

**CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE  
REGI PAR LA CONVENTION COLLECTIVE DES ASSISTANTES MATERNELLES  
DU PARTICULIER EMPLOYEUR**

CONCLU ENTRE

**L'EMPLOYEUR**

– Mme, Melle, Mr: Nom : ..... Prénom.....  
(barrer la mention inutile)

Adresse : .....

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

N° URSSAF ..... ou n° PAJEMPLOI .....

N° de téléphone en cas d'urgence :

Monsieur ..... Madame .....

ET

**L'ASSISTANTE MATERNELLE**

Mme, Melle, Mr : Nom ..... Prénom .....

Adresse du domicile ( lieu de travail).....

Téléphone : .....

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

Agrément (\*1)

Date de début d'agrément ou du renouvellement ..... Fin de validité .....

L'agrément autorise l'accueil de : (indiquer le nombre) .....enfants.

Type d'accueil : ..... "jour"

....."PS" (périscolaire)

....."HP" (horaires particuliers)

A la demande de son employeur, l'assistante maternelle doit fournir une photocopie de son attestation d'agrément.

Police d'assurance civile professionnelle (\*2) n° .....

Compagnie .....

Assurance automobile. Police n° ..... Compagnie .....

S'il y a lieu, clause particulière de déclaration de transport à titre professionnel précisée.

Pour l'assistante maternelle de nationalité étrangère, échéance de validité de son titre de séjour (\*3)

(\*1 – 2 - 3) l'employeur est tenu d'en vérifier la validité

## CONTRAT ETABLI POUR L'ACCUEIL DE L'ENFANT

NOM et Prénom .....  
Date de naissance .....

**1-DATE D'EFFET DU CONTRAT :** à compter du premier jour de la période d'essai  
soit le.....

### PERIODE D'ESSAI (art. 5 de la convention)

- durée **maximum** de deux mois si l'accueil prévu s'effectue sur 4 jours ou plus par semaine
- durée **maximum** de trois mois si l'accueil prévu s'effectue sur moins de 4 jours par semaine

**La période d'essai aura lieu du.....au.....**

### TEMPS D'ADAPTATION (inclus dans période d'essai)

*Durant les premiers jours de la période d'essai, et au maximum pendant un mois, un temps d'adaptation peut être prévu dont les conditions et horaires d'accueil seront fixés en fonction des besoins spécifiques de l'enfant.*

S'il y a lieu, **période d'adaptation : du.....au.....**

### 2.- DUREE ET HORAIRES D'ACCUEIL DE BASE (art. 6 de la convention)

#### **Accueil annuel :**

*Après accord, employeur et salarié fixent le nombre, et dans la mesure du possible, les dates des semaines de travail programmées dans l'année, ainsi que l'horaire d'accueil journalier. Si les dates ne sont pas connues à la signature du contrat, celui-ci devra fixer un délai de prévenance pour la fourniture du planning de travail et pour la modification éventuelle dudit planning.*

#### **Accueil hebdomadaire :**

*Un jour de repos hebdomadaire doit être fixé, de préférence le dimanche et identique en cas de pluralité d'employeurs.*

#### **Accueil journalier :**

*Le salarié bénéficie d'un repos quotidien de 11 h consécutives minimum.*

*Si les horaires journaliers sont précisés : la rémunération de l'accueil débute à l'heure prévue au contrat et se termine à l'heure prévue de départ du parent avec son enfant.*

*Sur accord des deux parties, il pourra être dérogé à ces principes :*

*- en raison d'impératifs liés à des obligations professionnelles prévisibles mais non constantes de l'employeur*

*- ou pour assurer l'accueil de l'enfant lors de situations exceptionnelles et imprévisibles.*

*Les temps de trajet de l'assistante maternelle (conduite à l'école, activités diverses pour l'enfant, sur demande des parents) sont comptés comme temps de travail.*

## CONDITIONS DE L'ACCUEIL

Il est impératif que l'assistante maternelle connaisse son rythme de travail.

### ACCUEIL RÉGULIER :

#### **Durée annuelle**

Nombre de semaines d'accueil dans l'année : .....  
dans la mesure du possible : n° ou date des semaines d'accueil : .....

Pour modifier les dates de semaines programmées : un délai de prévenance de .....est fixé.

