date du premier contrat : .....

## 1. PERIODES D'ESSAI ET D'ADAPTATION (Articles 44 et 95)

### 1.1 Période d'essai

#### → Mise en place de la période d'essai (Article 44.1.1)

La période d'essai n'est pas obligatoire. Elle ne se présume pas et doit être expressément prévue par les parties, dans le contrat de travail écrit.

Elle a pour objet de permettre :

- au particulier employeur de vérifier que le salarié recruté satisfait aux attentes liées au poste de travail occupé ;
- au salarié de vérifier que le poste lui convient.

#### → Rupture de la période d'essai (Article 44.1.3)

Pendant la période d'essai, le contrat de travail peut être rompu à tout moment, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties, par écrit.

Au terme de la relation de travail, le particulier employeur remet au salarié les documents de fin de contrat conformément aux dispositions prévues par l'article 69 de la CCN.

#### → Durée maximale de la période d'essai (Article 95.1)

La durée maximale de la période d'essai dépend du nombre de jours de travail hebdomadaire fixé dans le contrat de travail :

- lorsque l'assistant maternel travaille pour le particulier employeur un, deux ou trois jours calendaires par semaine, la durée maximale de la période d'essai est de trois mois ;
- lorsque l'assistant maternel travaille pour le particulier employeur quatre jours calendaires et plus par semaine, la durée maximale de la période d'essai est de deux mois.

Par exception, si le particulier employeur et l'assistant maternel sont liés par un contrat de travail en cours pour l'accueil d'un enfant, au titre duquel une période d'essai était prévue et a été concluante, la durée maximale de la période d'essai du nouveau contrat conclu pour l'accueil d'un autre enfant de la même famille est de trente jours calendaires, pour s'aligner sur la durée maximale de la période d'adaptation.

**Durée de la période d'essai (le cas échéant) :**

Du ..... au .....

## 1.2 Période d'adaptation ou de familiarisation (Article 94)

Une période d'adaptation ou de familiarisation peut être prévue entre le particulier employeur et l'assistant maternel.

**Cette période est comprise dans l'éventuelle période d'essai prévue dans le contrat de travail.**

Le contrat de travail fixe les modalités d'exécution de la période d'adaptation ou de familiarisation. Il précise notamment sa durée et les horaires de travail pendant cette période, en fonction des besoins de l'enfant.

Pendant la période d'adaptation, l'employeur déduit du salaire mensualisé les heures de travail non effectuées par l'assistant maternel en procédant à un calcul de déduction d'absence (Article 111) (voir point 5.3).

### **Accueil prévu pour cette période**

La période d'adaptation débute le premier jour de travail effectif, pour une durée maximale de trente jours calendaires).

|                                    | Semaine 1       |                 |                  | Semaine 2                          |                 |                  |
|------------------------------------|-----------------|-----------------|------------------|------------------------------------|-----------------|------------------|
|                                    | Heure d'arrivée | Heure de départ | Total journalier | Heure d'arrivée                    | Heure de départ | Total journalier |
| Lundi                              |                 |                 |                  |                                    |                 |                  |
| Mardi                              |                 |                 |                  |                                    |                 |                  |
| Mercredi                           |                 |                 |                  |                                    |                 |                  |
| Jeudi                              |                 |                 |                  |                                    |                 |                  |
| Vendredi                           |                 |                 |                  |                                    |                 |                  |
| Samedi                             |                 |                 |                  |                                    |                 |                  |
| Dimanche                           |                 |                 |                  |                                    |                 |                  |
| Total d'heures d'accueil semaine 1 |                 |                 |                  | Total d'heures d'accueil semaine 2 |                 |                  |

## 2. DUREE DU TRAVAIL ET HORAIRES D'ACCUEIL DE BASE (Articles 96 à 99)

- L'assistant maternel bénéficie d'un repos quotidien d'au moins 11 heures consécutives, tous contrats de travail confondus (Article 96.1)
- Le travail débute à l'heure prévue dans le contrat de travail, ou par le planning remis par le particulier employeur à l'assistant maternel, ou encore à l'heure d'arrivée de l'enfant avec la personne habilitée à le déposer, si celle-ci est antérieure. Il prend fin à l'heure prévue dans le contrat de travail, ou par le planning remis par le particulier employeur à l'assistant maternel, ou à l'heure à laquelle l'enfant quitte le lieu d'accueil avec la personne habilitée à le récupérer, si celle-ci est postérieure (Article 99)
- Les temps de transmissions et les trajets scolaires sont comptés dans l'amplitude journalière.

### **Organisation annuelle fixe :**

#### **Jours et horaires d'accueil hebdomadaire :**

|          | Heure d'arrivée | Heure de départ | Total journalier |
|----------|-----------------|-----------------|------------------|
| Lundi    |                 |                 |                  |
| Mardi    |                 |                 |                  |
| Mercredi |                 |                 |                  |
| Jeudi    |                 |                 |                  |
| Vendredi |                 |                 |                  |
| Samedi   |                 |                 |                  |
| Dimanche |                 |                 |                  |

|                                      |  |
|--------------------------------------|--|
| Total d'heures d'accueil par semaine |  |
|--------------------------------------|--|

### Organisation annuelle avec rythmes différents :

En cas d'organisation basée sur un plus grand nombre de périodes, remplir un tableau complémentaire à annexer au contrat

| Définition de la période type A                                | Définition de la période type B                                |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Période scolaire / vacances scolaires | <input type="checkbox"/> Période scolaire / vacances scolaires |
| <input type="checkbox"/> Semaine type 1                        | <input type="checkbox"/> Semaine type 2                        |
| <input type="checkbox"/> Autre :                               | <input type="checkbox"/> Autre :                               |

### Jours et horaires d'accueil hebdomadaire selon la période :

|                                    | Période A       |                 |                  | Période B                          |                 |                  |
|------------------------------------|-----------------|-----------------|------------------|------------------------------------|-----------------|------------------|
|                                    | Heure d'arrivée | Heure de départ | Total journalier | Heure d'arrivée                    | Heure de départ | Total journalier |
| Lundi                              |                 |                 |                  |                                    |                 |                  |
| Mardi                              |                 |                 |                  |                                    |                 |                  |
| Mercredi                           |                 |                 |                  |                                    |                 |                  |
| Jeudi                              |                 |                 |                  |                                    |                 |                  |
| Vendredi                           |                 |                 |                  |                                    |                 |                  |
| Samedi                             |                 |                 |                  |                                    |                 |                  |
| Dimanche                           |                 |                 |                  |                                    |                 |                  |
| Total d'heures d'accueil semaine A |                 |                 |                  | Total d'heures d'accueil semaine B |                 |                  |

### Planning variable (Article 98.1.2)

Dans l'hypothèse où les périodes travaillées ne peuvent être déterminées à l'avance en raison de contraintes particulières qui s'imposent au particulier employeur, les parties s'accordent alors sur la remise par le particulier employeur à l'assistant maternel d'un **planning de travail écrit**, en respectant le délai de prévenance prévu par le contrat de travail.

