



CONTRAT DE TRAVAIL CDI

Assistant·e maternel·le agréé·e

PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE

Ce document constitue un modèle de contrat de travail mis à disposition par Pandi Panda, destiné à formaliser par écrit les obligations réciproques entre un parent employeur et un·e assistant·e maternel·le dans le cadre d'une relation de travail à durée indéterminée. Il a été rédigé en référence à la Convention collective nationale (IDCC 3239) des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Ce modèle est fourni à titre indicatif et pédagogique, afin de faciliter la rédaction du contrat et la conformité aux obligations légales et conventionnelles. Il ne remplace pas un conseil juridique personnalisé.

La société éditrice Pandi Panda ne saurait en aucun cas être tenue responsable du contenu final du contrat, de son interprétation, ni de son exécution. Seuls l'employeur et l'assistant·e maternel·le sont responsables des termes du contrat qu'ils signent.

Ce modèle est protégé au titre du Code de la propriété intellectuelle et mis à disposition exclusivement pour être utilisé et adapté par les parents employeurs et les assistant·e·s maternel·le·s dans le cadre de leur relation de travail via Pandi Panda. Toute reproduction, diffusion ou utilisation à d'autres fins, en tout ou partie, sans l'autorisation écrite préalable de Pandi Panda, est strictement interdite.

version : 1.2.0

© Pandi Panda – Tous droits réservés

Informations pour le parent-employeur

Checklist - Étapes importantes

Avant la signature du contrat

- ☐ Définir vos besoins et attentes pour l'accueil de votre enfant (horaires, activités, besoins spécifiques, etc.)
- ☐ Élaborer un projet d'accueil avec l'assistant maternel
- ☐ Prendre connaissance de la convention collective nationale des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile
- ☐ (Optionnel) Mettre en place un engagement réciproque

Au moment de la signature du contrat

- ☐ Vérifier que l'assistant maternel remplit les conditions pour exercer ses fonctions :
 - ☐ Copie de l'agrément
 - ☐ Copie de l'assurance de responsabilité civile professionnelle
- ☐ Solliciter le complément Libre Choix du Mode de Garde (caf.fr ou msa.fr) afin d'obtenir votre inscription à Pajemploi /URSSAF
- ☐ Compléter un contrat de travail écrit, daté, signé, paraphé, en deux exemplaires, en annexant les autorisations et le projet d'accueil.
- ☐ (Optionnel) Enregistrer, si besoin, l'assistant maternel sur Pajemploi/URSSAF
- ☐ (Optionnel) En cas de déplacements en voiture, vérifier que l'assistant maternel ou que le conducteur désigné possède le permis de conduire et une assurance automobile

En cours de contrat

- ☐ Déclarer mensuellement l'activité de l'assistant maternel à Pajemploi/URSSAF à partir du 25 du mois
- ☐ Verser la rémunération à l'assistant maternel à la date fixée dans le contrat
- ☐ Respecter les conditions du contrat (horaires, rémunération, délai de prévenance, etc.)

En fin de contrat

- ☐ Fournir à l'assistant maternel les documents de fin de contrat:
 - ☐ Solde de tout compte
 - ☐ Certificat de travail
 - ☐ Attestation employeur (France Travail)

CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE INDÉTERMINÉE

Assistant·e maternel·le agréé·e

Parties contractantes

Le(s) particulier(s) employeur(s) :

Nom et Prénom : Mme Petit Marie

Adresse : 10 Rue de Paris Bis ter

Code postal : 75000 - **Ville :** Paris

Téléphone fixe : 0666554433

Téléphone portable : 0304050607

Email : marie@test.com

Numéro Pajemploi : 12345

Nom et Prénom deuxième parent : Mr Petit Jean

Téléphone fixe : 0666554433

Téléphone portable : 0304050607

Email : jean@test.com

Et l'assistant·e maternel·le :

Nom et Prénom : Mme Martin Sophie

N° Sécurité Sociale : 272456413456415

Adresse : 456 Avenue Fictive 75002

Code postal : Paris - **Ville :** FRANCE

Téléphone fixe : 0325545645

Téléphone portable : 0678985612

Email : sophie@test.com

Numéro Pajemploi : 00000123456

Référence de l'agrément : 123456456456

Date de délivrance de l'agrément ou du dernier renouvellement : 02/06/2025

Capacité d'accueil : 4 enfants simultanément

Chaque partie reconnaît expressément :

- avoir pris connaissance des dispositions applicables issues de la Convention collective nationale des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile (IDCC 3239) ;
- avoir examiné, en toute indépendance, les différentes options contractuelles proposées, notamment à travers les outils mis à disposition par Pandi-Panda, éditeur du présent modèle ;
- et avoir librement déterminé les conditions du présent contrat, en pleine connaissance de cause.

1 Engagement

1.1 Convention collective

Ce contrat est régi par les dispositions de la Convention collective nationale de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile. Le salarié est informé de la possibilité de consulter le texte de la Convention collective nationale sur le site internet www.legifrance.gouv.fr.

