



# CONTRAT DE TRAVAIL EXEMPLE PROPOSÉ

**A L'USAGE DES ASSISTANTS  
MATERNELS & DES PARENTS  
EMPLOYEURS**

**NOM ET PRÉNOM DE L'ENFANT :** \_\_\_\_\_

**DATE DU DÉBUT DE CONTRAT :** \_\_\_\_\_



**VOTRE RAM :**

**EXEMPLE DE CONTRAT DE TRAVAIL ÉLABORÉ  
PAR LES RELAIS ASSISTANTS MATERNELS DU GERS**

**ÉDITION JUIN 2020**

Paraphes parents et assistant maternel ..... / .....

## TYPE DE CONTRAT

### IL EST CONCLU UN CONTRAT DE TRAVAIL :

**À DURÉE INDÉTERMINÉE (CDI)**

**OU**

**À DURÉE DÉTERMINÉE (CDD)**

Il doit être conclu seulement pour le remplacement d'un assistant maternel.

A remplir uniquement dans le cadre d'UN CDD :

M. (Mme) \_\_\_\_\_ assistant maternel, qui se déclare libre de tout engagement incompatible avec le présent contrat, est engagé(e), à compter du \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_, pour remplacer M. (Mme) \_\_\_\_\_ assistant maternel.

Ce contrat est conclu pour la durée de l'absence de M. (Mme) \_\_\_\_\_

et pour une durée minimale de \_\_\_\_\_

Il prendra fin au retour de M. (Mme) \_\_\_\_\_ à son poste de travail.

## TYPE D'ACCUEIL

**RÉGULIER**

**OU**

**OCCASIONNEL** (Accueil de courte durée et non régulier)

Une notice est jointe à ce contrat, il est essentiel que les parties en prennent connaissance avant signature du contrat.

# INFORMATIONS UTILES

PAJEMPLOI

☎ 0 820 00 72 53

[www.pajemploi.urssaf.fr](http://www.pajemploi.urssaf.fr)

CAF du GERS

☎ 0 810 25 35 10

[www.caf.fr](http://www.caf.fr)

[www.monenfant.fr](http://www.monenfant.fr)

RÉSEAU des RAM du GERS

[www.ram-du-gers.fr](http://www.ram-du-gers.fr)

CONSEIL

DÉPARTEMENTAL /PMI

☎ 05 81 32 35 61

[www.assmat.gers.fr](http://www.assmat.gers.fr)

☎ 0 825 07 64 64

[www.fepem.fr](http://www.fepem.fr)

MSA

MIDI-PYRÉNÉES SUD

☎ 05 61 10 40 40

[www.msa.fr](http://www.msa.fr)



IPERIA / AGFOS PME

[www.iperia.eu](http://www.iperia.eu)

[www.cpformation.com](http://www.cpformation.com)

DIRECCTE

☎ 05 62 58 39 90

[occitanie.direccte.gouv.fr](http://occitanie.direccte.gouv.fr)

PÔLE EMPLOI

☎ 39 95 (Employeurs)

☎ 39 49 (Salariés)

IRCEM RETRAITE

PRÉVOYANCE

☎ 03 20 45 57 00

[www.ircem.fr](http://www.ircem.fr)

**RELAIS ASSISTANTS MATERNELS**



**(RAM) :**

Les RAM sont un service en direction des parents, des assistantes maternelles, des gardes à domicile et des candidats à l'agrément. Ils contribuent à faciliter et améliorer la qualité de l'accueil à domicile des jeunes enfants. C'est un lieu facilitateur de liens, d'information, d'accompagnement et d'orientation sur les modes de garde.

Les RAM constituent également des lieux d'échanges et de rencontres. Ils délivrent une information générale en matière de droit du travail et orientent les usagers vers les interlocuteurs privilégiés en cas de questions spécifiques. Les RAM sont financés par des subventions publiques et agréés par la CAF ; les RAM du Gers travaillent en réseau.

# CONTRAT DE TRAVAIL À L'USAGE DES ASSISTANTS MATERNELS ET DES PARTICULIERS EMPLOYEURS

Cet exemple de contrat ne revêt aucun caractère obligatoire. En aucun cas, l'utilisation de ce document n'engage la responsabilité civile du service qui vous l'a diffusé, les signataires du contrat restant seuls responsables des conséquences de leurs engagements réciproques.

Aussi, il est de votre responsabilité de vous tenir informés des éventuelles évolutions juridiques et de négocier un contrat de travail conforme aux dispositions légales, conventionnelles et jurisprudentielles en vigueur.

De plus, le site internet PAJEMPLOI ([www.pajemploi.urssaf.fr](http://www.pajemploi.urssaf.fr)) vous permet de procéder à des simulations de calculs (notamment calcul du salaire mensuel et du taux horaire brut et net).

**Il est conclu un contrat de travail régi par les dispositions légales et réglementaires relevant :**

- du code de l'action Sociale et des Familles. (CASF) - du code de la Santé publique.
- du code du travail.
- de la convention collective des assistants maternels du particulier employeur.

L'employeur remet un exemplaire de cette dite convention au salarié ou s'assure que celui-ci en possède un à jour.

Ce contrat doit être signé le premier jour de l'accueil. C'est pourquoi, lorsque l'employeur et l'assistant maternel se rencontrent bien avant le début de l'accueil de l'enfant, il leur est possible de formaliser leur engagement réciproque par un écrit. A ce titre, l'assistant maternel ne peut pas demander un chèque de caution pour réserver une place.

Dans cette relation contractuelle, **la confiance et le respect** sont des éléments fondamentaux.

L'accord entre le(s) employeur(s) et salarié est établi par un **contrat écrit** pour chaque enfant, il est rédigé en 2 exemplaires datés, paraphés et signés, **lors de l'embauche**, par le(s) employeur(s) et le salarié qui en gardent chacun un exemplaire. Toutes les clauses du contrat de travail doivent impérativement être renseignées.

## 1. RENSEIGNEMENTS ADMINISTRATIFS

### 1.1 LE(S) EMPLOYEUR(S)

Responsable 1       Tuteur légal<sup>1</sup>

Autorité parentale  Oui       Non<sup>1</sup>

Nom : \_\_\_\_\_

Prénom : \_\_\_\_\_

Adresse : \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Téléphone domicile : \_\_\_\_\_

Téléphone travail : \_\_\_\_\_

Téléphone portable : \_\_\_\_\_

Email : \_\_\_\_\_

Responsable 2       Tuteur légal<sup>1</sup>

Autorité parentale  Oui       Non<sup>1</sup>

Nom : \_\_\_\_\_

Prénom : \_\_\_\_\_

Adresse : \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Téléphone domicile : \_\_\_\_\_

Téléphone travail : \_\_\_\_\_

Téléphone portable : \_\_\_\_\_

Email : \_\_\_\_\_

Nom de l'employeur PAJEMPLOI : \_\_\_\_\_

N° Employeur PAJEMPLOI :      Y \_\_\_\_\_

<sup>1</sup> Cocher la case correspondante

## 1.2 L'ASSISTANT MATERNEL SALARIÉ

Nom : \_\_\_\_\_

Prénom : \_\_\_\_\_

Nom de naissance : \_\_\_\_\_

Date et lieu de naissance : \_\_\_\_\_

Adresse du salarié et du lieu de travail : \_\_\_\_\_

Téléphone domicile : \_\_\_\_\_ Téléphone portable : \_\_\_\_\_

Email : \_\_\_\_\_ @ \_\_\_\_\_

N° de sécurité sociale : \_\_\_\_\_

Date et références de l'agrément : \_\_\_\_\_

Date du dernier renouvellement : \_\_\_\_\_



L'assistant maternel **est dans l'obligation** de fournir à l'employeur une copie de l'agrément en cours, de présenter une copie de l'attestation de suivi de la première partie de la formation initiale (pour les agréés à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2007) et de communiquer annuellement les attestations d'assurance responsabilité civile professionnelle et d'assurance automobile à titre professionnel.