**Modalités d'organisation de l'accueil irrégulier – périodicité de remise des plannings :**

**Délai de prévenance en cas de modification de planning :** .....

### Repos hebdomadaire (Article 46 et 100)

L'assistant maternel bénéficie d'un repos hebdomadaire d'une durée minimale de 35 heures consécutives entre la dernière heure de travail avant le début du repos hebdomadaire et la première heure de travail à l'issue de celui-ci, et ce pour l'ensemble de ses employeurs, accordé le même jour et de préférence le dimanche.

**Jour de repos hebdomadaire** .....

A la demande de l'employeur et avec l'accord écrit de l'assistant maternel, la période de repos peut être exceptionnellement travaillée.

Si c'est le cas, alors, les parties conviennent, au préalable, de la contrepartie à appliquer qui prend la forme d'une majoration de 25% ou d'un droit à repos rémunéré, majoré dans les mêmes proportions

**Contrepartie choisie :** .....

### 3. REMUNERATION (Articles 107 à 112)

- Le salaire horaire d'accueil de l'enfant doit être au moins égal au minimum légal en vigueur (voir sur le site Pajemploi, le montant en vigueur actualisé).
- Afin que le parent employeur puisse bénéficier du Complément du libre choix de Mode de Garde versé par la Caf ou la MSA, la rémunération brute de votre assistant maternel agréé ne doit pas dépasser un plafond horaire de référence par enfant gardé, défini par la Caf.
- Pour modifier un contrat, un avenant devra être établi **après accord des deux parties** et intégrera l'ensemble des modifications.
- **Toutes les heures d'accueil prévues au contrat sont rémunérées.**

#### 3.1 SALAIRE HORAIRE DE BASE :

|  |   |   |
|--|---|---|
| Salaire horaire brut de base :<br><br>..... €<br><br><i>Montant du salaire avant déduction des cotisations salariales*</i> | → | Correspond à un salaire horaire net de base de (au jour de la signature du contrat) :<br><br>..... €<br><br><i>Montant du salaire après déduction des cotisations salariales*</i> |
|--|---|---|

\*voir coefficient communiqué par l'URSSAF

Si le droit au CMG est valable, les cotisations sont prises en charge par la Caf ou la MSA jusqu'à la fin de ce droit. Sinon elles sont dues par l'employeur.

Évaluer votre reste à charge et votre complément de libre choix du mode de garde (CMG)

<https://www.urssaf.fr/accueil/outils-documentation/simulateurs/calculer-reste-a-charge-pe.html>

Pour calculer le salaire horaire net/brut, possibilité d'utiliser le simulateur de Pajemploi :

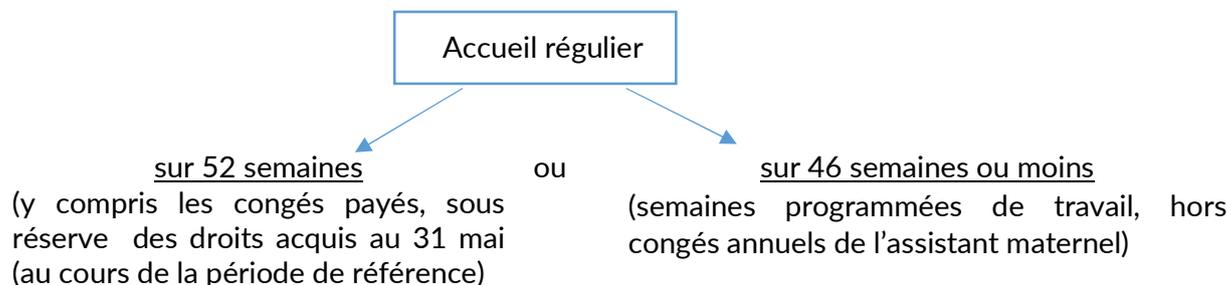
<https://www.urssaf.fr/accueil/outils-documentation/simulateurs.html>

#### 3.2 SALAIRE MENSUEL DE BASE :

L'accueil peut être régulier ou occasionnel.

##### 3.2.1 L'accueil régulier :

- Pour assurer un salaire régulier au salarié, quel que soit le nombre d'heures d'accueil par semaine et le nombre de semaines d'accueil dans l'année, le salaire de base est obligatoirement mensualisé. Il est calculé sur 12 mois à compter de la date d'embauche.



Nombre de semaines d'accueil programmées dans l'année : .....

La durée maximale de travail est fixée à quarante-huit (48) heures de travail hebdomadaire. Elle est calculée sur une moyenne de quatre (4) mois (Article 96.3)

a) Si l'accueil s'effectue sur 52 semaines (47 semaines travaillées + 5 semaines de congés payés) ([Article 109.1](#))

Mode de calcul

Nombre d'heures par semaine X 52 semaines ÷ 12 mois = Heures mensualisées

..... X 52 semaines ÷ 12 mois = .....

Heures mensualisées x salaire horaire brut = salaire brut mensuel

| Salaire mensuel brut | Salaire mensuel net |
|----------------------|---------------------|
| .....€               | .....€              |

→ Sous réserve des droits acquis pendant la période de référence, ce salaire est versé tous les mois y compris en période de congés payés.

→ Dans le cas d'une minoration, le salaire devra alors être calculé selon les modalités prévues à [l'article 111](#) (reprenant la méthode calculée par la Cour de cassation, voir point 5.3 du présent contrat). Les motifs de minoration sont : absences justifiées de l'enfant (maladie) ou de l'assistant maternel (maladie, absence pour enfant malade), jours de congés payés non encore acquis ou congés sans solde accordés par les employeurs.

Lien pour des renseignements complémentaires sur les retenues sur salaire :

→ <https://www.pajemploi.urssaf.fr/pajewebinfo/cms/sites/pajewebinfo/accueil/employeur-dassistante-maternelle/je-recrute-et-jemploie/les-jours-dabsence-et-le-remplac.html>

→ Selon les circonstances intervenues au cours du mois considéré, les heures effectuées au titre des heures complémentaires s'ajouteront au salaire de base. Les heures complémentaires peuvent être majorées suivant accord des parties ([Articles 96.4 et 110.2](#)). Les heures effectuées au-delà de 45h par semaine seront majorées à un taux minimal de 10%.

b) Si l'accueil doit s'effectuer sur une année de 46 semaines ou moins ([Article 109.2](#))

Mode de calcul :

Nbre d'heures par semaine X nbre de semaines travaillées ÷ 12 mois = heures mensualisées

.....X..... ÷ 12 mois = .....