#### **Horaire hebdomadaire:**.....heures par semaine

Lundi de ..... h à ..... h

Mardi de ..... h à ..... h

Mercredi de ..... h à ..... h

Jeudi de ..... h à ..... h

Vendredi de ..... h à ..... h

Samedi de.....h à .....h

Dimanche de .....h à .....h

Si les horaires d'accueil ne sont pas précisés, **délai de prévenance** pour communiquer le planning mensuel de travail : .....

Le jour de repos hebdomadaire est fixé le .....(dimanche de préférence)

*Dans le cas où, exceptionnellement, l'enfant serait confié au salarié le jour de repos hebdomadaire, le salaire habituel de base sera majoré de 25 % ou l'assistante maternelle bénéficiera d'un repos compensateur équivalent, augmenté dans les mêmes proportions.*

#### ABSENCES

Les temps d'absence de l'enfant non prévus au contrat sont rémunérés (sauf dispositions conventionnelles en cas de maladie ...)

En cas d'absence de l'enfant pour maladie, les parents doivent faire parvenir, dans les 48 h, un certificat médical daté du premier jour d'absence.

Dès lors, l'assistante maternelle n'est pas rémunérée à condition que le total de ces absences (pas nécessairement consécutives) ne dépasse pas 10 jours dans l'année, à compter de la date d'effet du contrat.

Dans le cas d'une hospitalisation ou en cas de maladie qui dure 14 jours consécutifs, le salarié n'est pas rémunéré.

Au-delà de 14 jours consécutifs d'absence, les parents décideront de rompre le contrat ou de maintenir le salaire habituel à compter du 15<sup>ème</sup> jour (hors indemnité d'entretien).

Toute absence du salarié doit être justifiée.

### 3 – LES CONGES

#### 3.a- Les jours fériés – (art .11 de la convention)

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

- Le chômage du 1<sup>er</sup> mai ne peut être la cause d'une réduction de la rémunération
- Le travail effectué le 1<sup>er</sup> mai ouvre droit à une rémunération majorée de 100 %

Pour les autres jours fériés :

Si à l'occasion d'un jour férié habituellement travaillé l'employeur ne confie pas l'enfant, la rémunération devra être maintenue à condition que le salarié remplisse les conditions requises.

Jours fériés travaillés

Les jours fériés travaillés sont prévus au contrat. Lorsque l'accueil est effectué un jour férié prévu au contrat, il est rémunéré sans majoration.

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

Nombre de jours fériés travaillés : ..... par an.

Si possible, précisez lesquels : .....

#### 3.b - Congés payés – (art. 12 de la Convention Collective)

**Le droit :** l'assistante maternelle a droit à 2,5 jours ouvrables par mois entier travaillé, au cours de la période de référence( entre le 1<sup>er</sup> juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours) soit un maximum de 30 jours ouvrables / an.

Les congés annuels doivent être pris. **Les deux parties s'informent mutuellement et annuellement des dates de prise de congés payés.**

La date des congés est à fixer, en accord avec l'employeur, à compter du 1<sup>er</sup> janvier et au plus tard le 1<sup>er</sup> mars de chaque année.

Cependant, s'il y a pluralité d'employeurs, et faute d'accord, le salarié pourra fixer lui-même (dans ces mêmes délais) un maximum de quatre semaines de congés entre le 1<sup>er</sup> mai et le 31 octobre de l'année et une semaine en hiver (que ces congés soient payés ou sans solde)

Un jour férié chômé inclus dans une période de congé n'est pas compté comme jour ouvrable.

**La rémunération des congés est égale :**

- soit au 1/10ème du salaire total brut (y compris celui versé au titre des congés payés) perçu par le salarié au cours de l'année de référence (hors indemnités d'entretien et de nourriture)
- soit à la rémunération brute que le salarié aurait perçue pour une durée d'accueil égale à celle du congé payé (hors indemnités d'entretien et de nourriture).

La solution la plus avantageuse pour le salarié sera retenue.

Chaque 31 mai, faire le point sur le nombre de jours de congés payés acquis et le salaire total brut versé au cours de l'année de référence (hors indemnités d'entretien).