### Assurance responsabilité civile obligatoire

*(article L. 421-13 du CASF)*

Compagnie : \_\_\_\_\_

Adresse \_\_\_\_\_

Numéro de police : \_\_\_\_\_

Validité : \_\_\_\_\_

### Assurance automobile contractée par l'assistant maternel pour les transports à titre professionnel

Compagnie : \_\_\_\_\_

Adresse \_\_\_\_\_

Numéro de police : \_\_\_\_\_

Validité : \_\_\_\_\_

*Le véhicule doit alors être équipé pour le transport des enfants (sièges homologués et adaptés aux enfants).*

## 1.3 L'ENFANT ACCUEILLI

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

Nom : \_\_\_\_\_ Prénom : \_\_\_\_\_

Date de naissance : \_\_\_\_\_

**Date d'effet du contrat** (à compter du 1er jour de la période d'essai) : \_\_\_\_\_

## 2. PÉRIODE D'ESSAI

(Article L1242-10 du code du travail et article 5 de la convention collective)

- Durée de la période d'essai : \_\_\_\_\_
- Période d'adaptation (dates) : \_\_\_\_\_
- Indiquer le mode de calcul de rémunération de l'adaptation :
  - Réel
  - Inclus dans la mensualisation

## 3. DURÉE ET HORAIRES D'ACCUEIL DE BASE

(Article 6 convention collective)

### 3.1 HORAIRE HEBDOMADAIRE

Nombre d'heures par semaine : \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Les parents s'engagent à respecter les horaires convenus ci-dessous. Les trajets scolaires aller-retour sont considérés comme temps d'accueil si l'assistant maternel les assure.

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

### 3.2 HORAIRES DE L'ACCUEIL

	TOUTE L'ANNÉE	PÉRIODE SCOLAIRE	VACANCES SCOLAIRES
<b>Lundi</b>	De à	De à et de à	De à
<b>Mardi</b>	De à	De à et de à	De à
<b>Mercredi</b>	De à	De à et de à	De à
<b>Jeudi</b>	De à	De à et de à	De à
<b>Vendredi</b>	De à	De à et de à	De à
<b>Samedi</b>	De à	De à et de à	De à
<b>Dimanche</b>	De à	De à et de à	De à

*\*Il est vivement recommandé aux parties d'établir des relevés d'heures.*

Ou selon le **planning** suivant : \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Le planning écrit sera fourni au salarié : \_\_\_\_\_  
Délai de prévenance en cas de modification du planning : \_\_\_\_\_

### 3.3 JOUR DE REPOS HEBDOMADAIRE

Noter le jour : \_\_\_\_\_

Il est obligatoirement pris le même jour en cas de multi-employeurs et n'est pas nécessairement le dimanche. Sa durée doit être de 35h consécutives minimum.

### 3.4 DURÉE ANNUELLE DE L'ACCUEIL

	Total d'heures par semaine	Nombre de semaines programmées par an
TOUTE L'ANNÉE	Heures/semaine	
PÉRIODE SCOLAIRE	Heures/semaine	
VACANCES SCOLAIRES	Heures/semaine	

Délai de prévenance en cas de modification des semaines programmées : \_\_\_\_\_



En cas de modification dans les semaines programmées, le présent contrat devra faire l'objet d'un avenant. Au préalable, une régularisation de salaire sera nécessaire pour les contrats en année incomplète.

## 4. LES CONGÉS

*(Convention collective, articles 12 & 13, articles L.3141-3 à L.3141-11 du code du travail)*

### 4.1 LES CONGÉS PAYÉS

Dates des congés du salarié	Dates d'absences de l'enfant (congés des particuliers employeurs)
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____

Préciser le délai de prévenance de fixation de congés : \_\_\_\_\_

Les congés annuels doivent être fixés au plus tard au 1<sup>er</sup> mars.

Le délai de prévenance des modifications des dates des congés est au minimum d'un mois avant la date de départ en congé.

Chaque année, les parties s'engagent à noter les dates de congés et d'absences de l'enfant sur un document annexe joint au contrat de travail.

Paraphes parents et assistant maternel ..... / .....

## 4.2 LES AUTRES CONGÉS

(Convention collective, article 13 de la et article L.3142-1 à 4 du code du travail).

Les salariés bénéficient également de congés pour évènements familiaux, pour convenance personnelle et/ou pour enfants malades. Ils n'entrent pas en compte dans le calcul des congés payés.

## 5. LA RÉMUNÉRATION

(convention collective, article 7 et article L.3242-1 du code du travail)

La date de paiement de la rémunération sera prévue au \_\_\_\_\_ de chaque mois échu.

En adhérant au dispositif Pajemploi +, il y'a un délai de 2 jours minima entre le jour de déclaration et le jour de virement sur le compte bancaire du salarié.



Les heures prévues au contrat de travail mais non travaillées du fait de l'employeur, ne seront pas récupérables mais seront rémunérées.

**Toute heure commencée sera due au prorata du temps écoulé.**

### 5.1 LE SALAIRE HORAIRE DE BASE

Sous réserve de respecter les minima fixés par la réglementation, le salaire est librement négocié entre l'assistant maternel et la famille.

Si le salaire correspond au minimum légal, il sera automatiquement réévalué lors de l'augmentation du SMIC.

Si le salaire est supérieur au minimum légal, il pourra être renégocié en accord entre les 2 parties. Ce principe peut se prévoir au contrat, précisant la date de négociation : \_\_\_\_\_

**Salaire horaire brut de base** : \_\_\_\_\_ € (avant déductions des cotisations salariales), soit au jour de la signature du contrat de travail, un **salaire horaire net de base** : \_\_\_\_\_ € (après déductions des cotisations salariales)

(Simulateurs pour la conversion net/brut et brut/net sur le site Pajemploi)

## 5.2 LE SALAIRE MENSUEL DE BASE

Mensualisation à compter du : \_\_\_\_\_

### ACCUEIL RÉGULIER

Pour assurer au salarié un salaire régulier, 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 sera mensualisé. Il sera calculé sur 12 mois à compter de la date d'embauche.

2 options possibles<sup>1</sup>:

**Si l'accueil s'effectue sur une année complète**

Le salaire sera versé tous les mois, y compris pendant les périodes de congés payés, sous réserve des droits acquis au cours de la période de référence (voir congés annuels).

**Si l'accueil s'effectue sur une année incomplète**

Le salaire sera versé tous les mois y compris pendant les périodes de congés annuels. La rémunération des congés acquis pendant la période de référence s'ajoutera à ce salaire mensuel brut de base (voir congés annuels).

### ACCUEIL OCCASIONNEL

L'accueil est dit occasionnel lorsqu'il est de courte durée et n'a pas de caractère régulier. La rémunération des congés dus s'effectuera selon la règle du 1/10 versée à la fin de chaque accueil.

<sup>1</sup> Cocher la case correspondante

	<b>MODALITÉS DE CALCUL</b>	<b>MENSUALISATION<sup>1</sup></b>
<b>A C C U E I L  R É G U L I È R</b>	<p><b><u>ACCUEIL SUR UNE ANNÉE COMPLÈTE</u></b> 52 semaines, y compris les congés payés du salarié.</p> <p>Salaire mensuel de base = Salaire horaire brut de base x Nombre d'heures d'accueil par semaine x <u>52 semaines*</u> 12</p> <p>(* correspondant à 47 semaines de garde + 5 semaines de congés payés)</p>	
	<p><b><u>ACCUEIL SUR UNE ANNÉE INCOMPLÈTE</u></b> Semaines programmées hors congés annuels du salarié.</p> <p>Salaire mensuel de base =  Salaire horaire brut de base x Nombre d'heures d'accueil par semaine x <u>Nombre de semaines programmées*</u> 12</p> <p>(* correspond à 46 semaines ou moins de garde (52-toutes les semaines programmées d'absence de l'enfant ou de l'assistant maternel si elles ne correspondent pas à celles de l'enfant).</p>	
<b>O C C A S I O N N E L</b>	<p><b><u>ACCUEIL OCCASIONNEL</u></b></p> <p>Salaire mensuel de base =  Salaire horaire brut de base x Nombre d'heures d'accueil dans le mois + 10% de congés payés</p>	

Le salaire brut de base mensualisé sera de \_\_\_\_\_ €, soit au jour de la signature de contrat, un salaire net de base mensualisé de \_\_\_\_\_ €.

<sup>1</sup> Remplir le cadre correspondant

Paraphes parents et assistant maternel ..... / .....