Heures mensualisées x salaire horaire brut = salaire brut mensuel

| Salaire mensuel brut | Salaire mensuel net |
|----------------------|---------------------|
| .....€               | .....€              |

→ Ce salaire, ne prenant en compte que les semaines programmées d'accueil, doit être versé tous les mois, y compris pendant les congés de l'assistant maternel et pendant les semaines d'absence programmées de l'enfant.

- Dans le cas d'une minoration, le salaire devra alors être calculé selon les modalités prévues à **l'Article 111** (reprenant la méthode calculée par la Cour de cassation, voir point 5.3 du présent contrat). **Les motifs de minoration sont : absences justifiées de l'enfant (maladie) ou de l'assistant maternel (maladie, absence pour enfant malade), jours de congés payés non encore acquis (en accueil sur 52 semaines) ou congés sans solde accordés par les employeurs.**
- Selon les circonstances intervenues au cours du mois considéré, les heures effectuées au titre des heures complémentaires s'ajouteront au salaire de base. *Les heures complémentaires peuvent être majorées suivant accord des parties (Articles 96.4 et 110.2). Les heures effectuées au-delà de 45h seront majorées à un taux minimal de 10 %.*
- **Une régularisation de salaire devra être calculée annuellement à la date anniversaire du contrat et formalisée par un écrit signé des deux parties.** Elle pourra être négative certaines années. Mais **aucun paiement n'interviendra avant la fin de contrat : à ce moment-là, il faudra totaliser toutes les régularisations depuis l'embauche.** S'il est en faveur du salarié, le montant final devra être payé. S'il est en faveur de l'employeur, le montant est acquis au salarié et n'est pas remboursé à l'employeur.

### 3.2.2 Accueil occasionnel (Articles 97.2 et 109.3)

- *L'accueil est occasionnel lorsqu'il est de courte durée et n'a pas de caractère régulier.*
- Le salaire mensuel brut n'est pas mensualisé. Il est déterminé en opérant le calcul suivant :  
salaire horaire brut x nombre d'heures d'accueil effectuées au cours du mois.
- Le salaire net est versé en fin de mois.

### 3.2.3 Heures complémentaires et heures majorées (Articles 96.4, 110.1, 110.2)

Tout dépassement d'horaire (arrivée avant ou départ après les heures prévues au contrat) donne lieu à rémunération. *Si le nombre d'heures complémentaires effectuées par l'assistant maternel, à la demande du particulier employeur, excède un tiers de la durée des heures prévues au contrat de travail, pendant 16 semaines consécutives, alors les parties doivent se rencontrer afin d'échanger sur les modalités d'organisation du travail.*

- **Au-delà des heures prévues au contrat et jusqu'à la 45<sup>ème</sup> heure, les heures complémentaires** seront rémunérées au tarif de base horaire brut contractuel, sauf accord plus favorable pour l'assistant maternel. Le cas échéant, les parties conviennent d'une augmentation de.....%, ce qui correspond à un salaire horaire majoré brut de.....€ et un salaire net de.....€.
- **A partir de la 46<sup>ème</sup> heure hebdomadaire d'accueil, les heures sont majorées d'au minimum 10%** du tarif horaire, négociable à la hausse entre les parties.  
**Les parties conviennent d'une augmentation de.....%, ce qui correspond à un salaire horaire majoré brut de.....€ et un salaire net de.....€.**
- **Heures majorées en cas de difficultés particulières** liées à l'accueil de l'enfant (Article 110.3) :  
*L'accueil d'un enfant présentant des difficultés particulières, temporaires ou permanentes, ouvre droit à une majoration du salaire. Le taux de majoration applicable est déterminé par les parties.*  
**Les parties conviennent d'une augmentation de.....%, ce qui correspond à un salaire horaire majoré brut de.....€.**

#### 4. INDEMNITÉS ET PRESTATIONS (Articles 113 à 115)

- Les indemnités suivantes ne sont versées que lorsque l'enfant est présent chez l'assistant maternel, elles ne peuvent pas être mensualisées.
- Ces sommes ne sont pas soumises à contributions et cotisations sociales. Elles doivent toutefois être déclarées auprès de PAJEMPLOI, afin d'être mentionnées sur le bulletin de salaire de l'assistant maternel, après le salaire net.

##### 4.1 Indemnité d'entretien (Article 114.1)

- Elle est versée en cas de travail effectif.
- Elle est versée en plus du salaire afin de couvrir les frais occasionnés par l'accueil de l'enfant, tels le matériel et les produits de couchage, de puériculture, de jeux et d'activités destinés à l'enfant, à l'exception des couches fournies par les parents. Elle couvre aussi la part afférente aux frais généraux du logement de l'assistant maternel (surcoûts en eau, électricité...)
- Le montant de cette indemnité est prévu dans le contrat de travail.
- Quel que soit le nombre d'heures de travail effectif par jour de travail, le montant journalier de cette indemnité ne peut pas être inférieur à 2,65 €.
- Le montant horaire varie en fonction de la durée de travail effectif, sans pouvoir être inférieur à 90% du minimum garanti lorsque la durée de travail journalière est de 9 heures. Se référer à [www.pajemploi.urssaf.fr](http://www.pajemploi.urssaf.fr) pour les modalités de calcul.

Montant journalier de l'indemnité : ..... €

##### 4.2 Indemnité de repas (Article 114.2)

- Lorsque l'assistant maternel fournit les repas pour l'enfant accueilli, une indemnité de repas est versée par le particulier employeur, en complément du salaire.
- Les parties prévoient, dans le contrat de travail, la nature et le nombre de repas fournis (par jour) ainsi que le montant de l'indemnité. Cette dernière est déterminée en fonction des repas fournis.