1.2 Retraite complémentaire et prévoyance

Les institutions compétentes en matière de retraite et de prévoyance sont :

- Ircem AGIRC / ARRCO
- Ircem prévoyance

Toutes deux domiciliées : **261 avenue des Nations-Unies – BP 593 – 59 060 ROUBAIX Cedex.**

2 Date d'effet du contrat

Article 2-1 Date d'effet

Le présent contrat est établi pour l'accueil de l'enfant : **Petit Lucas** né(e) le **25/10/2025**

Il prendra effet à la date d'embauche, le **04/05/2026**, pour une durée indéterminée.

Article 2-2 Période d'essai

Article 44-1 du socle commun et 95-1 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective

Le présent contrat ne devient définitif qu'à l'issue d'une période d'essai de **2** mois.

Durant cette période d'essai, chacune des parties peut mettre fin à tout moment, par écrit, au contrat sans indemnité de rupture, ni procédure particulière.

Article 2-3 Période de familiarisation (adaptation)

Article 94 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective

La période d'adaptation débute le premier jour de travail effectif, pour une durée maximale de 30 jours calendaires.

Les parties conviennent d'une période d'adaptation de **7** jours calendaires.

Information : Pendant cette période d'adaptation, aussi connu sous période de familiarisation, incluse dans la période d'essai, le salarié sera rémunéré sur la base du salaire mensuel prévu à l'article 7-2 du présent contrat duquel sera déduite la rémunération des heures de travail non effectuées selon le calcul de la cour de cassation (cf article 8.2) .

Jour 1 : 9h - 11h (présence du parent) ; Jour 2 : 9h - 11h (séparation courte) ; Jour 3 : 9h - 12h (repas inclus) ; Jour 4 : 9h - 14h (sieste incluse) ; Jour 5 : 9h - 16h (journée quasi complète) ; Jour 6 : 9h - 17h (journée complète)

3 Lieu de travail et d'accueil de l'enfant

3.1 Lieu de travail

Le lieu d'accueil se fera :

☐ MAM ☒ Domicile de l'assistant-e maternel-le

A l'adresse suivante : **456 Avenue Fictive 75002, Paris FRANCE**

Toute modification du lieu de travail est matérialisée, au préalable, par un avenant au présent contrat de travail.

3.2 Assurances Responsabilité civile

Conformément à l'article L.421-13 du Code de l'action sociale et des familles, l'assistant-e maternel-le a l'obligation de souscrire une assurance "Responsabilité Civile Professionnelle". Cette assurance est indispensable pour exercer son activité, l'assistant-e maternel-le étant juridiquement responsable des enfants qui lui sont confiés.

N° de police : 154564

Compagnie d'assurance : Assurance Pandi-Panda

Adresse de la compagnie : 10 rue du siege, 75000 Paris

3.3 Déplacements en voiture

Si l'assistant-e maternel-le est amené-e à transporter l'enfant avec son propre véhicule, cette activité doit être expressément déclarée auprès de son assureur automobile ainsi qu'auprès de son assureur en responsabilité civile professionnelle.

Dans les deux cas, la couverture de cette activité doit être formalisée par une clause spécifique dans les contrats d'assurance concernés.

Une mention spécifique au présent contrat devra indiquer si des trajets en voiture sont prévus dans le cadre de l'accueil de l'enfant.

Le salarié utilisera-t-il son véhicule personnel pour effectuer des trajets avec l'enfant ? : **OUI** ~~Non~~

Pour répondre aux besoins et activités de l'enfant (préciser les activités concernées) :

Activités concernées : Déplacement au RPE de la ville, activités de loisirs et de sport

Assurance Automobile

Compagnie d'assurance : Assurance Pandi-Panda

Adresse de la compagnie : 10 rue du siege, 75000 Paris

N° de police : 154564

4 Durée et horaires de travail

(Articles 97-1, 97-2 et 98-1-1 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective IDCC 3239)

Le présent contrat précise les modalités d'accueil de l'enfant conformément aux articles 97-1, 97-2 et 98-1-1 de la convention collective applicable aux assistant-e-s maternel-le-s. Ces dispositions encadrent notamment :

- la distinction entre accueil régulier (sur 46 ou 52 semaines) et accueil occasionnel,
- les modalités de fixation des périodes d'accueil,
- ainsi que les règles applicables en cas de modification des horaires ou d'ajout d'heures complémentaires.

Les parties conviennent ensemble du mode d'accueil retenu et des modalités associées, précisées ci-dessous.

4.1 Durée de l'année d'accueil

Le choix entre un accueil sur 52 semaines ou sur 46 semaines ou moins impacte directement le calcul de la mensualisation, les congés payés, et la gestion des absences. Il doit être défini clairement entre les parties dès la signature du contrat.

L'accueil de l'enfant est prévu sur **46 semaines ou moins par année civile**, hors congés.

Ce type d'accueil s'applique lorsque l'enfant n'est pas accueilli pendant certaines périodes (fermeture du lieu d'accueil, semaines de repos, etc.). Le nombre de semaines d'accueil est fixé à **44** semaines, soit :

- 52 semaines - 5 semaines de congés - 3 semaines d'absences non rémunérées.