## CHOIX DU PAIEMENT DES CONGÉS PAYÉS SUR UNE ANNÉE INCOMPLÈTE

La rémunération due au titre des congés payés pour l'année de référence s'ajoutera au salaire mensuel de base. Cette rémunération devra être versée, selon accord des parties à préciser au contrat<sup>1</sup> :

- Par 12<sup>ième</sup> chaque mois (somme divisée par 12 et 1/12<sup>e</sup> est versé chaque mois)
- En une seule fois au mois de juin (la somme est versée en une seule fois)
- Lors de la prise du congé principal (la somme est versée en une seule fois)
- Au fur et à mesure de la prise des congés (les jours de congés sont payés lorsqu'ils sont pris)

## 5.3 HEURES COMPLÉMENTAIRES ET MAJORATIONS

*(Article 7 de la Convention collective)*

Au-delà des heures prévues au contrat et jusqu'à la 45<sup>ème</sup> heure, les heures complémentaires sont rémunérées au salaire horaire brut/net de base contractuel.

Heures majorées : à partir de la 46<sup>e</sup> heure d'accueil par semaine, il est appliqué un taux de majoration, laissé à la négociation des parties.

Taux de majoration négocié : \_\_\_\_\_ %

Montant horaire brut d'une heure majorée: \_\_\_\_\_ €, soit au jour de la signature de contrat, un montant horaire net de \_\_\_\_\_ €.

 La loi n°2018-1203 du 22 décembre 2018 de financement de la sécurité sociale pour 2019 prévoit dans l'article 7 que **les heures supplémentaires mais aussi les heures complémentaires sont désormais partiellement exonérées de cotisations salariales et entièrement défiscalisées**. Leur équivalent NET est donc plus important.

- Les heures complémentaires sont rémunérées au taux habituel BRUT prévu au contrat, et sont elles aussi partiellement exonérées de cotisations salariales ensuite. Leur taux équivalent net est donc au final plus important que celui des heures normales.
- Les heures supplémentaires sont abondées de la majoration prévue au contrat, puis sont partiellement exonérées de cotisations salariales.

<sup>1</sup> Cocher la case correspondante

## 6. LES JOURS FÉRIÉS

(Article 11 convention collective, et article L.423-2 du CASF et L.3133-4 à L.3133-6 du code du travail)

Les jours fériés travaillés sont prévus au contrat.

Jours fériés travaillés  Oui  Non<sup>1</sup>

Si oui, cocher les jours fériés travaillés :

<input type="checkbox"/> 1 <sup>er</sup> janvier	<input type="checkbox"/> Pâques-lundi de pâques	<input type="checkbox"/> 1 <sup>er</sup> mai
<input type="checkbox"/> Armistice – 8 mai	<input type="checkbox"/> Jeudi de l'ascension	<input type="checkbox"/> Lundi de pentecôte
<input type="checkbox"/> Fête nationale -14 juillet	<input type="checkbox"/> Assomption-15 août	<input type="checkbox"/> Toussaint- 1 <sup>er</sup> novembre
<input type="checkbox"/> Armistice – 11 novembre	<input type="checkbox"/> Noël- 25 décembre	

S'ils sont chômés à la demande des parents, sous conditions (*se référer à la notice*), ils doivent être payés s'ils tombent un jour habituellement travaillé. L'accueil un jour férié non prévu au contrat peut être refusé par le (la) salarié(e).

1<sup>er</sup> mai. S'il correspond à un jour habituellement travaillé, il doit être payé sans condition d'ancienneté, même si l'enfant est absent. Si l'enfant est présent, la journée est majorée de 100%.

## 7. LES INDEMNITÉS

(Articles 8 & 9 convention collective)

Les indemnités ne sont dues que pour les jours de présence réels de l'enfant.

### 7.1 L'INDEMNITÉ D'ENTRETIEN

Le montant de l'indemnité d'entretien sera calculé en fonction de la durée effective d'accueil quotidien.

Montant journalier : \_\_\_\_\_ € pour les journées de \_\_\_\_\_ heures.

Montant journalier : \_\_\_\_\_ € pour les journées de \_\_\_\_\_ heures.

### 7.2 L'INDEMNITÉ DE NOURRITURE<sup>1</sup>

L'assistant(e) maternel(le) fournira les repas, l'indemnité journalière sera de : \_\_\_\_\_ €.

L'indemnité de repas comprend :

Le petit déjeuner \_\_\_\_\_ €.

Le repas du midi \_\_\_\_\_ €.

Le goûter \_\_\_\_\_ €.

Le repas du soir \_\_\_\_\_ €.

\* Mentionner une indemnité journalière ou une indemnité par type de repas

Les repas seront fournis par les parents, l'indemnité ne sera pas due.

Le repas sera estimé à \_\_\_\_\_ €.\*

\*L'assistant maternel pourra demander à l'employeur une attestation précisant l'évaluation du montant réel du repas fourni afin d'établir sa propre déclaration fiscale.

<sup>1</sup> Cocher la case correspondante

### 7.3 LES FRAIS DE DEPLACEMENT

Montant : \_\_\_\_\_ € / kilomètre

Nombre de kilomètres pour un trajet aller – retour : : \_\_\_\_\_ km ;

soit : \_\_\_\_\_ € par trajet aller-retour.

*(Voir annexes autorisations de transport et de sorties)*

## 8. LES ABSENCES

*(Article 14 convention collective)*

Toute absence devra être justifiée qu'elle soit du fait du salarié, comme de l'employeur.

Les temps d'absence non-prévus au contrat sont rémunérés, à l'exception de la maladie de l'enfant sous conditions.

En cas d'absence déductible, il est nécessaire d'effectuer une retenue sur salaire selon la règle de calcul :

Salaire du mois : Salaire mensualisé x Nombre d'heures réellement travaillées dans le mois /

Nombre d'heures théoriques pour ce mois (nombre d'heures exact de travail que le salarié aurait du effectuer si il n'y avait pas eu d'absence



## 9. LES CLAUSES PARTICULIÈRES

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Toute modification doit faire l'objet d'un avenant impérativement daté et signé par les deux contractants.

## 10. RUPTURE DU CONTRAT

(Articles 5 & 18 convention collective et article 423-26 du CASF)

Toute rupture de contrat est soumise à des règles et nécessite une régularisation de salaire en année incomplète.

\*\*\*\*\*

### Retraite

IRCEM – Retraite  
261 Avenue des Nations Unies  
BP 593 – 59672 ROUBAIX CEDEX  
☎ 03 /20 / 45 / 57 / 00

### Prévoyance

IRCEM – Prévoyance  
261 Avenue des Nations Unies  
BP 593 – 59672 ROUBAIX CEDEX  
☎ 03 /20 / 45 / 57 / 00

## 11. SIGNATURES DU CONTRAT

Fait à \_\_\_\_\_

Fait à \_\_\_\_\_

Le \_\_\_\_\_

Le \_\_\_\_\_

Signature de l'assistant maternel salarié  
« Lu et approuvé »

Signature du/des employeur(s)  
« Lu et approuvé »



**Pensez à remplir les annexes qui comportent les autorisations.**

Mémo concernant la déclaration PAJEMPLOI mensuelle	
<p><b>Nombre d'heures normales</b></p> <p>Année complète : NOMBRE D'HEURES D'ACCUEIL HEBDOMADAIRE * 52 /12 Année incomplète : NOMBRE D'HEURES D'ACCUEIL HEBDOMADAIRE * NOMBRE DE SEMAINES PROGRAMMEES /12</p>	
<p><b>Nombre de jours d'activité</b></p> <p>Année complète : NOMBRE DE JOURS D'ACCUEIL HEBDOMADAIRE * 52 /12 Année incomplète : NOMBRE DE JOURS D'ACCUEIL HEBDOMADAIRE * NOMBRE DE SEMAINES PROGRAMMEES /12</p>	
<p><b>Nombre de jours de congés payés</b></p>	
<p><b>Salaire net total</b></p> <p>Salaire hors indemnités</p>	

Paraphes parents et assistant maternel ..... / .....





## CERTIFICAT DE TRAVAIL

Nous soussignés \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Demeurant à \_\_\_\_\_  
N° PAJEMPLOI \_\_\_\_\_

Certifions avoir employé M. / Mme \_\_\_\_\_  
demeurant à \_\_\_\_\_  
N° de sécurité sociale \_\_\_\_\_

en qualité d'assistant maternel agréé

du \_\_\_\_\_ au \_\_\_\_\_ .

Le nombre d'heures acquises et non utilisées au titre du Compte Personnel de Formation (CPF) peut être obtenu auprès de l'IRCEM Prévoyance.

Le Compte Personnel de Formation (CPF) est également consultable et imprimable sur [www.ircem.com](http://www.ircem.com)  
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 CPF.

M. / Mme \_\_\_\_\_  
nous quitte ce jour, libre de tout engagement.

En foi de quoi, nous délivrons le présent certificat pour valoir et servir ce que de droit.