L'assistant maternel fournit les repas, montant de l'indemnité :

Déjeuner : ..... € Dîner : .....€ Petit-déjeuner : ..... € Goûter :..... €

- En revanche, lorsque le particulier employeur fournit les repas de l'enfant, aucune indemnité n'est due à l'assistant maternel. Dans ce cas, le particulier employeur communique par écrit à l'assistant maternel le coût des repas fournis (voir tableau ci-dessous) afin que le salarié puisse remplir sa feuille d'imposition. Explications détaillées et modèle d'attestation disponibles sur le site de France emploi domicile (<https://www.franceemploi domicile.fr/actualite/attestation-des-repas-fournis-assistante-maternelle>)

Repas fournis par l'employeur, estimation fixée à :

Déjeuner : ..... € Dîner : ..... € Petit-déjeuner : ..... € Goûter : ..... €

#### 4.3 Indemnité liée à la conduite d'un véhicule (Article 113)

- Si le particulier employeur demande à l'assistant maternel, qui l'accepte, d'utiliser son véhicule personnel afin de transporter l'enfant accueilli, une indemnité liée à la conduite d'un véhicule lui est alors versée.
- Lorsque plusieurs particuliers employeurs sont demandeurs de déplacements, l'indemnité due par chacun d'entre eux est déterminée au prorata du nombre d'enfants transportés. Sont alors pris en compte le nombre total d'enfants présents dans un véhicule, y compris les enfants de l'assistant maternel, si le déplacement est effectué pour répondre à leurs besoins.
- Le montant de cette indemnité est fixé par les parties dans le contrat de travail. Il ne peut être inférieur au barème de l'administration (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F527>) ni supérieur au barème fiscal (<https://www.economie.gouv.fr/particuliers/bareme-kilometrique>)
- Chaque particulier employeur est alors redevable, envers l'assistant maternel, de la quote-part de l'indemnité calculée pour son enfant.

Indemnité kilométrique : ..... €

### 5. ABSENCES

#### 5.1. Absence du salarié (Articles 48 et 49)

- Toute absence du salarié doit être justifiée et le cas échéant autorisée par l'employeur.

##### 5.1.1 Absences pour maladie (Article 49)

- En cas d'absence pour maladie ou accident, le salarié prévient, par tout moyen, le particulier employeur dès que possible et lui communique le justificatif de l'arrêt de travail dans un délai de quarante-huit heures, sauf cas de circonstances exceptionnelles.
- Le salarié transmet l'avis d'arrêt de travail volet 1 et 2 s'il n'a pas été télétransmis par son médecin ainsi qu'une attestation sur l'honneur dans laquelle il communique son dernier jour de travail à l'assurance maladie (voir lien en annexe).
- L'employeur n'a aucune démarche à faire s'il passe par Pajemploi.
- En cas d'arrêt maladie, d'accident du travail ou maladie professionnelle, la période de suspension du contrat de travail est assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination du droit à congés payés et de l'ancienneté, dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an.

##### 5.1.2 Grossesse (Article 48.1.2.2.1)

- L'assistante maternelle informe le particulier employeur de son état de grossesse et lui fournit un certificat médical (en main propre contre décharge ou en recommandé avec accusé de réception), attestant, suivant le cas, de :
  - Son état de grossesse et la date présumée de son accouchement
  - S'il y a lieu, l'existence et la durée prévisible de son état pathologique rendant nécessaire une augmentation de la période de suspension de son contrat de travail
- L'assistante maternelle a droit à une autorisation d'absence pendant ses heures de travail afin de se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par la loi. Les absences liées à ces actes médicaux sont rémunérées et assimilées à du temps de travail effectif pour la détermination du droit à congés payés et au titre de l'ancienneté.

## 5.2. Absences de l'enfant (Article 105)

- L'employeur prévient l'assistant maternel de l'absence de l'enfant.
- Les absences de l'enfant non prévues au contrat doivent être rémunérées.
- En cas d'absence de l'enfant justifiée par un certificat médical ou un bulletin d'hospitalisation, le particulier employeur transmet le justificatif à l'assistant maternel, au plus tard au retour de l'enfant.
- En cas d'absence justifiée dans les conditions prévues ci-dessus, l'assistant maternel n'est pas rémunéré au titre de la période d'absence dans les limites suivantes :
  - en cas de courtes absences de l'enfant, pas nécessairement consécutives, dans la limite de cinq jours d'absence. Au-delà de cette limite, le particulier employeur doit procéder au paiement du salaire
  - en cas d'absence durant quatorze (14) jours calendaires consécutifs. Au-delà, le particulier employeur doit reprendre le paiement du salaire ou rompre le contrat de travail.
- Ces limites sont appréciées par période de douze mois glissants à compter de la date d'effet de l'embauche ou de sa date anniversaire.

## 5.3 Déduction des périodes d'absences (Article 111)

Les déductions sont à calculer lors :

- D'un démarrage de contrat en cours du mois et/ou de la période d'adaptation
- Des fins de contrat en cours de mois
- Des jours enfant malade prévus par la convention collective
- Des jours d'absences non prévus de l'assistant maternel comme accident du travail, arrêt maladie ou maternité, convenance personnelle.

→ Si accueil de l'enfant 52 semaines par période de 12 mois :

$$\text{Déduction} = \frac{\text{Salaire mensualisé} \times \text{nombre d'heures non travaillées dans le mois}}{\text{Nombres d'heures qui auraient été réellement travaillées dans le mois considéré si le salarié n'avait pas été absent}}$$

Salaire mensualisé moins déduction = rémunération du mois considéré

→ Si accueil de l'enfant 46 semaines ou moins par période de 12 mois :

$$\text{Déduction} = \frac{\text{Salaire mensualisé} \times \text{nombre de jours non travaillés dans le mois}}{\text{Nombres de jours qui auraient été réellement travaillés dans le mois considéré si le salarié n'avait pas été absent}}$$

Salaire mensualisé moins déduction = rémunération du mois considéré

Pour déterminer le nombre d'heures et de jours qui auraient été réellement travaillés dans le mois considéré si le salarié n'avait pas été absent, les parties se réfèrent aux dispositions prévues dans le contrat de travail ou au planning remis au salarié.

Au sens des présentes dispositions, sont entendus par heures et jours de travail toutes les heures et tous les jours du mois en question qui auraient été travaillés par l'assistant maternel s'il n'avait pas été absent. Les périodes d'absence, les semaines de non-accueil ainsi que les jours fériés chômés correspondant à un jour habituellement travaillé, sont comptabilisés dans les heures et les jours qui auraient été travaillés par le salarié s'il n'avait pas été absent au cours du mois.