Le salaire est mensualisé sur 12 mois selon la formule de l'article 108.1 de la convention collective (voir Article 7.1 du contrat).

4.2 Modalités d'organisation du travail

Information

Le temps de travail de l'assistant-e maternel-le débute dès le moment où l'employeur requiert la prise en charge de l'enfant. Il inclut notamment le temps nécessaire aux transmissions entre les parties ainsi que les temps de trajet liés à la prise en charge et à la restitution de l'enfant hors du lieu d'accueil.

Planning de Lucas - Planning Regulier sur 44 semaines

Soit 39h00 par semaine

Jour	Accueil	Horaires	Heures	Fourniture Repas
Lundi	OUI	08:15 - 18:30	10h15min	Petit Déjeuner : AssMat Déjeuner : AssMat Goûter : AssMat
Mardi	OUI	08:15 - 17:30	9h15min	Déjeuner : AssMat Goûter : AssMat
Mercredi	NON	-	0h00min	
Jeudi	OUI	08:15 - 17:30	9h15min	Petit Déjeuner : AssMat Déjeuner : AssMat Goûter : AssMat
Vendredi	OUI	08:15 - 18:30	10h15min	Déjeuner : AssMat Goûter : AssMat Dîner : AssMat
Samedi	NON	-	0h00min	
Dimanche	NON	Jour de repos	0h00min	

4.3 Mensualisation

Le salaire de l'Assistant-e Maternel-le est mensualisé conformément à l'article 108 de la convention collective (socle assistant maternel), afin de garantir une rémunération régulière tout au long de l'année, sur la base de 52 ou 46 et moins semaines d'accueil.

Suivant les plannings saisies le salarié effectue **143.0 heures mensuelles** réparties sur **15 jours par mois**.

Durée maximale de travail : La durée de travail de l'assistant-e maternel-le ne peut excéder **48 heures par semaine**, appréciée sur une période de référence de **4 mois consécutifs**, conformément à la réglementation en vigueur.

Heures exceptionnelles : Afin de répondre à des situations exceptionnelles ou imprévisibles, les parties peuvent convenir d'effectuer des heures au-delà de celles initialement prévues au contrat, **dans la limite de 2 250 heures par an**. Ces heures feront l'objet d'un **accord express et préalable entre les deux parties** et seront **rémunérées en sus du salaire mensualisé** mentionné à l'article 7.2.1 du présent contrat.

4.4 Dérogations aux heures complémentaires

Article 98-1-2 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective

L'assistant-e maternel-le peut accepter ou refuser les heures complémentaires proposées par l'employeur. Une dérogation peut être convenue entre les parties pour formaliser les modalités d'acceptation des heures complémentaires.

Souhaitez-vous prévoir la possibilité d'heures complémentaires, sous réserve de l'accord de l'assistant-e maternel-le ? **OUI** ~~NON~~

Délai de prévenance convenu : 3 SEMAINES

Ce délai de prévenance s'applique pour toute demande d'heures complémentaires de la part de l'employeur.

Le volume des heures complémentaires ne doit pas excéder un tiers (1/3) de la durée hebdomadaire contractuelle sur une période prolongée. En cas de dépassement constaté sur plusieurs semaines consécutives, les parties devront se rencontrer afin d'échanger sur l'organisation du travail.

4.5 Période de repos hebdomadaire

Articles 46 du socle commun et 100 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective

La période de repos hebdomadaire du salarié est fixée au **Dimanche**.

Si le salarié est embauché par plusieurs particuliers employeurs, le repos hebdomadaire doit être accordé le même jour. Dans tous les cas, le jour de repos est fixé de préférence le dimanche auquel s'ajoute le repos quotidien de 11 heures. Cependant, l'enfant peut exceptionnellement être confié au salarié, avec son accord écrit.

Les parties conviennent alors que le travail pendant la période de repos hebdomadaire est :

- ☐ rémunérée au taux horaire dû, majoré à hauteur de 25 %
- ☒ récupérée par un repos équivalent à la durée de travail majorée de 25 %

5 Jours fériés

Articles 47-2 du socle commun de la convention collective

Conformément aux dispositions de la convention collective nationale des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile (IDCC 3239), les heures d'accueil correspondant à un jour férié chômé ne donnent pas lieu à retenue sur salaire, et ce dès le premier jour du contrat, dès lors que ce jour devait être travaillé selon le planning contractuel.

Toutefois, le maintien de la rémunération ne s'applique pas si l'assistant-e maternel-le est absent-e le jour ouvré immédiatement précédent ou suivant le jour férié concerné, sauf si cette absence a été préalablement autorisée par l'employeur.

Journée de solidarité – non applicable

Conformément à l'article L. 423-2 du Code de l'action sociale et des familles, la journée de solidarité (article L. 3133-7 du Code du travail) n'est pas applicable aux assistantes maternelles employées par des particuliers. En conséquence, aucun temps de travail supplémentaire non rémunéré annuel ne pourra être exigé au titre de ce dispositif.