Fait à \_\_\_\_\_, en double exemplaire dont un a été remis à l'assistant maternel.  
Le \_\_\_\_\_

Signature de(s) employeur(s)

## SOLDE DE TOUT COMPTE

Je soussigné Madame/Monsieur (*nom et prénom du salarié*) \_\_\_\_\_  
demeurant à \_\_\_\_\_  
employé de Madame/Monsieur (*nom et prénom de l'employeur*) \_\_\_\_\_  
demeurant \_\_\_\_\_

**reconnais avoir reçu pour solde de tout compte la somme de (montant en chiffres et en lettres)**

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**Cette somme m'a été versée, pour solde de tout compte, en paiement de :**

- Montant du dernier salaire (*détailler les éléments*) : \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- Montant des congés payés : \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- Montant de l'indemnité conventionnelle liée à la fin de contrat s'il y a lieu : \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Je reconnais que, du fait de ce versement, tout compte entre Madame/Monsieur \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ 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 6 mois à compter de ce jour. Passé ce délai, je ne serai plus en droit de le contester.

Pour solde de tout compte.

Fait à \_\_\_\_\_ en double exemplaire, dont un m'a été remis.  
Le \_\_\_\_\_

Signature  
de l'assistant maternel

Signature  
du(des) employeur(s)

# **ANNEXES AU CONTRAT DE TRAVAIL**

**A L'USAGE DES ASSISTANTS  
MATERNELS & DES PARENTS  
EMPLOYEURS**



- Suivi médical
- Autorisation de transporter l'enfant dans son véhicule
- Autorisation d'utiliser les transports en commun
- Autorisation exceptionnelle de confier l'enfant
- Autorisation de transport d'urgence
- Autorisation d'intervention chirurgicale
- Autorisation de sorties et de loisirs
- Autorisation particulière
- Droit à l'image
- Attestation du montant des repas fournis par l'employeur
- Autorisation à remettre au RAM
- Autorité parentale

## SUIVI MÉDICAL

### HABITUDES DE L'ENFANT :

Une cohérence éducative doit être recherchée mais l'assistant maternel ne pourra peut-être pas répondre à l'ensemble des demandes formulées par les parents, il est essentiel d'en discuter ensemble, de communiquer. Le climat de confiance est essentiel pour le confort de l'enfant et pour une relation sereine, une relation « réussie ».

Ainsi, un **projet d'accueil de l'enfant** pourra être rédigé autour des thématiques suivantes par exemple :

- les attitudes éducatives
- les activités et jeux d'éveil proposés
- les attentes alimentaires
- les soins
- le développement psychomoteur
- les conditions de sommeil
- les mesures d'hygiène

...

Il est important de faire le point régulièrement sur l'évolution de l'enfant, ses besoins ; pouvant donc faire évoluer ce projet d'accueil.

### SÉCURITÉ DE L'ENFANT ACCUEILLI :

Il peut être ici mentionné la présence d'animaux au domicile de l'assistant maternel :

### SURVEILLANCE MÉDICALE :

Nom du médecin à appeler en cas d'urgence :

Docteur : \_\_\_\_\_

Téléphone : \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

En cas d'absence de ce médecin, l'assistant maternel peut-il appeler le médecin de son choix :

- OUI<sup>1</sup>       NON<sup>1</sup>

En cas d'hospitalisation, l'enfant sera conduit en centre hospitalier ou clinique :

NOM : \_\_\_\_\_

ADRESSE : \_\_\_\_\_

**Dans tous les cas, l'assistant maternel doit avertir les responsables légaux de l'enfant sur leur lieu de travail.**

Numéros à connaître en cas d'extrême urgence :

Pompiers	18
SAMU	15
Numéro d'urgence	112
Centre antipoison	05 / 61 / 77 / 74 / 47

En cas d'accident survenu au domicile de l'assistant maternel, ce dernier devra obligatoirement en informer les services de PMI dans les meilleurs délais.

<sup>1</sup> Cocher la case correspondante

## **Administration de médicaments**

L'aide à la prise de médicaments engage la responsabilité civile et pénale de l'assistant maternel. Si l'assistant maternel accepte d'aider à la prise de médicaments, l'employeur devra lui avoir donné son autorisation écrite et lui remettre l'ordonnance prescrivant le traitement.

Il est autorisé à administrer des médicaments si la prescription du médecin ne mentionne pas la nécessité d'un professionnel infirmier ; cela est alors considéré comme un acte de vie courante, l'assistant maternel étant un tiers aidant l'employeur à accomplir de tels actes (Réponse Ministérielle n° 41686 de janvier 2001).

L'employeur fournira alors le traitement prescrit accompagné de l'ordonnance médicale au nom de l'enfant. L'assistant maternel vérifiera avec l'employeur le contenu de cette prescription.

Par ailleurs, l'employeur fournira une ordonnance prévoyant le protocole de soins en cas de fièvre, ordonnance qui devra être régulièrement actualisée par le médecin de l'enfant.

### **Modèle d'autorisation de donner des médicaments à recopier au dos de l'ordonnance :**

Je soussigné, Madame \_\_\_\_\_ Monsieur, \_\_\_\_\_ employeur, autorise M./Mme \_\_\_\_\_ , assistant maternel à administrer des médicaments à notre enfant \_\_\_\_\_ sur prescription médicale établie au nom de l'enfant accueilli.

## **RENSEIGNEMENTS MÉDICAUX :**

Il n'y a aucune obligation légale à fournir le carnet de santé.

Le carnet de santé sera-t-il remis à l'assistant maternel :

- OUI<sup>1</sup>       NON<sup>1</sup>

Le carnet de santé est un document soumis au secret médical, il est confidentiel. Seuls les parents et médecins peuvent accéder à son contenu.

Néanmoins dans l'intérêt de l'enfant, il est souhaitable de signaler tout problème particulier : (Allergies, médicaments interdits, régime alimentaire, intervention chirurgicale et hospitalisation antérieures, problème de santé particulier...)

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Le décret n°2018-42 a étendu l'obligation vaccinale pour les enfants nés à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2018. Pour ces enfants, l'accueil est donc subordonné à la vérification de l'état vaccinal par rapport à son âge d'arrivée. La copie des vaccinations inscrites au carnet de santé est donc obligatoire.

<sup>1</sup> Cocher la case correspondante

## MALADIE :

L'accueil de l'enfant malade ne doit représenter aucun risque pour l'enfant lui-même ou pour les autres enfants. Il doit se discuter entre l'assistant maternel et les parents.

### En cas de :

Maladie contagieuse, l'assistant maternel accueille t'il l'enfant ?

OUI<sup>1</sup>       NON<sup>1</sup>

---

---

---

---

---

---

Maladie non contagieuse, l'assistant maternel accueille t'il l'enfant ?

OUI<sup>1</sup>       NON<sup>1</sup>

Prise en charge particulière, l'assistant maternel accepte t'il à son domicile des visites de médecins, infirmiers, kinésithérapeutes... ?

OUI<sup>1</sup>       NON<sup>1</sup>

Maladie des enfants de l'assistant maternel comment se règle la garde ? (Maladie contagieuse, non contagieuse...)

---

---

---

---

---

---

---

Fait à \_\_\_\_\_

Le \_\_\_\_\_

Fait à \_\_\_\_\_

Le \_\_\_\_\_

Lu et approuvé

Signature des responsables

Lu et approuvé

Signature de l'assistant maternel

---

<sup>1</sup> Cocher la case correspondante

<sup>1</sup> Cocher la case correspondante

## AUTORISATION DE TRANSPORTER L'ENFANT DANS SON VÉHICULE

Nous soussignés \_\_\_\_\_

demeurant à \_\_\_\_\_

autorisons Madame/Monsieur \_\_\_\_\_

assistant maternel à transporter notre enfant \_\_\_\_\_

dans son véhicule personnel sous réserve du respect des règles de sécurité prévues par la loi et de l'assurance contractée.