## 6. PAIEMENT DU SALAIRE (Article 56)

6.1 Le paiement du salaire est effectué à date fixe, chaque mois.

La date de paiement est fixée au .....de chaque mois (date à respecter)

### 6.2 Déclaration Pajemploi

L'employeur doit réaliser la déclaration auprès de Pajemploi entre le 25 du mois en cours et le 5 du mois suivant

→ Pour une mensualisation de 52 semaines

| Déclaration des salaires pour PAJEMPLOI (52 semaines) |   |  |
|---|---|--|
| Nb d'heures normales mensualisées                     | $\frac{\text{.....heures/semaines} \times 52 \text{ semaines}}{12 \text{ mois}}$  | .....heures/mois   |
| Nb de jours d'activité                                | Vous faites garder votre enfant<br>1 jour par semaine<br>2 jours par semaine<br>3 jours par semaine<br>4 jours par semaine<br>5 jours par semaine | Nb de jours d'activité à déclarer<br>5 jours par mois<br>9 jours par mois<br>13 jours par mois<br>18 jours par mois<br>22 jours par mois |

→ Pour une mensualisation de 46 semaines ou moins

| Déclaration des salaires pour PAJEMPLOI (46 semaines ou moins) |  |                  |
|--|--|------------------|
| Nb d'heures normales mensualisées                              | $\frac{\text{.....heures/semaines} \times \text{.....semaines/an}}{12 \text{ mois}}$ | .....heures/mois |
| Nb de jours d'activité   | $\frac{\text{.....jours/semaines} \times \text{.....semaines/an}}{12 \text{ mois}}$  | .....jours/mois  |

→ Pour un accueil occasionnel

Les jours et les heures d'activité sont à déclarer au réel effectué.

→ Déclaration lors d'absences non prévues au contrat

| Déclaration des jours et heures pour PAJEMPLOI (lors absences non prévues) |   |                       |
|--|---|-----------------------|
| Nombre d'heures  | Salaire minoré après déduction des absences/taux horaire du contrat | = .....heures du mois |
| Nombre de jours d'activité   | Nombre de jours mensualisés moins nombre de jours d'absence         | = .....jours du mois  |

## 6.3 Bulletin de paie

Un bulletin de salaire est délivré chaque mois par Pajemploi.

Moyens de paiement possibles : Chèque, virement ou espèces (dans ce cas, *établir obligatoirement un reçu*)

*Avec l'accord écrit du salarié, l'employeur a la possibilité de confier le versement de la rémunération en donnant mandat :*

- au CESU préfinancé avec le dispositif CESU + ([www.cesu.urssaf.fr](http://www.cesu.urssaf.fr))
- à PAJEMPLOI avec le dispositif PAJEMPLOI+ ([www.pajemploi.urssaf.fr](http://www.pajemploi.urssaf.fr))

## 7. CONGES ANNUELS (Articles 48 et 102)

### 7.1 Ouverture des droits (Article 48.1.1.1)

- *Les droits sont définis dans le cadre de l'année dite de référence (du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours), sauf au cours de la première année de travail (période entre la date d'effet de l'embauche et le 31 mai qui suit), et de la dernière année de travail (période entre le 1er juin qui précède la date de fin du contrat de travail et cette dernière).*
- *Le congé principal correspond aux quatre premières semaines de congés payés (correspondant à 24 jours ouvrables), c'est-à-dire hors 5e semaine.*

### 7.2 Durée des congés payés :

- La durée des congés se calcule en jours ouvrables. Sont considérés comme jours ouvrables tous les jours de la semaine excepté le jour de repos hebdomadaire et les jours fériés chômés à la demande de l'employeur. La même règle s'applique lorsque le salarié est en arrêt de travail pour maladie (professionnelle ou non professionnelle). À titre de référence, une semaine calendaire, au cours de laquelle aucun jour férié n'est constaté, comporte 6 jours ouvrables.
- Le salarié acquiert 2.5 jours ouvrables par mois d'accueil effectué ou par tranche de 4 semaines travaillées, consécutives ou non. En cas d'arrêt de travail d'origine non professionnelle, le salarié acquiert droit à 2 jours ouvrables par mois ou par tranche de 4 semaines.
- Les périodes de congés payés sont assimilées à du temps de travail effectif et sont prises en compte pour la détermination du droit à congés payés de la période de référence suivante et au titre de l'ancienneté.
- *Lorsque le nombre de jours de congés ouvrables calculés n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.*
- **Congés pour enfant à charge (Article 48.1.3.3)**
  - *Les salariés de plus de 21 ans à la date du 30 avril de l'année précédente bénéficient de deux jours de congés supplémentaires par enfant à charge, sans que le cumul du nombre des jours de congé supplémentaire et de congé annuel ne puisse excéder la durée maximale du congé annuel, c'est-à-dire 30 jours acquis par période de référence.*
  - *Est considéré enfant à charge, l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de quinze ans au 30 avril de l'année en cours et tout enfant, sans condition d'âge, dès lors qu'il vit au foyer et qu'il est en situation de handicap.*
- La durée totale des congés payés acquis ne peut excéder 30 jours ouvrables (sauf pour les salariés de moins de 21 ans avec enfants à charge et hors jours de fractionnement).

Le droit aux jours de congés pour enfant(s) à charge est déterminé et acquis à l'issue de la période de référence pour l'acquisition des congés, soit au 31 mai de chaque année, sous réserve que les conditions prévues ci-dessus soient remplies.

Sauf si le contrat de travail est rompu avant que le salarié n'ait eu le temps de prendre les jours de congés acquis pour enfant à charge, ces derniers ne peuvent donner lieu au versement d'une indemnité compensatrice en lieu et place de leur prise.

### 7.3. Prise des congés payés (Articles 48.1.1.3 et 102.1.1)

- **Les congés payés acquis doivent être pris.** L'assistant maternel qui n'a pas acquis 30 jours peut néanmoins les poser. Dans le cas d'un contrat d'accueil de 52 semaines, les congés pris avant acquisition du droit feront l'objet d'une déduction (**Article 111**)
- Si le droit acquis par le salarié est supérieur à 12 jours, un congé payé de 2 semaines continues ou 12 jours ouvrables consécutifs doit être accordé au cours de la période du 1<sup>e</sup> mai au 31 octobre, sauf accord des parties (notifié sur le contrat).
- Le congé principal (hors 5<sup>e</sup> semaine) est considéré comme fractionné si une partie de celui-ci est prise en dehors de la période allant du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre. Le fractionnement des congés donne droit à 1 ou 2 jours complémentaires, pour les congés pris en dehors de la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre (hors 5<sup>ème</sup> semaine et jours supplémentaires).
- Lorsque les droits acquis sont inférieurs à 12 jours ouvrables, les congés payés doivent être pris en totalité et en continu.
- Lorsque le salarié n'a qu'un employeur, à défaut d'accord entre les parties, c'est celui-ci qui fixe les dates des congés, au plus tard le 1<sup>er</sup> mars.
- Dans le cas de multi employeurs, les différents employeurs s'efforceront de fixer d'un commun accord, au plus tard le 1<sup>er</sup> mars de chaque année la date des congés. Si aucun accord n'est trouvé, le salarié pourra fixer lui-même la date de ses congés (4 semaines entre le 1<sup>er</sup> mai et le 31 octobre et une semaine en hiver). Que ces congés soient payés ou sans solde, il en avertira les employeurs par écrit, au plus tard le 1<sup>er</sup> mars.
- En cas d'arrêt de travail avant (ou pendant) les congés payés, les jours de congé correspondants ne sont pas décomptés. Ces jours devront être posés ultérieurement.

| Période de congés du salarié<br>(30 jours communs à tous les contrats) | Semaines non travaillées, absences prévues de<br>l'enfant ou de l'assistant maternel |
|--|--|
|  |  |

- Il est nécessaire de vérifier chaque année la période des congés payés et d'établir un avenant au contrat de travail pour indiquer les dates précises de début et de fin des périodes de congés payés et des semaines non travaillées.