5.1 Jours fériés chômés

Articles 47 du socle commun de la convention collective

Le 1er mai sera :

- ☐ Chômé : le paiement du jour férié est inclus dans la mensualisation.
- ☒ Travaillé : la rémunération est majorée à hauteur de 100 % (soit une rémunération doublée par rapport à la rémunération habituelle).

Parmi les jours fériés listés ci-dessous, seuls ceux cochés seront considérés comme travaillés :

- ☐ 1er janvier ☒ Lundi de Pâques ☒ 8 mai ☐ Jeudi de l'Ascension ☐ Lundi de Pentecôte ☐ 14 juillet
- ☐ 15 août ☐ 1er novembre ☒ 11 novembre ☐ 25 décembre

Si le jour férié est travaillé, en contrepartie du travail un jour férié ordinaire, le salarié perçoit, au titre des heures effectuées, une rémunération majorée de **10 %** (qui ne peut être inférieure à 10 %), calculée sur la base du salaire habituel fixé à l'article 7 du présent contrat.

6 Congés Payés

6.1 Acquisition des congés annuels

Le salarié acquiert des congés payés dans les conditions fixées par l'article 48-1-1 du socle commun de la convention collective.

Le droit à congés payés est ouvert à tous les salariés, quelle que soit leur durée de travail hebdomadaire ou la répartition de leur temps de travail, dès lors qu'il s'agit d'un même contrat de travail. Le salarié acquiert **2,5 jours ouvrables** de congés payés par mois de travail effectif, soit **30 jours ouvrables par an** (correspondant à 5 semaines de congés payés) pour une période de référence complète.

La période de référence s'étend du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours. En cas de période incomplète (embauche en cours d'année, départ, ou absences non assimilées à du temps de travail effectif), le salarié acquiert des congés payés au prorata temporis, à raison de 2,5 jours ouvrables pour chaque période de 4 semaines travaillées.

Lorsque le total de jours acquis comprend un nombre décimal, ce nombre est arrondi à l'entier supérieur.

6.2 Prise des congés annuels

Les congés annuels doivent être pris, même si le salarié n'a pas acquis 30 jours ouvrables de congés payés.

Lorsque le salarié accueille les enfants de plusieurs particuliers employeurs, ceux-ci s'efforcent de fixer d'un commun accord, au plus tard le 1er mars de chaque année, la date des congés. A défaut d'accord entre tous les particuliers employeurs, le salarié fixe lui-même ses semaines de congés annuels. Il communique alors les dates de ses congés annuels par écrit à chacun de ses particuliers employeurs, au plus tard le 1er mars de chaque année, répartis comme suit :

- 4 semaines pendant la période du 1er mai au 31 octobre de l'année ;
- 1 semaine en hiver.

Lorsque le salarié travaille pour un seul particulier employeur, à défaut d'accord entre les parties sur les dates des congés, c'est le particulier employeur qui, au plus tard le 1er mars de chaque année, fixe ses dates et en informe le salarié.

À noter : En année incomplète, les congés payés se posent en semaines complètes. Un jour isolé ne peut être pris qu'avec l'accord de l'employeur et est alors considéré comme un congé sans solde.

Exception : lorsqu'une semaine de congés comprend un jour férié tombant un jour ouvrable (lundi au samedi), ce jour férié n'est pas décompté des congés payés. Le salarié conserve donc un jour de congé restant, qu'il pourra poser ultérieurement.

Les périodes d'absences prévues sont :

Périodes de congés payés prévues :

Autres semaines d'absence prévues au contrat :

Semaine	Type	Période prévue
Semaine 6	Absence de l'AM	A préciser
Semaine 7	Absence de l'AM	A préciser
Semaine 8	Absence du parent	A préciser

6.3 Congés payés supplémentaires

Conformément aux dispositions du Code du travail et de la convention collective, l'assistant-e maternel-le peut bénéficier de congés supplémentaires dans les cas suivants :

- **Congés pour enfant(s) à charge** : Le salarié bénéficie de **2 jours ouvrables supplémentaires par enfant à charge**, dans la limite de **30 jours ouvrables de congés payés par an**. Ces jours sont acquis uniquement à l'issue de la période de référence, soit au **31 mai** de chaque année. Est considéré comme enfant à charge tout enfant vivant au foyer :
 - âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année considérée ;
 - ou reconnu en situation de handicap, sans condition d'âge.
- **Congés supplémentaires pour fractionnement** : Lorsque le congé principal (soit 12 jours ouvrables consécutifs minimum) n'est pas pris entre le 1^{er} mai et le 31 octobre, le salarié peut bénéficier de :
 - **1 jour ouvrable supplémentaire** s'il prend entre 3 et 5 jours de congé principal en dehors de cette période ;
 - **2 jours ouvrables supplémentaires** s'il prend 6 jours ou plus en dehors de cette période.