Fait à \_\_\_\_\_

Le \_\_\_\_\_

Signatures

Responsable 1

Responsable 2

## AUTORISATION D'UTILISER LES TRANSPORTS EN COMMUN

Nous soussignés \_\_\_\_\_

demeurant à \_\_\_\_\_

autorisons Madame/Monsieur \_\_\_\_\_

assistant maternel à utiliser les transports en commun avec notre enfant \_\_\_\_\_

Fait à \_\_\_\_\_

Le \_\_\_\_\_

Signatures

Responsable 1

Responsable 2

## AUTORISATION EXCEPTIONNELLE DE CONFIER L'ENFANT

Nous soussignés \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
demeurant à \_\_\_\_\_  
autorisons Madame/Monsieur \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
assistant maternel, à confier notre enfant \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

### en cas d'urgence à :

- halte-garderie / multi-accueil<sup>1</sup> : \_\_\_\_\_
- Monsieur / Madame<sup>1</sup> \_\_\_\_\_ assistant maternel
- Monsieur / Madame<sup>1</sup> \_\_\_\_\_ au domicile de l'assistant maternel .

Fait à \_\_\_\_\_ Le \_\_\_\_\_

Signatures

Responsable 1

Responsable 2

## AUTORISATION DE TRANSPORT D'URGENCE

Nous soussignés \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
demeurant à \_\_\_\_\_  
autorisons le transport de notre enfant \_\_\_\_\_  
par une équipe d'urgence (SAMU, pompiers).

Fait à \_\_\_\_\_ Le \_\_\_\_\_

Signatures

Responsable 1

Responsable 2

<sup>1</sup> Cocher la case correspondante

## AUTORISATION D'INTERVENTION CHIRURGICALE

Nous soussignés \_\_\_\_\_

demeurant à \_\_\_\_\_

autorisons le médecin compétent à pratiquer une intervention chirurgicale en cas d'urgence sur notre enfant \_\_\_\_\_

Fait à \_\_\_\_\_ Le \_\_\_\_\_

Signatures

Responsable 1

Responsable 2

## AUTORISATION DE SORTIES ET DE LOISIRS

Nous soussignés \_\_\_\_\_

demeurant à \_\_\_\_\_

autorisons Madame/Monsieur \_\_\_\_\_

assistant maternel, à gérer les sorties au profit de notre enfant \_\_\_\_\_

pour toute la durée de son accueil.

Lieux des sorties habituelles (Relais assistants maternels, médiathèque, ludothèque, école...):

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Fait à \_\_\_\_\_ Le \_\_\_\_\_

Signatures

Responsable 1

Responsable 2

## AUTORISATION PARTICULIÈRE

Les personnes autorisées, **autres que les signataires du contrat**, à venir récupérer l'enfant au domicile de l'assistant maternel sont :

Nom / Prénom _____	Téléphone : __/__/__/__/__
Nom / Prénom _____	Téléphone : __/__/__/__/__
Nom / Prénom _____	Téléphone : __/__/__/__/__
Nom / Prénom _____	Téléphone : __/__/__/__/__
Nom / Prénom _____	Téléphone : __/__/__/__/__

Ces personnes devront être munies d'une **autorisation écrite des responsables de l'enfant et d'une pièce d'identité**.

Les employeurs devront informer l'assistant maternel de tout changement dans leur situation familiale (séparation, divorce).

Fait à \_\_\_\_\_ Le \_\_\_\_\_

Signatures

Responsable 1

Responsable 2

## DROIT À L'IMAGE

Nous soussignés \_\_\_\_\_

demeurant à \_\_\_\_\_

autorisons<sup>1</sup>

n'autorisons pas<sup>1</sup>

que notre enfant \_\_\_\_\_

soit filmé ou photographié **dans le cadre de l'activité de l'assistant maternel. Ce dernier ne publiera aucune photo ou film sur les réseaux sociaux, blogs et forums.**

Fait à \_\_\_\_\_ Le \_\_\_\_\_

Signatures

Responsable 1

Responsable 2

<sup>1</sup> Cocher la case correspondante

## ATTESTATION DU MONTANT DES REPAS FOURNIS PAR L'EMPLOYEUR

Nous soussignés \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
demeurant à \_\_\_\_\_  
employeurs de M./Mme \_\_\_\_\_  
comme Assistant Maternel Agréé pour notre enfant \_\_\_\_\_ ,  
né le \_\_\_\_\_ atteste que par jour d'accueil, la valeur des  
repas que nous fournissons pour notre enfant s'élève à \_\_\_\_\_ €.

Fait à \_\_\_\_\_ Le \_\_\_\_\_

Signatures  
Responsable 1

Responsable 2

## AUTORISATION À REMETTRE AU RAM

Nous soussignés \_\_\_\_\_

demeurant à \_\_\_\_\_

Parents / responsables de l'enfant : \_\_\_\_\_ né(e) le : \_\_\_\_\_

accueilli chez l'assistant maternel : \_\_\_\_\_

*Cocher la / les case(s) :*

SOUHAITONS recevoir les informations et plannings du RAM par mail à l'adresse mail suivante : \_\_\_\_\_

INFORMONS que notre enfant est à jour de ses vaccinations.

AUTORISONS l'assistant maternel à se rendre avec mon enfant sur les temps d'accueil collectif proposés par le relais assistants maternels de secteur

AUTORISONS que notre enfant soit filmé et/ou photographié aux fins d'utilisation par le relais assistants maternels (journal interne, expositions, outils pédagogiques du relais assistants maternels...)

Fait à \_\_\_\_\_

Le \_\_\_\_\_

Signatures

Responsable 1

Responsable 2

*Conformément à la loi « informatique et libertés » du 6 janvier 1978 modifiée, vous disposez d'un droit d'accès et de rectification aux informations qui vous concernent en vous adressant au service du Relais Assistant Maternel. Pour en savoir plus, consultez vos droits sur le site de la CNIL*

## AUTORITE PARENTALE

*(à compléter en cas de séparation ou de divorce des parents)*

L'autorité parentale est exercée par :

Mme \_\_\_\_\_ Mr \_\_\_\_\_

*A la demande de l'assistant(e) maternel(le), les parents devront fournir une copie du jugement précisant lequel des deux parents a la résidence habituelle de l'enfant.*

L'assistant(e) maternel(le) devra être informée de toute modification.

Fait à \_\_\_\_\_

Le \_\_\_\_\_

Signatures

Responsable 1

Responsable 2



## ENGAGEMENT RÉCIPROQUE

Suite au contact pris ce jour : \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

### ENTRE LE(S) FUTUR(S) EMPLOYEUR(S) :

Monsieur, Madame \_\_\_\_\_

Tuteurs légaux \_\_\_\_\_

Adresse : \_\_\_\_\_

Code postal : \_\_\_\_\_ Commune : \_\_\_\_\_

Téléphone : \_\_ / \_\_\_ / \_\_\_ / \_\_\_ / \_\_\_\_ Portable : \_\_\_ / \_\_\_ / \_\_\_ / \_\_\_ / \_\_\_\_

Email : \_\_\_\_\_ @ \_\_\_\_\_

### ET LE (LA) FUTUR(E) SALARIÉ(E) :

Monsieur ou Madame assistant(e) maternel(le) \_\_\_\_\_

Adresse : \_\_\_\_\_

Code postal : \_\_\_\_\_ Commune : \_\_\_\_\_

Téléphone : \_\_ / \_\_\_ / \_\_\_ / \_\_\_ / \_\_\_\_ Portable : \_\_\_ / \_\_\_ / \_\_\_ / \_\_\_ / \_\_\_\_

Email : \_\_\_\_\_ @ \_\_\_\_\_

### Pour l'accueil de l'enfant (NOM PRÉNOM) \_\_\_\_\_

Il est convenu d'une promesse d'embauche avec signature de contrat à compter du \_\_\_ / \_\_\_ / \_\_\_\_

Sur les bases suivantes :

#### Conditions d'accueil

-Durée hebdomadaire de l'accueil - nombre d'heures : \_\_\_\_\_ / semaine.

-Durée mensuelle de l'accueil - nombre d'heures : \_\_\_\_\_ / mois.

-Nombre de semaines d'accueil dans l'année : \_\_\_\_\_ / an.

#### Rémunération

Salaires mensuel brut : \_\_\_\_\_ €

Salaires horaire brut : \_\_\_\_\_ €

Si l'une des parties décide de ne pas donner suite à cet accord de principe ou si, ayant signé le contrat de travail, elle n'en commence pas l'exécution par la remise ou l'accueil de l'enfant, elle versera à l'autre une indemnité forfaitaire compensatrice calculée sur la base d'un demi mois de salaire brut par rapport au temps d'accueil prévu ; soit un montant de : \_\_\_\_\_ € en fonction des éléments contractualisés ci-dessus. L'indemnité ne sera pas due si l'assistante maternelle se trouve dans l'impossibilité d'accueillir l'enfant du fait d'une suspension ou d'un retrait d'agrément ou d'une modification du contenu de son agrément ou du non-renouvellement de son agrément à l'initiative du conseil départemental.