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

Les congés **acquis dans l'année de référence** sont payés lorsqu'ils sont pris : la rémunération des congés se substitue au salaire de base correspondant, dans la limite des droits acquis

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

La rémunération due au titre des congés, **acquis lors de l'année de référence**, s'ajoute au salaire mensuel brut de base. Les congés peuvent être payés : (cocher la solution retenue par les parties)

- soit par 12<sup>ème</sup> chaque mois (montant total des congés dûs divisé par 12 )
- soit au fur et à mesure de la prise des congés
- soit en une seule fois au mois de juin ou lors de la prise du congé principal en été

**3-c. Autres congés – (art. 13 de la Convention Collective)**

**Congés pour évènements familiaux :**

*Tout salarié bénéficie, sur justification, à l'occasion de certains évènements familiaux, d'une autorisation exceptionnelle d'absence accordée dans les conditions suivantes :*

*- 4 jours ouvrables pour son mariage, 1 jour ouvrable pour le mariage d'un enfant, 2 jours ouvrables pour le décès de son conjoint ou d'un enfant, 1 jour ouvrable pour le décès du père, de la mère, d'un grand-père ou d'une grand-mère, 3 jours ouvrables pour une naissance ou une adoption.*

*- 1 jour ouvrable pour le décès du père ou de la mère du conjoint, 1 jour ouvrable pour le décès d'un frère ou d'une sœur (ordonnance du 24 juin 2004)*

*Ces jours d'absence n'entraînent pas de réduction de la rémunération (indemnités d'alimentation et d'entretien de l'enfant exceptées).*

**Congés pour enfant malade :**

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

**4 - Rémunération – (art. 7 de la Convention Collective)**

*La législation du travail et la Convention Collective Nationale définissent le minimum de rémunération des assistantes maternelles par référence au SMIC.*

- *le tarif horaire brut minimum est fixé à 0,281fois le montant du SMIC et chaque heure travaillée est due*
- *les heures complémentaires (au delà de la durée hebdomadaire prévue) seront rémunérées sur la base du salaire horaire habituel*
- *majoration à partir de la 46<sup>ème</sup> heure hebdomadaire : taux de majoration laissé à la libre appréciation des parties*
- *majoration pour difficultés particulières. L'accueil d'un enfant présentant des difficultés particulières (temporaires ou permanentes) donne droit à majoration du salaire à prévoir au contrat*
- *la rémunération des heures complémentaires ou majorées est exonérée d'impôts et dans certains cas d'une réduction de cotisations sociales, dans les limites de la loi TEPA depuis le 1/10/2007.*

**La rémunération est fixée d'un commun accord entre les parents et l'assistante maternelle, et peut être plus favorable que le minimum légal. Les parties décident :**

- d'un salaire horaire brut (avant cotisations) de .....€ soit .....€ net / heure
- d'une majoration de .....% à compter de la 46<sup>ème</sup> heure hebdomadaire, soit .....€
- d'une majoration de .....% pour contraintes particulières, soit .....€

L'évolution de la rémunération fera l'objet d'une négociation à un rythme convenu entre les parties, soit tous les .....(date à convenir) et au minimum à chaque modification de la Convention collective.

#### 4.a. CALCUL DE LA REMUNERATION

Le salaire de base est mensualisé. Il est calculé sur 12 mois à compter de la date d'embauche (ou mois suivant, si 1<sup>er</sup> mois incomplet ou période d'adaptation).

*Si l'accueil s'effectue sur une année complète, soit 52 semaines (47 semaines de travail effectif et 5 semaines de congés payés acquis par le salarié) :*

<b>Décompte du salaire mensualisé, congés payés de l'assistante maternelle compris</b>	
..... h / semaine x 52 semaines	
----- = .....heures x .....€ brut / h = salaire brut mensuel .....	€
12 mois	soit salaire net mensuel .....
	€

**OU**

*Si l'accueil s'effectue sur une année incomplète (l'enfant sera absent plus de 5 semaines par an, les semaines de travail sont programmées sur l'année, hors des congés annuels du salarié) :*

<b>Décompte du salaire mensualisé, sans les congés payés</b>	
.....heures / semaine x ..... semaines / an	
----- = .....heures x .....€ brut / h = salaire brut mensuel .....	€
12 mois	soit salaire net mensuel ... ..
	€

Dans les deux cas, selon les circonstances intervenues au cours du mois considéré, ce salaire peut être majoré par la rémunération des heures complémentaires effectuées au-delà de la durée hebdomadaire prévue ou au titre des heures majorées à partir de la 46<sup>ème</sup> heure hebdomadaire.

Ce salaire peut aussi être minoré en cas d'absence du salarié lors d'une période prévue comme travaillée ou en cas d'absence de l'enfant pour raison de santé (dans les limites conventionnelles).