Lorsque le salarié choisit lui-même ses dates de congés, l'employeur pourra, sans y être contraint, lui proposer de **renoncer aux jours de fractionnement** induits. En cas de désaccord, l'employeur, en concertation avec les éventuels autres employeurs de l'assistant-e maternel-le, pourra proposer d'autres dates de congés afin d'éviter le fractionnement.

6.4 Indemnités de congés payés

Le montant de l'indemnité de congé payé est déterminé en application des dispositions de l'article 48-1-1-5 du socle commun de la convention collective.

☐ Accueil sur 52 semaines sur 12 mois consécutifs :

Conformément à l'article 108 de la convention collective nationale des assistant-e-s maternel-le-s du particulier employeur, le salaire de base est mensualisé sur 12 mois. Ce salaire inclut la rémunération des congés payés.

Durant la première année de contrat, et en l'absence de congés acquis, les congés pris peuvent faire l'objet d'une prise de congés sans solde ou d'un accord pour prise anticipée, conformément aux dispositions légales.

Les parties actent la prise en :

- ☐ Prise en anticipé (sous réserve de solde de congés acquis suffisant)
- ☐ Prise en sans solde

☒ Accueil sur 46 semaines ou moins sur 12 mois consécutifs :

Dans le cadre d'un accueil sur 46 semaines ou moins, la rémunération mensuelle est calculée selon les dispositions de l'article 108 de la convention collective.

Il est convenu entre les parties que l'indemnité des congés payés pour l'année de référence écoulée, calculée au 31 mai de chaque année, s'ajoute au salaire mensuel de base prévu à l'article 7 du présent contrat. Elle est versée :

- ☒ En une seule fois au **mois de juin**
- ☐ En une seule fois lors de la **prise principale des congés payés**
- ☐ **Au fur et à mesure de la prise des congés payés** au prorata du nombre de jours ouvrables de congés pris

Rémunération de l'indemnité de congés payés

Dans tous les cas, l'indemnité de congés payés doit être calculée selon les deux méthodes prévues, et le montant le plus avantageux pour le salarié doit être retenu. Si le montant déjà versé est inférieur, un complément doit être versé pour garantir le respect de cette règle.

L'indemnité de congés payés est calculée par comparaison entre les méthodes suivantes, étant précisé que le montant le plus avantageux pour le salarié sera retenu :

- Le montant de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé pendant la période des congés payés.
- Le dixième (1/10ème) de la rémunération totale brute, hors éventuelle indemnité visée au chapitre VIII du socle commun de la présente convention collective, perçue au cours de la période de référence pour l'acquisition des congés payés à rémunérer, y compris celle versée au titre des congés payés pris au cours de ladite période.

7 Rémunération à la date d'embauche

Chapitre VII du socle commun et chapitre VII du socle spécifique « assistant maternel » et annexe 5 de la convention collective

La rémunération du salarié est fixée conformément aux dispositions du chapitre VII du socle commun et du chapitre VII du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective nationale des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile (IDCC 3239), ainsi qu'à l'annexe 5 relative aux grilles de classification et de rémunération.

7.1 Salaire de base

Le taux horaire du salarié est fixé à : **5.39 € brut** soit **~4.21 € net**.

☐ Cas accueil 52 semaines :

Le salaire mensuel brut est calculé de la façon suivante :

Salaire mensuel brut =

salaire horaire brut × nombre d'heures de travail hebdomadaire × 52 semaines ÷ 12 mois

☒ Cas accueil 46 semaines ou moins :

Le salaire mensuel brut est calculé de la façon suivante :

Salaire mensuel brut =

salaire horaire brut × nombre d'heures de travail hebdomadaire × 44 semaines ÷ 12 mois

Salaire mensuel brut de base : 770.77 €

Salaire mensuel net de base : ~ 602.13 €

Ce salaire est versé mensuellement, **3 jours avant la fin du mois (J-3)** de chaque mois.

Régularisation prévisionnelle réalisée chaque année à la fin du mois anniversaire du contrat

Selon l'article 109-2 de la convention collective, une régularisation prévisionnelle est réalisée chaque année à la date anniversaire du contrat de travail, en comparant les salaires mensualisés versés pendant les douze (12) derniers mois écoulés, aux salaires qui auraient dû être versés en application du contrat de travail, au titre des heures réellement effectuées. Cette régularisation est établie par un écrit, signé par les parties.

Au cours de l'exécution du contrat de travail, les régularisations prévisionnelles annuelles se compensent entre elles et n'entraînent pas de règlement.

À la fin du contrat de travail, les sommes restant dues au titre de la régularisation sont déclarées et font l'objet d'un règlement dans les conditions prévues à l'article 56 du socle commun de la convention collective.

7.2 Heures complémentaires et majorées

7.2.1 Heures complémentaires

Si le salarié est amené à effectuer des heures complémentaires (au-delà de l'horaire contractuel et en-deçà de 45 heures hebdomadaires), celles-ci sont rémunérées à un taux horaire majoré. Les heures complémentaires peuvent donner lieu à une majoration de salaire, sur décision écrite des parties prévue dans le contrat de travail (article 110-2 de la convention collective) décident une majoration de **10 %**.