Signature du (des) futur(s) employeur(s)  
Ou tuteurs légaux  
(Précédée de : Lu et approuvé)

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



# NOTICE AU CONTRAT DE TRAVAIL

## Il est de la responsabilité de l'employeur de fournir le contrat de travail.

L'accord entre le(s) employeur(s) et salarié est établi par un **contrat écrit** pour chaque enfant, il est rédigé en 2 exemplaires datés, paraphés et signés, **lors du premier jour de travail**, par le(s) employeur(s) et le salarié qui en gardent chacun un exemplaire.

Toutes les clauses du contrat de travail doivent impérativement être renseignées, le contrat doit donc être rempli dans son intégralité.

Le contrat de travail peut être modifié (avec l'accord des 2 parties). Toute modification doit faire l'objet d'un avenant impérativement daté et signé par les 2 contractants.

Suite à la signature de ce contrat, les parents deviennent particuliers employeurs et l'assistant maternel devient salarié des particuliers employeurs. Les 2 parties engagent leur responsabilité et doivent avoir pris connaissance de la convention collective nationale de l'assistant maternel du particulier employeur.

L'assistant maternel est seul responsable de l'enfant gardé et ne peut déléguer cette responsabilité à une autre personne, même à un membre de sa famille.

L'assistant maternel se doit de respecter le secret professionnel et est soumis à l'obligation de discrétion (*articles 226-13 et 226-14 du code pénal et article L2112-9 du code de la santé publique*).

En cas de séparation et de divorce, les particuliers employeurs doivent produire les dispositifs de décisions de justice concernant la garde de l'enfant et l'exercice de l'autorité parentale dans l'intérêt de l'enfant accueilli. Si la séparation intervient au cours du contrat de travail, les particuliers employeurs s'obligent mutuellement à informer l'assistant maternel de tout changement dans leur situation familiale.

En cas de séparation, un seul parent peut prétendre au Complément du Libre Choix du Mode de Garde, cette prestation n'est pas partageable. Il convient que les 2 parties s'accordent entre elles et s'orientent vers l'organisme de prestations.

## 1. RENSEIGNEMENTS ADMINISTRATIFS

### **ASSURANCES** (*article L 421-13 du Code de l'Action Sociale et des Familles*) :

L'assistant maternel est dans l'obligation de souscrire une assurance responsabilité civile professionnelle. Cette assurance couvre les dommages que les enfants pourraient provoquer et ceux dont ils pourraient être victimes.

Une copie de l'attestation d'agrément, des attestations d'assurance et de l'attestation personnelle d'assuré social doivent être données à l'employeur annuellement. Les parents devront être informés de toute modification.

## 2. PÉRIODE D'ESSAI

(Article L1242-10 du code du travail et article 5 de la convention collective)

Le contrat de travail ne devient définitif qu'au terme d'une période d'essai, au sein de laquelle peut être prévue une période dite « d'adaptation ».

La période d'essai a une durée maximale de :

- Trois mois si l'accueil de l'enfant s'effectue sur moins de quatre jours par semaine.
- Deux mois si l'accueil de l'enfant est prévu au moins quatre jours par semaine.

La durée de la période d'essai se décompte en jours calendaires.

**PÉRIODE D'ADAPTATION** (elle est obligatoirement intégrée dans la période d'essai) : durant les premiers jours de l'accueil et au plus durant le premier mois de la période d'essai, une période d'adaptation peut être définie tenant compte des besoins de l'enfant, de la famille et de l'assistant maternel.

Il est nécessaire de préciser au contrat le mode de calcul de paiement de cette période : le paiement peut se faire sur la base des heures réellement effectuées ou selon la règle de la mensualisation.

### **PÉRIODE D'ESSAI en CDD** (Article L1242-10 du code du travail)

Si le CDD, ou la durée initiale, est inférieur(e) ou égal(e) à 6 mois, calcul de la période d'essai : compter 1 jour par semaine prévue sur la durée du contrat.

**Exemple** : pour 12 semaines ; 12 jours de période d'essai. Au-delà de 6 mois, la période d'essai est plafonnée à 1 mois.

## 3. DURÉE ET HORAIRES D'ACCUEIL DE BASE

(Article 6 de la Convention collective, Articles L.423-21, L.423-22, D.423-10 à D.423-12 du CASF)

La durée habituelle journalière de travail est de 9 heures.

**L'accueil journalier débute à l'heure prévue au contrat et se termine à l'heure de départ du parent avec son enfant.** Les heures effectuées au-delà seront rémunérées.

Le repos quotidien est au minimum de 11 heures consécutives. Donc, l'amplitude de la journée de travail est de 13 heures. L'article L423-22 du CASF rappelle que « l'employeur ne peut demander à un assistant maternel de travailler plus de quarante-huit heures par semaine, cette durée étant calculée comme une moyenne sur une période de quatre mois, sans avoir obtenu l'accord de celui-ci et sans respecter des conditions définies par décret. Avec l'accord du salarié, cette durée peut être calculée comme une moyenne sur une période de douze mois, dans le respect d'un plafond annuel de 2 250 heures ».

Le repos hebdomadaire a une durée minimale de 24 heures auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien, soit 35 heures consécutives.

Le travail de nuit doit rester exceptionnel et **est soumis à dérogation des services de PMI : la dérogation est obligatoire.** Le décret du 29 mai 2006 (article D773-10) admet une dérogation au repos journalier de 11 heures uniquement en raison d'impératifs liés à des obligations prévisibles et non constantes de l'employeur (emploi de nuit...) ou pour assurer l'accueil de l'enfant dans des situations exceptionnelles et imprévisibles (maladie, accident...). Il n'y a pas de tarif de nuit prévu, toutes les heures travaillées sont rémunérées sur la base de salaire horaire minimum.

## 4. LES CONGÉS

(articles 12 & 13 convention collective, articles L.3141-3 à L.3141-11 du code du travail)

### LES CONGÉS PAYÉS :

Le salarié a droit à des congés payés à compter du premier jour de travail effectif chez le même employeur, quelle que soit sa durée du travail (article 50 de la loi « Warsmann » n° 2012-387 du 22 mars 2012 et article L.3141-3 du code du travail modifié).

La durée des congés acquis se calcule sur une période d'un mois de date à date (article 12 Convention Collective) ou, pour les années incomplètes, par équivalence, toutes les quatre semaines ou tous les 24 jours de travail.

L'année de référence court du 1<sup>e</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 congés acquis et la rémunération brute versée au salarié pendant l'année de référence (hors indemnités).

Chaque partie doit s'informer mutuellement et annuellement sur les modalités de prises de congés (à compter du 1<sup>e</sup> janvier et au plus tard le 1<sup>e</sup> mars de chaque année). Ce sont les employeurs qui fixent les dates de congés, ou en cas de plusieurs employeurs, ces derniers doivent s'entendre. Ainsi, le parent employeur pourra exiger que l'assistant maternel lui transmette les coordonnées des autres parents employeurs. Et seulement en cas de mésentente entre eux, le salarié pourra fixer les dates souhaitées ; soit 4 semaines de congés en été (du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre) et 1 semaine en hiver ; à condition d'en prévenir ses employeurs au plus tard le 1<sup>er</sup> mars de l'année considérée (Article D773-12 du décret du 29 mai 2006)

La rémunération brute des congés payés est égale :

- ⊗ Soit à la rémunération brute hors indemnités que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé
- ⊗ 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.

**La solution la plus avantageuse pour le salarié doit être appliquée.**

Dans ce cas, la rémunération due au titre des congés payés pour l'année de référence s'ajoute au salaire de base versé tous les mois – uniquement dans le cadre de CDI en année incomplète.

Cette rémunération est versée :

- ⊗ Soit en 1 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
- ⊗ Soit par 12<sup>e</sup> chaque mois.

La prise par anticipation de congés dont peut bénéficier le salarié suppose un accord entre les 2 parties ; accord qui devra être formalisé par écrit.

### AUTRES CONGÉS :

#### 1) Congés non rémunérés :

Ils n'entrent pas en compte dans le calcul des congés payés.

- ⊗ Congés complémentaires ou sans solde.
- ⊗ Congés sans solde (convenance personnelle), accordés par l'employeur à la demande du salarié.
- ⊗ Congés pour enfant de moins de 16 ans malade (3 à 5 jours par an selon l'âge et le nombre d'enfants du salarié), c'est un congé non rémunéré.