#### 5- INDEMNITES D'ENTRETIEN ET REPAS – (art. 8 de la Convention Collective)

Elles sont évaluées d'un commun accord entre parents et assistante maternelle en remboursement des frais engagés pour l'enfant par l'assistante maternelle. Ces indemnités ne sont pas versées pendant les jours d'absence de l'enfant, quel qu'en soit le motif. Non soumises à cotisations URSSAF, elles doivent néanmoins figurer sur le bulletin de paie.

**Si le salarié fournit les repas :** employeur et salarié se mettent d'accord sur la nature des repas.

Repas fourni par : ..... Montant, s'il y a lieu :.....€

Goûter fourni par : ..... Montant s'il y a lieu.....€

Indemnité d'entretien ..... € par jour ou .....€ par heure

Matériel fourni par l'assistant maternel : .....

Matériel fourni par les parents : .....

Frais de déplacement : barème/ km : .....€ ou par jour si déplacement régulier:.....€

#### 6-VERSEMENT DU SALAIRE et BULLETIN DE PAIE :

Le salaire sera versé chaque mois à la date du .....

▪ Un bulletin de paie, établi mensuellement par l'employeur, accompagnera le versement du salaire et comportera toutes les mentions légales obligatoires.

▪ Malgré le principe du salaire mensualisé, le bulletin de paie précisera les jours et les heures d'accueil "réellement effectuées au cours du mois"

▪ Les dates de prise et de paiement des congés du salarié figureront sur le bulletin de paie du mois concerné

## 7- CONDITIONS PARTICULIERES

Les parents autorisent l'assistante maternelle :

- à remettre l'enfant à Monsieur .....
- Madame .....

N° de téléphone en cas d'urgence et absence des parents : .....

- à l'emmener en voiture en respectant la réglementation en vigueur et en utilisant les systèmes de sécurité adaptés  
Oui  Non   
Définir les limites des sorties autorisées (nature des sorties ..... distances parcourues .....)
- à participer avec l'enfant aux animations proposées par :
  - le Relais de ..... Oui  Non
  - la ludothèque, bibliothèque, médiathèque  
ou autre structure collective locale Oui  Non
- à laisser l'enfant utiliser des jeux d'extérieur (en sa présence)  
(toboggan, balançoire, portique, vélo, skate, roller, etc) Oui  Non
- à la présence d'animaux : Oui  Non   
Dans l'affirmative, l'assistante maternelle s'engage à assurer une vigilance particulière en matière d'hygiène et de sécurité.
- autres : .....

## ENGAGEMENTS RÉCIPROQUES

### RESPONSABILITE DE L'ASSISTANTE MATERNELLE VIS A VIS DES PARENTS EMPLOYEURS ET DE L'ENFANT :

- L'assistante maternelle mettra tout en œuvre pour développer une qualité d'accueil garantissant la santé, la sécurité et l'épanouissement physique, intellectuel et affectif de l'enfant accueilli (rythme, repos, sorties, alimentation, éveil ...)
- Dans cet esprit, elle respectera le nombre d'enfants autorisé par l'agrément qui lui est délivré.
- Elle fera visiter aux parents les pièces auxquelles l'enfant aura accès.
- Elle informera les parents du comportement de l'enfant, du contenu du repas, de ses activités.
- Elle prendra les mesures nécessaires pour satisfaire à son obligation de résultat en matière de sécurité.
- Elle s'engage à ne pas laisser l'enfant seul, notamment lors de cours trajets scolaires.
- Elle ne fumera pas (de même que son entourage) à proximité immédiate de l'enfant.
- Elle respectera son obligation de réserve.

### RESPONSABILITÉ DES PARENTS-EMPLOYEURS VIS A VIS DE L'ASSISTANTE MATERNELLE ET DE L'ENFANT :

L'employeur est tenu :

- De déclarer les salaires de son assistante maternelle à l'URSSAF ou PAJEMPLOI dans tous les cas
- De libérer l'assistante maternelle convoquée à se rendre aux ateliers de formation obligatoire organisée par le Conseil Général et de lui maintenir le salaire qu'elle aurait dû percevoir ce jour-là.
- De lui remettre des vêtements permettant de changer l'enfant selon ses besoins

Les parents restent également responsables :

- De la surveillance médicale de leur enfant :
  - Compte tenu des informations confidentielles contenues dans le carnet de santé, ils ne sont pas tenus de le fournir à l'assistante maternelle. Cependant, toute indication médicale qui pourrait avoir un retentissement sur l'accueil reste souhaitable (notamment bulletin de vaccination, allergie...).
  - Dans le cas où le médecin se rendrait au domicile de l'assistante maternelle –à la demande des parents ou lors d'une situation qu'elle aurait jugé nécessaire- les parents s'engagent à lui rembourser les frais correspondants (honoraires, pharmacie, etc ...)
  - S'ils délèguent à l'assistante maternelle l'administration de médicaments pour leur enfant, ils devront lui fournir un double de l'ordonnance médicale ou le protocole établi par le médecin traitant, signifiant le type de médicament, les doses, la fréquence de prise... ( à faire renouveler, si besoin est )
- Du travail scolaire de leur enfant.