## 7.4. Rémunération des congés payés (Articles 48.1.1.5 et 102.1.2)

**La rémunération des congés payés est perçue en net.**

- L'année de référence court du 1<sup>er</sup> juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours. A cette date le point devra être fait sur le nombre de jours de congés acquis et la rémunération brute due au salarié pendant l'année de référence, hors indemnités.
  - Les dates de prise des congés figureront sur le bulletin de salaire du mois considéré.
  - Mode de calcul :  
*La rémunération brute est égale :*
    - soit à la rémunération brute que le salarié aurait perçue pour une durée d'accueil égale à celle du congé payé, hors indemnité :
      - Détermination du nombre de jours acquis = Nombre de semaines travaillées divisé par 4 fois 2,5j (dans la limite de 30 jours)
      - Maintien de salaire = Nombre de jour acquis divisé par 6 jours ouvrables fois Nombre d'heures par semaine fois le salaire horaire brut (voir Pajemploi)
    - soit au 1/10<sup>e</sup> de la rémunération totale brute (y compris celle versée au titre des congés payés) perçue par le salarié au cours de l'année de référence, hors indemnités
- La solution la plus avantageuse pour le salarié sera retenue.**

### 7.4.1. Rémunération des congés payés pour un accueil de l'enfant 52 semaines par période de 12 mois consécutifs (Article 102.1.2.1)

- Les congés sont rémunérés lorsqu'ils sont pris.
- La rémunération due au titre des congés payés se substitue au salaire de base (sous réserve des droits acquis).

### 7.4.2. Rémunération des congés payés pour un accueil de l'enfant 46 semaines ou moins par période de 12 mois consécutifs (Article 102.1.2.2)

- La rémunération due au titre des congés payés pour l'année de référence s'ajoute au salaire mensuel brut de base. Son montant est déterminé au 31 mai de chaque année, selon la méthode précisée dans l'article 48.1.1.5 de la convention collective (maintien de la rémunération, ou 1/10<sup>e</sup> de la rémunération totale brute perçue au cours de la période de référence.)
- Le montant le plus avantageux sera retenu
- Cette rémunération est versée selon 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

Mode retenu : .....

- Dans tous les cas, cette indemnité s'ajoute au salaire convenu.
- Lorsqu'il est prévu au contrat que l'accueil s'effectue sur 46 semaines ou moins sur une période de 12 mois consécutifs, il est possible que le salarié n'acquière pas 30 jours ouvrables de congés payés. Dans ce cas, pour lui permettre de bénéficier d'un repos total de 30 jours ouvrables, il lui est accordé le droit à un congé complémentaire non rémunéré. Les dates de prise des congés figureront sur le bulletin de salaire du mois considéré.

### 7.4.3 Rémunération des congés payés pour un accueil occasionnel (Article 102.1.2.3)

- La rémunération des congés payés s'effectue selon la règle du 1/ 10<sup>e</sup> versé à la fin de la période d'accueil.

## 8. LES JOURS FÉRIÉS

### 8.1 Le 1er mai (Article 47.1)

- Le 1er mai est un jour férié chômé, s'il correspond à un jour habituellement travaillé par le salarié.
- Le chômage du 1er mai n'entraîne aucune réduction de la rémunération du salarié. L'absence du salarié en raison du chômage du 1er mai est assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination de ses droits à congés payés et au titre de l'ancienneté.
- Par exception, les parties peuvent convenir que le 1er mai est un jour travaillé par le salarié. En contrepartie, ce dernier bénéficie d'une rémunération majorée à la hauteur de 100 %.

1er Mai travaillé

1er Mai non travaillé

### 8.2 Les jours fériés ordinaires (Article 47.2)

- Les jours fériés ordinaires travaillés sont prévus dans le contrat de travail.

1<sup>er</sup> janvier

Lundi de pâques

8 mai

Jeudi de l'Ascension

Lundi de Pentecôte

14 juillet

15 août

1<sup>er</sup> novembre

11 novembre

25 décembre

- **En contrepartie du travail le jour férié, le salarié perçoit, au titre des heures effectuées, une rémunération majorée à hauteur de 10 % du salaire dû.**
- Le chômage d'un jour férié ordinaire tombant un jour habituellement travaillé ouvre droit au maintien de la rémunération brute habituelle, si le salarié a travaillé pour le particulier employeur, le dernier jour de travail qui précède le jour férié et le premier jour de travail qui fait suite, sauf autorisation d'absence préalable accordée. Cette autorisation doit être faite par écrit et signée des deux parties.
- Étant entendu par jour de travail, le jour qui aurait dû être travaillé par le salarié selon le contrat de travail ou le planning de travail qui lui a été remis par le particulier employeur.
- L'absence du salarié en raison du chômage des jours fériés ordinaires est assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination de ses droits à congés payés et au titre de l'ancienneté.

## 9. AUTRES CONGES (Article 48.1.3) :

### 9.1 Congés pour évènements familiaux

- Le salarié bénéficiera, sur justificatif, de congés rémunérés à l'occasion des évènements familiaux suivants :
  - 4 jours ouvrables pour mariage ou Pacs
  - 1 jour ouvrable pour mariage ou Pacs d'un enfant

- 3 jours ouvrables pour naissance ou adoption
- 5 jours ouvrables pour décès d'un enfant, porté à 9 jours ouvrables si l'enfant était lui-même parent, si l'enfant ou la personne à charge effective et permanente du salarié avait moins de 25 ans.
- 3 jours ouvrables pour le décès du conjoint, du partenaire lié par un Pacs, du concubin, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère (entendu comme le père ou la mère du conjoint marié du salarié), d'un frère ou d'une sœur du salarié.
- 2 jours ouvrables pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant
- 1 jour ouvrable en cas de décès d'un descendant en ligne directe (petits-enfants, arrière-petits-enfants)
- 1 jour ouvrable en cas de décès d'un ascendant en ligne directe (grands-parents, arrière-grands-parents)

→ Ces jours de congés doivent être pris au moment de l'événement ou, en accord avec l'employeur, dans les jours qui entourent l'évènement. Ils n'entraînent pas de réduction de la rémunération mensuelle. Dans le cas de la naissance ou de l'adoption, les 3 jours ouvrables peuvent être pris dans la période de 15 jours qui entourent l'évènement.