## 2) Congés pour évènements familiaux :

(Article 13 de la CCN des assistants maternels et de l'article L.3142-1 à L.3142-4 du code du travail)

Le salarié bénéficiera, sur justification, à l'occasion de certains évènements, d'une autorisation d'absence exceptionnelle accordée sans condition d'ancienneté :

ÉVÈNEMENTS	NOMBRE DE JOURS
Mariage/PACS du salarié	4 jours ouvrables
Mariage d'un enfant	1 jour ouvrable
Naissance ou adoption d'un enfant	3 jours ouvrables
Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant	2 jours ouvrables
Décès d'un enfant	5 jours ouvrables
Décès du conjoint ou du partenaire d'un PACS, du concubin, du père, de la mère, du beau-père ou de la belle-mère (c'est-à-dire père ou mère de l'époux (se), d'un frère ou d'une sœur.	3 jours ouvrables
Décès d'un grand-père ou d'une grand-mère	1 jour ouvrable

Ces jours de congés doivent être pris au moment de l'évènement, ou dans les jours qui entourent l'évènement et sont assimilés à du travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel. Ils 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'évènement.

Dans le cas où l'évènement 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.

## **LA GROSSESSE DE L'ASSISTANTE MATERNELLE** (extrait fiches DIRECCTE Occitanie) :

CONGÉS EXCEPTIONNELS LIÉS À LA GROSSESSE	
Absences pour examens médicaux	La salariée bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement. Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour les congés payés ainsi que pour le calcul de l'ancienneté (Art L 1225-16 du code du travail)
Congés payés	Les périodes de congés de maternité, d'adoption et de paternité sont assimilés à du travail effectif pour le calcul des congés payés. Les salariés de retour de congé de maternité ont droit à leurs congés payés annuels, y compris en dehors de la période de référence (après le 30 avril de l'année en cours) Art L3141-2 du code du travail Si le report du droit des congés payés est automatique, il y a lieu de s'entendre sur la fixation des nouvelles dates, au besoin par la signature d'un avenant du contrat de travail.

Durée du congé	<p>La durée du congé de maternité varie selon le nombre d'enfants mis au monde et/ou à naître.</p> <p>Elle peut être réduite dans certaines limites à la demande de la salariée.</p> <p>Sous certaines conditions, la salariée enceinte peut demander à réduire son congé prénatal et à augmenter son congé postnatal. (cf articles L1225-17 et suivants du code du travail)</p>
----------------	--

## 5. LA RÉMUNÉRATION

*(Article 7 convention collective)*

Toutes les heures d'accueil sont rémunérées, le montant ne peut être inférieur au minimum légal en vigueur.

Le salaire est versé tous les mois, à date fixe. Un bulletin de salaire est réalisé par le centre PAJEMPLOI sur déclaration des familles où apparaissent le nombre d'heures effectuées et le montant des cotisations salariales.

### **LE SALAIRE HORAIRE DE BASE :**

Le salaire horaire brut de base ne peut être inférieur à 1/8<sup>e</sup> du salaire statutaire brut journalier, c'est-à-dire :

$$\frac{2,25 \times \text{SMIC horaire brut en vigueur}}{8}$$

8

### **LE SALAIRE MENSUEL DE BASE :**

Le salaire est **obligatoirement mensualisé**. Selon les circonstances intervenues dans le mois, il peut être majoré (heures complémentaires, supplémentaires) ou minoré (dans le cas de certaines absences de l'assistant maternel ou justifiées de l'enfant). Pour le calcul en cas de minoration du salaire, se référer au paragraphe ABSENCES.

### **HEURES COMPLÉMENTAIRES :**

Heures effectuées au-delà des heures prévues dans la programmation dans la limite de 45 heures par semaine. Elles sont rémunérées au salaire horaire brut de base contractuel.

### **HEURES MAJORÉES :**

Les heures de travail sont majorées à partir de la 46<sup>e</sup> heure d'accueil par semaine.

Les heures complémentaires et supplémentaires entrent dans les droits aux congés payés.

La loi n°2018-1203 du 22 décembre 2018 de financement de la sécurité sociale pour 2019 prévoit dans l'article 7 que **les heures supplémentaires mais aussi les heures complémentaires sont désormais partiellement exonérées de cotisations salariales et entièrement défiscalisées**. Leur équivalent NET est donc plus important.

- Les heures complémentaires sont rémunérées au taux habituel BRUT prévu au contrat, et sont elles aussi partiellement exonérées de cotisations salariales ensuite. Leur taux équivalent net est donc au final plus important que celui des heures normales.
- Les heures supplémentaires sont abondées de la majoration prévue au contrat, puis sont partiellement exonérées de cotisations salariales.

## 6. LES JOURS FÉRIÉS

(Article 11 convention collective et article L.423-2 du CASF et L.3133-4 à L.3133-6 du code du travail)

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, avec le même employeur :

- ⊗ Avoir 3 mois d'ancienneté
- ⊗ Avoir accompli au moins 200 heures de travail au cours des deux mois précédant le jour férié pour un accueil de 40 heures par semaine.
- ⊗ Avoir habituellement travaillé le jour d'accueil qui précède et le jour d'accueil suivant le jour férié.

Les jours fériés travaillés doivent être prévus au contrat.

L'accueil un jour férié non prévu au contrat peut être refusé par le salarié.

**LE 1<sup>er</sup> MAI** : S'il correspond à un jour habituellement travaillé, il doit être payé sans condition d'ancienneté, même si l'enfant est absent. Si l'enfant est présent, la journée est majorée de 100%.

**JOURNÉE DE SOLIDARITÉ** : elle ne s'applique pas aux assistants maternels. *L'article L.423-2 du code de l'action sociale et des familles* ne mentionne pas les dispositions relatives à la journée de solidarité dans la liste des dispositions du code du travail applicable à la profession.

## 7. LES INDEMNITÉS

(Articles 8 & 9 convention collective)

Elles ne sont dues que les jours de présence réels de l'enfant et donc ne rentrent pas dans le calcul de la mensualisation. Elles ne doivent pas être comprises dans le taux horaire contractuel.

Ces indemnités ne sont pas des éléments du salaire, elles n'entrent pas en compte dans le calcul des congés payés. Elles ne sont donc pas soumises à cotisation. Elles sont mentionnées dans le bulletin de salaire à titre d'information.

### **L'INDEMNITÉ D'ENTRETIEN :**

Elle représente les frais occasionnés au salarié pour l'accueil de l'enfant.

TEMPS DE GARDE / JOUR	INDEMNITÉ D'ENTRETIEN À VERSER / JOURNÉE D'ACCUEIL
Journée de 8 h et - de 8 h	2,65 € (Convention collective Art 8§1+annexe 1)
Journée de 9h	85% du minimum garanti en vigueur D423-7 du CASF
Journée de + de 9 h	Possibilité de proratiser selon la règle : indemnité pour une journée de 9h x nombre d'heures par jour / 9

Il s'agit de minima : le contrat de travail peut prévoir des dispositions plus favorables.

## **L'INDEMNITÉ DE NOURRITURE :**

Si l'employeur fournit les repas, l'indemnité n'est pas due. Toutefois, le salarié peut demander aux employeurs de préciser au contrat l'évaluation du montant réel du repas fourni afin d'établir sa propre déclaration fiscale.

Si le salarié fournit les repas, il y a lieu de le mentionner dans le contrat de travail. L'indemnité est fixée par accord des parties.

## **FRAIS DE DÉPLACEMENT :**

L'indemnisation ne peut être inférieure au barème de l'administration et supérieure au barème fiscal. Le cas échéant, l'indemnisation peut être répartie entre les différents employeurs demandeurs des déplacements.

# 8. LES ABSENCES

*(Article 14 Convention collective)*

## **ABSENCES DE L'ENFANT :**

Les absences de l'enfant non prévues au contrat doivent être rémunérées en totalité (maintien du salaire mensuel de base), à l'exception des absences dues à une maladie ou à un accident justifiées dans les meilleurs délais\* par un certificat médical daté du 1<sup>e</sup> jour de l'absence. Celles-ci ne sont pas rémunérées dans la limite de 10 jours par an non consécutifs, à la date d'effet du contrat.

Dans le cas d'une maladie ou hospitalisation de l'enfant durant 14 jours consécutifs, le salarié n'est pas rémunéré. Au-delà, l'employeur décidera soit de rompre le contrat, soit de rétablir le salaire. Le contrat de travail peut prévoir des dispositions plus favorables.