- **CLAUSES PARTICULIÈRES**, à la demande des parents ou de l'assistante maternelle :

.....

.....

## 8 - RUPTURE DU CONTRAT – (art. 18 de la Convention Collective)

**Pendant la période d'essai**, chaque partie peut rompre le contrat, sans formalités particulières. L'employeur est néanmoins tenu de le faire par écrit.

**Après la fin de la période d'essai, toute rupture est soumise aux règles suivantes :**

### **Notification de rupture :**

**Rupture à l'initiative de l'employeur** = retrait d'enfant

**Rupture à l'initiative du salarié** = démission

La partie qui décide de mettre fin au contrat de travail, quel qu'en soit le motif, doit en informer l'autre partie par lettre recommandée avec avis de réception, en respectant le délai de préavis légal.

**Préavis :** La date de présentation de la lettre recommandée de rupture fixe le point de départ du préavis.

Sauf faute grave (ou lourde) ou accord écrit des deux parties, le contrat ne pourra être rompu sans délai de préavis. Sa durée est au minimum de :

- 15 jours calendaires pour un salarié ayant moins d'un an d'ancienneté avec l'employeur
- 1 mois calendaire pour un salarié ayant plus d'un an d'ancienneté avec l'employeur

**Si le préavis n'est pas effectué**, la partie responsable de son inexécution doit verser à l'autre partie une indemnité égale au montant de la rémunération qu'aurait perçu le salarié s'il avait travaillé (sauf faute grave ou lourde).

### **Indemnité de rupture :**

En cas de rupture du contrat, par retrait d'enfant à l'initiative de l'employeur, celui-ci verse (sauf en cas de faute grave ou lourde) une indemnité de rupture au salarié ayant au moins un an d'ancienneté avec lui.

Cette indemnité est égale à 1/120ème du total des salaires nets perçus pendant la durée du contrat.

Cette somme n'a pas le caractère de salaire. Elle est exonérée de cotisations et d'impôt sur le revenu dans les limites fixées par la loi (soit double de la rémunération brute annuelle).

### **Documents à remettre au salarié en cas de rupture de contrat :**

A l'expiration du contrat, quel que soit le motif de la rupture, et même en période d'essai, l'employeur doit délivrer au salarié :

- Le bulletin de salaire pour solde de tout compte
- Un certificat mentionnant la date de début et de fin du contrat ainsi que la nature de l'emploi
- L'attestation Assedic (formulaire jaune) dûment complétée. A fournir également à l'ASSEDIC (décret du 30 mars 2006).

L'institution compétente en matière de retraite et de prévoyance est en Métropole :

L'Ircem Retraite ou Ircem Prévoyance  
261 avenue des Nations Unies  
BP 593  
59060 ROUBAIX CEDEX  
Tél. 03 20 45 57 00

Date de signature du contrat : .....

Signature du (des) parent(s)-employeur(s)  
(précédée de "Lu et approuvé")

Signature de l'assistante maternelle  
(précédée de "Lu et approuvé")

Le père de l'enfant

La mère de l'enfant

**MODELE D'AVENANT AU CONTRAT DE TRAVAIL**

**Date d'établissement du contrat initial :** ...../...../.....

**Entre l'employeur**

Nom, Prénom : .....

Adresse : .....

En qualité de : (père, mère, tuteur, autre ...) .....

**Et**

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

Nom, Prénom.....

Adresse : .....

**OBJET DE LA MODIFICATION :** *(sujet faisant référence à la page ..... du contrat)*

.....  
.....

**CONTENU DE LA MODIFICATION :**

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

**Date d'effet de l'avenant :** ...../...../.....

Fait à ..... Le .....

*Signatures précédées de la mention « lu et approuvé »*

Le(s) parent(s)employeur(s)

L'assistant(e) maternel(le)

Le père de l'enfant

La mère de l'enfant