→ Ils sont assimilés à des jours d'accueil pour la détermination de la durée du congé annuel.

→ Dans le cas où l'évènement personnel obligerait le salarié à un déplacement de plus de 600 Km aller-retour, il peut être demandé à l'employeur un jour ouvrable supplémentaire non rémunéré pour convenance personnelle.

## 9.2. Congés pour convenance personnelle (Article 48.2.1)

- Des congés pour convenance personnelle, non rémunérés, peuvent être accordés par l'employeur à la demande du salarié, sous réserve d'un délai de prévenance suffisant. Cet accord doit être formalisé par écrit. Ces congés entraînent une suspension provisoire du contrat de travail et n'entrent de ce fait pas en compte dans le calcul de la durée des congés payés annuels et de l'ancienneté.
- Le salarié n'est pas tenu de motiver sa demande. De la même manière, l'employeur n'est pas tenu de motiver son refus.

|                             |
|-----------------------------|
| Délai de prévenance : ..... |
|-----------------------------|

## 9.3. Congés pour enfants malades (Article 48.2.2)

- Tout salarié a le droit de bénéficier d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou accident constaté par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont il a la charge. La durée de ce congé est au maximum de 3 jours par an. Elle est portée à 5 jours si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus de moins de 16 ans.

## 9.4 Congé maternité et congé paternité (Articles 48.1.2.2.2, 48.1.2.3 et 103)

- Le congé de maternité ou de paternité suspend le contrat de travail, durant toute sa durée. Cette période est assimilée à du temps de travail effectif et est prise en compte pour la détermination du droit à congés payés et au titre de l'ancienneté.
- À son retour de congé de maternité, la salariée doit être réintégrée dans l'emploi précédemment occupé, après une visite médicale de reprise auprès de la Médecine du Travail.

Lorsque l'assistant maternel bénéficie d'un congé de maternité ou d'adoption, l'information quant à la poursuite du contrat de travail intervient moyennant le respect d'un délai de prévenance minimum de 15 jours avant la fin dudit congé.

## **10. FORMATION**

### **10.1 Formation initiale**

- Une formation de 120 heures, organisée par le Conseil Départemental, est obligatoire pour les assistants maternels. Elle est de 80 heures avant tout accueil d'enfants, et les 40 heures restantes à effectuer sont assurées dans un délai maximum de 3 ans à compter de l'accueil du 1er enfant par l'assistant maternel.
- Les employeurs doivent permettre la formation de l'assistant maternel :
  - en lui maintenant sa rémunération (hors indemnités d'entretien, de repas et kilométrique) si la formation a lieu pendant l'accueil de l'enfant
  - en s'arrangeant personnellement pour trouver un autre mode de garde ; le département peut soulager le surcoût lié à l'accueil de l'enfant par un autre assistant maternel.

### **10.2 Formation professionnelle continue (Articles 76 à 79)**

- Comme tout salarié, les assistants maternels bénéficient de la formation professionnelle continue. Vous pouvez donc être sollicité en qualité d'employeur porteur pour qu'il puisse partir en formation.
- La formation professionnelle est un élément essentiel de la professionnalisation des assistants maternels. Elle contribue à la qualité d'accueil des enfants.
- Comme tout salarié, l'assistant maternel a droit au Compte Professionnel de Formation : <https://www.moncompteformation.gouv.fr>
- La participation aux formations sur des jours habituellement travaillés par l'assistant maternel est à privilégier, sous réserve d'un délai de prévenance suffisant.

|                                    |
|------------------------------------|
| <b>Délai de prévenance :</b> ..... |
|------------------------------------|

### **10.3 Amélioration continue de la pratique professionnelle**

- ⇒ L'article D421-19 du code de l'action sociale et des familles indique que les assistants maternels doivent attester de leur engagement dans une démarche continue d'amélioration de leur pratique professionnelle, dans le cas d'une demande de premier renouvellement d'agrément. Ce point est également présent dans la charte nationale d'accueil du jeune enfant (point 9).
- Outre la formation continue, les assistants maternels peuvent ainsi bénéficier de temps visant à l'amélioration des pratiques professionnelles, qui peuvent être notamment proposés par le Relais petite enfance :
  - Des temps en présence des enfants (ateliers d'éveil, notamment), sous réserve de l'autorisation préalable du parent employeur
  - Des temps hors présence des enfants (Analyse de la pratique professionnelle, journée pédagogique, conférences ou temps d'échanges...). Dans ce 2<sup>ème</sup> cas, le parent employeur peut décider ou non d'un maintien de salaire sur ces temps et d'un plafonnement du nombre d'heures et de jours maximum par période de 12 mois :

|  |  |
|--|--|
| Nombre d'heures et de jours maximum pour des temps de professionnalisation hors présence des enfants par période de douze mois |  |
| Maintien de salaire (oui, sous réserve de présentation d'un justificatif de participation / non)                               |  |
| En cas de maintien de salaire uniquement : délai de prévenance pour la participation aux temps hors présence des enfants :     |  |

## **11. MEDECINE DU TRAVAIL** (Article 43 et annexe 1)

- Le particulier employeur respecte l'ensemble des dispositions relatives au suivi de l'état de santé du salarié.
- Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2025, particuliers employeurs et assistants maternels bénéficient du Service de prévention et de santé au travail national. Pour plus d'informations : <https://spstn.org/> - 09 86 86 58 65

## **12. RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

- Toute rupture après la fin de la période d'essai est soumise aux règles suivantes :

### **12.1 Rupture à l'initiative de l'employeur – retrait d'enfant** (Article 63.1 et 119.1)

- *L'employeur peut exercer son droit de retrait de l'enfant. Ce retrait entraîne la rupture du contrat de travail.*
- *L'employeur qui décide de ne plus confier son enfant au salarié, quel qu'en soit le motif, doit lui notifier sa décision par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. La date de présentation de la lettre recommandée ou la date de remise de la lettre en main propre contre décharge fixe le point de départ du préavis.*
- *Le retrait de l'enfant ne peut être fondé sur un motif discriminatoire ou illicite.*

### **12.2 Rupture pour non-respect du calendrier vaccinal** (Articles R3111-8, D3111-6, L3111-2 du Code de la Santé Publique)

Conformément aux différents articles précités, l'admission du mineur est subordonnée à la présentation du carnet de santé ou de tout autre document mentionné à l'article D. 3111-6 du CSP attestant du respect de l'obligation vaccinale.