Le salaire horaire brut pour les heures complémentaires s'élève à **5.93 €** soit ~ 4.63 € Net

7.2.2 Heures majorées

Si le salarié est amené à effectuer des heures majorées (au-delà de 45 heures hebdomadaires), celles-ci donneront lieu à une majoration du salaire et seront rémunérées au taux horaire brut majoré de **50 %** (ce taux ne pouvant être inférieur à 10% selon l'article 110-1 de la convention collective).

Le salaire horaire brut pour les heures majorées s'élève à **8.09 €** soit ~ 6.32 € Net

7.3 Indemnités

Articles 113 et 114 du socle spécifique « Assistant Maternel »

Les indemnités prévues ci-dessous sont encadrées par la convention collective et compensent les frais liés à l'accueil de l'enfant.

Elles ne constituent pas du salaire, sont exonérées de cotisations sociales, mais doivent être déclarées à Pajemploi.

Elles incluent notamment :

- l'indemnité d'entretien,
- l'indemnité de repas,
- et l'indemnité kilométrique en cas de transport.

Leurs conditions d'application sont précisées dans les clauses suivantes.

7.3.1 Entretien

L'indemnité d'entretien est versée en complément du salaire pour couvrir les frais engagés par l'Assistante Maternelle dans le cadre de l'accueil de l'enfant : matériel de puériculture, jeux, activités, produits d'hygiène (hors couches), linge de couchage, ainsi qu'une participation aux frais de logement (eau, électricité, chauffage...).

Cette indemnité est obligatoire et encadrée par l'article 114-1 de la convention collective nationale.

Elle doit respecter un montant minimum légal, même en cas d'accueil court :

- Au minimum 90 % du Minimum Garanti pour 9 heures d'accueil,
- Calculée au prorata par heure selon un barème conventionnel,
- Ne peut jamais être inférieure à 2,65 € par jour.

Le montant applicable figure dans ce contrat est versé chaque mois, en fonction du nombre réel de jours et d'heures d'accueil effectués.

Aucune indemnité n'est due en cas d'absence de l'enfant.

Le mode de calcul de l'indemnité d'entretien applicable dans le présent contrat est choisi d'un commun accord entre les parties :

- ☒ Calcul selon la méthode conventionnelle ci-dessus.
- ☐ Calcul selon un forfait journalier, le montant convenu est de : -- par jour d'accueil.
- ☐ Calcul selon un forfait horaire, le montant convenu est de : -- par heure d'accueil.
- ☐ Calcul selon une part fixe puis une part variable horaire, le montant convenu est de : -- jusqu'à -- , puis de -- par heure supplémentaire, calculé au prorata des minutes effectuées.

7.3.2 Repas

Article 114-2 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective

Indemnités de repas

Les montants des indemnités de repas sont fixés d'un commun accord entre les parties. Ils sont exonérés de cotisations sociales, déclarés à Pajemploi, et ne sont pas pris en compte pour le calcul des congés payés.

Lorsque les repas sont fournis directement par l'employeur, aucune indemnité de repas n'est versée à l'Assistant-e Maternel-le. Toutefois, un barème indicatif est maintenu à titre informatif afin d'estimer le coût théorique journalier de l'accueil.

Dans ce cas, l'employeur s'engage à communiquer par écrit à l'Assistant-e Maternel-le le montant estimatif du coût des repas fournis. Cette information permet au salarié d'estimer la valeur de l'avantage en nature des repas dans le cadre de sa déclaration fiscale.

À la date d'embauche, les repas (eau incluse) sont fournis selon le planning défini à l'article 4.2, à savoir par :

- ☐ Le parent employeur
- ☒ L'Assistant-e Maternel-le

Le barème des repas ci-dessous correspond aux montants des repas pouvant être facturés par l'assistant-e maternel-le aux parents employeurs.

- **Petit-déjeuner** : 1.50 €
- **Déjeuner** : 3.75 €
- **Goûter** : 1.75 €
- **Dîner (le cas échéant)** : 4.50 €

Toute modification du barème de repas nécessite un avenant signé par les deux parties.

7.3.3 Kilométrique

Articles 57 du socle commun et 113 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective

- ☒ Le salarié est autorisé à utiliser son véhicule et atteste qu'il dispose d'une assurance pour l'utilisation de son véhicule, comprenant la clause particulière de couverture pour le transport de l'enfant accueilli, dont les références sont précisées en en-tête du présent contrat de travail.
- ☒ Le particulier employeur autorise le transport de son enfant dans le véhicule du conducteur : **Newman**, qu'il a expressément désigné à cet effet, et en présence permanente et impérative du salarié et atteste qu'il dispose d'une assurance pour l'utilisation de son véhicule, comprenant la clause particulière de couverture pour le transport de l'enfant accueilli, dont les références sont précisées en en-tête du présent contrat de travail.

Dans ce cadre, le salarié est indemnisé des frais kilométriques occasionnés pour transporter l'enfant :

- ☐ Selon le barème de l'administration (de la fonction publique)
- ☐ Selon le barème fiscal
- ☒ Selon le barème définit entre l'employeur et le salarié. Le montant de l'indemnité est de **0.80 €**

Le barème ne peut être inférieur au barème de l'administration et supérieur au barème fiscal.