\*Le délai de 48h pour faire parvenir le certificat médical a été supprimé par jurisprudence suite à l'arrêt de la Cour de Cassation du 24 janvier 2008.

## **ABSENCES DE L'ASSISTANT MATERNEL :**

Le salarié en arrêt de travail pour maladie doit :

- Informer son (ses) employeur(s) dans les plus brefs délais des motifs et de la durée probable de l'absence.
- Justifier de son absence en adressant dans un délai raisonnable à son (ses) employeur(s) un certificat médical (ou une copie) daté du 1<sup>e</sup> jour d'absence.

Ainsi, en cas d'arrêt de travail, l'employeur ne doit pas verser le salaire mais doit obligatoirement remplir et retourner à la CPAM une attestation de salaire pour le paiement des indemnités journalières (CERFA n° 11135\*04). C'est ensuite la CPAM qui se charge de télétransmettre les informations à l'IRCEM, qui est la prévoyance des assistants maternels. Il n'y a plus de bordereau d'indemnisation à remplir (PREST'IJ).

 En cas d'absence déductible, il est nécessaire d'effectuer une retenue sur salaire selon la règle de calcul :  
Salaire du mois : Salaire mensualisé x Nombre d'heures réellement travaillées dans le mois / Nombre d'heures théoriques pour ce mois (nombre d'heures exact de travail que le salarié aurait dû effectuer s'il n'y avait pas eu d'absence).

## 9. LES CLAUSES PARTICULIÈRES

Il s'agit d'accords prévus entre le salarié et l'employeur.

La clause pénale a pour objet d'établir forfaitairement et à l'avance le montant des dommages-intérêts en cas d'inexécution d'une obligation par une des parties. En cas de litige, seul le juge saisi de l'affaire est habilité à évaluer le montant du préjudice.

## 10. LA RUPTURE DU CONTRAT

*(Articles 5 & 18 convention collective et article 423-26 du CASF)*

Le CDD ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave ou de force majeure. Par dérogation, il peut être rompu à l'initiative de l'assistant maternel lorsqu'il justifie de la conclusion d'un CDI. Sauf accord entre les parties, un préavis est alors à respecter dont la durée est calculée à raison d'un jour par semaine compte tenu de la durée du contrat si le terme est précis ou de la durée effectuée si le terme est imprécis. Ce préavis ne peut excéder 2 semaines.

### **PENDANT LA PÉRIODE D'ESSAI :**

L'employeur et le salarié peuvent mettre fin au contrat sans procédure particulière. L'employeur n'a pas à verser d'indemnité de rupture.

### **APRÈS LA PÉRIODE D'ESSAI :**

Sauf faute lourde ou grave ou suspension ou retrait de l'agrément, la durée minimale du préavis est de 15 jours calendaires lorsque le salarié a moins d'un an d'ancienneté et d'un mois calendaire à partir d'un an d'ancienneté.

En cas d'inexécution, la partie responsable doit verser à l'autre une indemnité égale au montant de la rémunération qu'aurait perçue le salarié s'il avait travaillé.

#### **1) Retrait de l'enfant à l'initiative de l'employeur ou démission à l'initiative du salarié :**

Quel qu'en soit le motif, le retrait ou la démission doivent être notifiés par **lettre recommandée avec accusé de réception**. La date de première présentation de la lettre fixe le point de départ du préavis.

En cas de retrait d'enfant à l'initiative de l'employeur, pour les salariés ayant au minimum un an d'ancienneté, sera due **une indemnité liée à la fin du contrat**. L'indemnité conventionnelle est égale à 1/120<sup>e</sup> du total des salaires nets perçus pendant la durée du contrat.

A l'issue du CDD, une indemnité de fin de contrat destinée à compenser la précarité de la situation est due au salarié. Elle est égale à 10% de la rémunération brute versée au salarié. Cette indemnité n'est pas due notamment en cas de transformation en contrat à durée indéterminée, rupture à l'initiative du salarié ou rupture pour faute grave ou force majeure.

La prime de précarité est soumise à cotisations et imposition. Cette indemnité n'est pas due notamment en cas de transformation en contrat à durée indéterminée, rupture à l'initiative du salarié ou rupture pour faute grave ou force majeure.

PROTECTION DE LA FEMME ENCEINTE EN COURS DE CONTRAT		
Pendant la grossesse	INTERDICTION RELATIVE	D'exercer le droit de retrait pendant la grossesse de l'assistante maternelle. Pendant cette période, le retrait ne peut être exercé qu'en cas d'impossibilité de maintenir le contrat ou de faute grave de la salariée.
Pendant le congé de maternité	INTERDICTION ABSOLUE	D'exercer le droit de retrait pendant le congé de maternité. Le retrait, même justifié pour un motif étranger à la grossesse ne peut être signifié qu'au retour du congé maternité. Le préavis débutera donc après le congé maternité à la date de la 1 <sup>ère</sup> présentation à l'assistante maternelle de la lettre recommandée avec AR.
Pendant les 10 semaines suivant la fin du congé de maternité	INTERDICTION RELATIVE	D'exercer le droit de retrait pendant les 10 semaines suivant la fin du congé de maternité. Pendant cette période, le retrait ne peut être exercé que pour un motif non lié à l'état de grossesse (ex : faute grave). Le point de départ de cette protection est reporté à l'expiration des congés payés , quand ces derniers sont pris directement après le congé de maternité.

## 2) Régularisation du salaire

Dans le cas d'un accueil qui s'effectue **sur une année incomplète**, compte tenu de la mensualisation du salaire, il est nécessaire de comparer les heures de travail réellement effectuées avec les heures d'accueil programmées inscrites au contrat, sans remettre en cause les conditions définies à la signature du contrat. S'il y a lieu, l'employeur procède donc à une régularisation ; ce montant est un élément de salaire.

Pour toute information complémentaire, consulter <http://occitanie.direccte.gouv.fr/Guides-juridiques-Assistants-maternels> , rubrique « Régularisation ».

L'employeur doit remettre en fin de contrat au salarié :

- ⊗ Un bulletin de salaire
- ⊗ Un certificat de travail
- ⊗ L'attestation Pôle Emploi simplifiée
- ⊗ Le solde de tout compte (le reçu pour solde de tout compte n'est pas obligatoire)

# FORMATION PROFESSIONNELLE

## **FORMATION PROFESSIONNELLE INITIALE OBLIGATOIRE :**

Elle est obligatoire et se compose de :

- ⊗ 60 heures pour les assistants maternels agréés avant le 1<sup>o</sup> janvier 2007
- ⊗ 120 heures ceux agréés après cette date avec 60 heures réalisées avant le 1<sup>er</sup> accueil.

Pour les 60 heures restantes, l'employeur est dans l'obligation de permettre à l'assistant maternel d'y assister sans déduction de salaire.

**Depuis 2019**, les assistants maternels réalisent 80 heures de formation avant le premier accueil et 40 heures dans les 3 ans suivant le début de l'exercice de la profession. A l'issue de la première partie de formation, une évaluation des acquis est organisée par l'organisme de formation ; l'agrément est acquis lorsque cette évaluation est réussie.

## **FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE :**

L'accès à la formation continue est un droit pour chaque assistant maternel que l'employeur ne peut légalement refuser. Il devient une obligation si l'on a le souci de bien travailler, de se remettre en question, de réajuster sa pratique et sa pensée au service de l'enfant et de sa famille. La mise en œuvre d'une action de formation existe dans le cadre du plan de formation ou du Compte Personnel de Formation (CPF).

Dans le cadre du plan de formation, l'assistant maternel peut se former sur des modules de courtes durées ou dans le cadre d'une formation certifiante dès la première heure travaillée.

Dans le cadre du CPF, la formation devient certifiante et permet d'accéder à tout un bloc de compétences, elle doit donc aboutir à l'obtention d'un diplôme ou d'un titre professionnel.

Le catalogue IPERIA propose plus de 70 thématiques et chaque assistant maternel bénéficie de 58 heures de formation par an. Le solde des heures disponibles est à demander auprès de l'IRCEM.

AGEFOS prend en charge les frais pédagogiques et rembourse les frais de déplacement et de nourriture puis verse une allocation de formation si celle-ci se déroule hors temps d'accueil de l'enfant.

Le GRETA reste l'organisateur des sessions de formation continue.

Le R.A.M. accompagne l'assistant maternel et le parent employeur tout au long de leurs démarches.