Chaque année le parent employeur devra présenter un document attestant du respect des obligations vaccinales de l'enfant. La non-présentation de ce document entraînera la rupture du présent contrat du fait de l'employeur dans les 3 mois après de la demande de l'attestation.

### **12.3 Rupture à l'initiative du salarié – démission** (Article 63.2.1)

- *Le salarié qui décide de ne plus accueillir l'enfant peut rompre le contrat. Il doit faire parvenir à son employeur sa décision par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. La date de première présentation de la lettre fixe le point de départ du préavis.*

#### 12.4 Rupture - départ à la retraite (Articles 63.2.2, 119.2.2 et annexe 4)

→ Dès lors qu'il atteint l'âge légal d'ouverture du droit à une pension de retraite, sans nécessairement bénéficier d'une pension de retraite à taux plein, le salarié peut notifier son départ à la retraite au particulier employeur, par écrit, dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires de droit commun.

Une lettre recommandée avec accusé de réception (RAR) est préconisée.

Dès entrée en vigueur, l'ensemble des salariés remplissant les conditions bénéficieront d'une indemnité de départ à la retraite calculée à partir de la moyenne des salaires des cinq années précédentes, tous employeurs confondus. Elle sera versée par l'association paritaire nationale interbranche (APNI).

→ Son montant s'élèvera à :

- un mois de salaire brut de référence à compter de 10 années de périodes d'emploi au sein du secteur ;
- un mois et demi entre 15 et 20 ans ;
- deux mois entre 20 et 30 ans ;
- deux mois et demi au-delà.

#### 12.5 Préavis (Articles 64 et 120)

→ Hors période d'essai et sauf faute lourde, grave, ou retrait imposé aux parties, la durée minimum est de :

- 8 jours calendaires pour un salarié employé depuis moins de 3 mois
- 15 jours calendaires pour un salarié employé depuis plus de 3 mois et moins de 1 an
- 1 mois calendaire pour un salarié employé depuis un an et plus

→ L'ancienneté nécessaire pour déterminer la durée du préavis est appréciée au jour de la date d'envoi de la lettre recommandée ou de sa date de remise en main propre contre décharge.

→ Le préavis ne se cumule pas avec une période de congés payés, sauf accord écrit des deux parties

→ Si l'employeur dispense le salarié d'effectuer le préavis, il doit malgré tout le rémunérer en versant une indemnité égale au montant de la rémunération qui aurait été versée pour l'accueil de l'enfant ;

→ L'inexécution de la totalité ou d'une partie du préavis, à la demande du salarié, peut être acceptée par le particulier employeur. Dans ce cas, le contrat de travail prend fin au dernier jour travaillé. À défaut d'accord entre les parties, l'inexécution totale ou partielle du préavis imposée par le salarié ouvre droit, au profit du particulier employeur, à une indemnité égale au montant de la rémunération nette correspondant à la durée non exécutée du préavis.

→ En cas de suspension ou de retrait de l'agrément, la rupture du contrat intervient à la date de la notification de la suspension ou du retrait de l'agrément sans préavis. (retrait imposé aux parties)

#### 12.6 Indemnité compensatrice de congés payés (Articles 67 et 123)

→ Lors de la rupture du contrat de travail, qu'elle soit à l'initiative du salarié ou de l'employeur, le salarié a droit à une indemnité compensatrice correspondant à la rémunération des congés dus (acquis depuis le 1<sup>er</sup> juin, non pris et non encore rémunérés). Son montant sera déterminé par comparaison de la règle du maintien de salaire et la règle des 1/10<sup>ème</sup> ; le montant le plus favorable au salarié sera versé.

## 12.7 Régularisation définitive de salaire en cas d'accueil de l'enfant 46 semaines au moins (Article 124)

- En cas d'accueil de l'enfant 46 semaines ou moins, le particulier employeur procède à la régularisation définitive du salaire en fin de contrat.
- Cette régularisation effectuée à la date de fin du contrat de travail tient compte des conditions prévues au contrat de travail et des régularisations prévisionnelles réalisées chaque année à la date anniversaire du contrat.
- À la fin du contrat de travail, il est procédé à une liquidation et une compensation des régularisations annuelles et prévisionnelles, au crédit et au débit de l'assistant maternel.
- La régularisation définitive du salaire à la fin du contrat de travail peut donner lieu à un remboursement financier soumis à contributions et cotisations sociales, **au profit de l'assistant maternel.**

## 12.8 Indemnité de rupture de contrat (Article 121.1)

- En cas de rupture de contrat à l'initiative de l'employeur, celui-ci verse au salarié ayant au moins neuf mois d'ancienneté, sauf en cas de faute lourde ou grave, une indemnité de rupture.
- Cette indemnité sera égale à 1/80<sup>e</sup> du total des salaires bruts perçus, hors indemnités, pendant toute la durée du contrat. Cette indemnité n'est pas soumise à imposition.

## 12.9 Documents à remettre au salarié au moment d'une rupture de contrat (Article 69)

- A l'expiration du contrat, **quel que soit le motif de la rupture**, et même au cours de la période d'essai, l'employeur doit délivrer au salarié :
  - Le bulletin de salaire pajemploi incluant le préavis, travaillé ou non
  - Un reçu pour solde de tout compte
  - Un certificat de travail mentionnant les dates de début et de fin de contrat ainsi que la nature de l'emploi
  - L'attestation France Travail pour lui permettre de faire valoir ses droits à l'indemnisation du chômage, disponible ici :  
<https://entreprise.francetravail.fr/accueil/particulieremployeur>
- Les documents sont à fournir au salarié le dernier jour du contrat.
- L'employeur devra effectuer la dernière déclaration Pajemploi, en faisant apparaître distinctement l'indemnité de rupture (pas d'indemnité de rupture si contrat inférieur à 9 mois) :  
<https://www.pajemploi.urssaf.fr/pajewebinfo/cms/sites/pajewebinfo/accueil/employeurdassistantematernelle/je-me-separe-de-mon-assistante-m/les-documents-de-fin-de-contrat.html>

Contrat établi le : .....

Chacune des parties doit posséder un exemplaire du contrat, daté, paraphé et signé par les deux contractants (employeur et salarié), dès le premier jour d'accueil de l'enfant (adaptation comprise).

Signatures précédées à la main de la mention « lu et approuvé » :

L'assistant maternel :

L'employeur :