Lorsque plusieurs particuliers employeurs sont demandeurs de déplacements, l'indemnité due par chacun d'entre eux est déterminée au prorata du nombre d'enfants concernés par le(s) déplacement(s). Le nombre d'enfants concernés s'entend des enfants présents dans le véhicule, y compris les enfants de l'assistant maternel si le déplacement est effectué pour répondre à leurs besoins.

7.4 Régularisation des salaires lorsque l'enfant est accueilli 46 semaines ou moins sur une période de 12 mois consécutifs

7.4.1 Régularisation prévisionnelle réalisée chaque année à la fin du mois anniversaire du contrat

Article 109-2 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective

Une régularisation prévisionnelle est réalisée chaque année à la date anniversaire du contrat du travail, en comparant les salaires versés pendant les 12 derniers mois écoulés au titre des heures réellement effectuées (heures prévues au contrat), aux salaires qui auraient dû être versés en application du contrat de travail.

Les régularisations prévisionnelles annuelles qui interviennent au cours de l'exécution du contrat se compensent entre elles et n'entraînent pas de règlement en cours de contrat.

7.4.2 Régularisation définitive en fin de contrat de travail

Article 124 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective

Lorsque l'accueil s'effectue sur une année de 46 semaines et 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. Si un crédit au profit du salarié est constaté, celui-ci s'effectue sous la forme d'un remboursement financier soumis à cotisations et contributions sociales.

8 Absences

8.1 Absences de l'enfant non prévues au contrat

Article 105 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective

Les périodes pendant lesquelles l'enfant est normalement confié à l'assistant maternel sont prévues dans le contrat. Ainsi, toute absence de l'enfant en dehors de ces prévisions est rémunérée.

Si l'absence est justifiée par un certificat médical ou un bulletin d'hospitalisation, le particulier employeur doit en informer le salarié dans les meilleurs délais, et lui transmettre le justificatif au plus tard au retour de l'enfant.

Dans ce cas, le maintien de la rémunération n'est pas obligatoire, dans les limites suivantes :

- Jusqu'à 5 jours d'absence non consécutifs sur une période de 12 mois glissants.
- Jusqu'à 14 jours calendaires consécutifs d'absence.

Au-delà de ces limites, le salaire doit être versé à nouveau, ou le contrat rompu selon les dispositions de l'article 119-1 de la convention collective.

8.2 Absences de l'assistante maternelle

Articles 49 du socle commun et 105 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective

L'assistante maternelle doit justifier toute absence et informer le(s) particulier(s) employeur(s) dès que possible.

En cas d'arrêt maladie, elle doit transmettre le justificatif dans un délai de 48 heures, sauf situation exceptionnelle. L'employeur remplit l'attestation de salaire et la transmet à la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) du salarié. Une copie est remise à l'assistante maternelle.

8.3 Heures d'accueil

Article 99 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective

Toute heure d'accueil prévue au contrat est due, même si l'enfant n'est pas présent. En début de journée, l'horaire retenu est celui de l'arrivée de l'enfant sur le lieu d'accueil. En fin de journée, l'horaire retenu est celui du départ effectif de l'enfant du lieu d'accueil et non l'heure d'arrivée du parent ou de l'accompagnateur.

Les heures d'accueil non réalisées ne peuvent donner lieu à un report ou une compensation sur une autre journée.

9 Entretien annuel d'échange et de suivi

Les parties peuvent convenir de mettre en place un temps d'échange dédié entre le ou les parent(s) employeur(s) et l'assistant-e maternel-le, appelé entretien annuel d'échange et de suivi.

Cet entretien, s'il est prévu, a lieu une fois par an et permet d'échanger sur l'accueil de l'enfant et les modalités de collaboration.

Les parties actent de la mise en place de cet entretien annuel d'échange et de suivi.

☐ Oui ☒ Non

Cet entretien constitue un **espace de dialogue et de concertation**, sans caractère évaluatif ni objectif chiffré. Il vise à entretenir une relation de travail bienveillante, fondée sur l'écoute, la confiance et la transparence, afin de proposer le meilleur accueil possible à l'enfant, tout en prenant en compte les conditions d'exercice de l'activité professionnelle de l'assistant-e maternel-le dans le cadre du présent contrat.

À ce titre, l'entretien permet notamment :

- de faire le point sur l'année écoulée, notamment sur l'organisation de l'accueil, le rythme et le bien-être de l'enfant, la communication entre les parties et les éléments marquants ;
- d'échanger sur les besoins actuels de l'enfant ainsi que sur les projets ou évolutions envisagés pour l'année à venir ;
- d'aborder, le cas échéant, les perspectives d'évolution susceptibles d'avoir un impact sur l'accueil (horaires, temps d'accueil, contraintes familiales ou professionnelles, périodes spécifiques, etc.).

Dans une logique de dialogue constructif, les parties peuvent également échanger sur les conditions d'exécution du présent contrat, et notamment sur les éléments suivants :

- l'**adéquation des modalités du contrat** avec la situation actuelle ;
- l'organisation de l'accueil, incluant le **planning** et les **périodes de congés** ;
- les conditions particulières d'exécution (trajets, matériel, consignes, besoins spécifiques) ;
- les besoins éventuels en **formation professionnelle** ;
- l'évolution de la **rémunération** ou des **indemnités d'entretien et de repas**.

Ces échanges n'emportent aucune obligation de modification du contrat. Toute évolution envisagée relève du **commun accord des parties**. Toute modification du contrat résultant de cet échange devra, le cas échéant, faire l'objet d'un **avenant écrit** signé par les deux parties.

10

Rupture du contrat de travail

En dehors de la période d'essai, le présent contrat peut être rompu à l'initiative du particulier employeur, par retrait de l'enfant, ou à l'initiative de l'assistant-e maternel-le, par démission, conformément aux dispositions prévues par l'article 119 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective nationale des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

La rupture est notifiée par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. Le point de départ du préavis correspond au jour de la première présentation de la lettre recommandée ou au jour de la remise en main propre contre décharge.

Sauf faute grave, faute lourde, retrait, suspension ou modification de l'agrément rendant impossible l'accueil de l'enfant, un préavis doit être respecté. Sa durée minimale est fixée selon l'ancienneté de l'assistant-e maternel-le à la date d'envoi ou de remise de la notification :

- 8 jours calendaires lorsque l'enfant est accueilli depuis moins de 3 mois ;
- 15 jours calendaires lorsque l'enfant est accueilli depuis au moins 3 mois et moins d'un an ;
- 1 mois calendaire lorsque l'enfant est accueilli depuis au moins un an.

Le préavis peut être suspendu ou reporté dans les cas prévus par les textes applicables, notamment en cas d'arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, de congé de maternité ou d'adoption, ou de congés payés, sauf accord écrit contraire entre les parties.

En cas de retrait de l'enfant par le particulier employeur, une indemnité de rupture est due à partir de **9 mois d'ancienneté**, sauf en cas de faute grave, de faute lourde, ou de retrait, suspension ou modification de l'agrément. Elle est calculée selon les règles conventionnelles applicables, notamment sur la base de 1/80e du total des salaires bruts perçus pendant la durée du contrat, hors indemnités d'entretien, de repas et frais kilométriques.

En fin de contrat, le particulier employeur verse, le cas échéant, le salaire restant dû, l'indemnité compensatrice de congés payés, l'éventuelle régularisation de salaire en année incomplète, ainsi que toute somme due au titre du solde de tout compte.

Le particulier employeur remet également à l'assistant-e maternel-le les documents obligatoires de fin de contrat, notamment :

- le certificat de travail ;
- le reçu pour solde de tout compte ;
- l'attestation destinée à France Travail.

En cas d'accueil d'une fratrie, et en l'absence d'interruption entre les contrats, l'ancienneté retenue est celle acquise depuis le premier contrat d'accueil conclu entre les parties.

11 Gestion administrative

Le particulier employeur reste responsable des obligations administratives liées à l'emploi de l'assistant-e maternel-le, notamment en matière de déclaration, de rémunération et de respect des dispositions légales et conventionnelles applicables.

Les parties peuvent utiliser un outil numérique de gestion afin de faciliter le suivi de l'accueil de l'enfant, la préparation des éléments déclaratifs, le calcul des rémunérations, des congés payés, des indemnités et, le cas échéant, la transmission des informations nécessaires aux organismes compétents.

Les informations utilisées pour établir les calculs et déclarations reposent sur les éléments renseignés, validés ou transmis par les parties dans le cadre de l'exécution du contrat (horaires d'accueil, absences, indemnités, congés, heures complémentaires ou majorées, etc.).

Chaque partie s'engage à communiquer des informations exactes et à signaler dans les meilleurs délais toute anomalie, oubli ou modification pouvant avoir un impact sur la gestion administrative du contrat.

L'utilisation d'un outil de gestion ou d'un service tiers ne modifie pas la qualité de particulier employeur, ni les responsabilités respectives des parties dans l'exécution du présent contrat.

Information : Les règles applicables aux assistant-e-s maternel-le-s peuvent évoluer au fil des mises à jour réglementaires, conventionnelles ou des évolutions des services administratifs et déclaratifs. Les parties sont invitées à vérifier régulièrement les informations applicables à leur situation.

12 Confidentialité

Les parties s'engagent à conserver de manière confidentielle les informations personnelles transmises entre elles dans le cadre de l'exécution du présent contrat. Elles prennent les mesures nécessaires pour garantir cette confidentialité.

13 Signatures

Le présent contrat est établi en deux exemplaires.

Un exemplaire est remis au salarié et l'autre est conservé par le particulier employeur.

LE PARENT-EMPLOYEUR

Petit Marie

Date et signature

L'ASSISTANT-E MATERNEL-LE

Martin Sophie

Date et signature

