



## NOTICE COMPLEMENTAIRE AU CONTRAT DE TRAVAIL ASSISTANTES MATERNELLES

### Références légales

---

Convention Collective Nationale :

« **Assistants Maternels du particulier employeur du 1er Juillet 2004, applicable au 1er Janvier 2005** »

Convention collective consultable en ligne :

**[www.legifrance.com](http://www.legifrance.com)**

Cliquez sur « conventions collectives »

Indiquez soit :

- Par activité ou mot clé : assistant maternel
- IDCC : 2395
- n° brochure : 3317

Vous pouvez commander votre convention collective en ligne :

[ladocumentationfrancaise.fr](http://ladocumentationfrancaise.fr)

Code de l'Action Sociale et des Familles

- Partie législative : les articles L 421-13 et suivants
- Partie réglementaire : les articles R 421-1 et suivants
- les articles L423-1 et L423-2 précisent les dispositions du code du travail applicables aux assistants(es) maternels(es).

**Sont applicables les dispositions du Code du travail relatives**

- 1° Aux discriminations et harcèlements,
- 2° A l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,;
- 3° A la maternité, à la paternité, à l'adoption et à l'éducation des enfants,
- 4° Au contrat de travail à durée déterminée,;
- 5° A la résolution des différends qui peuvent s'élever à l'occasion d'un contrat de travail entre les assistants maternels ou familiaux et les particuliers ou les personnes morales de droit privé mentionnés à l'article L. 773-1 du présent code ainsi qu'au conseil de prud'hommes, La section des activités diverses des conseils de prud'hommes est compétente pour connaître de ces différends ;
- 6° A la négociation collective et aux conventions et accords collectifs de travail,
- 7° Aux syndicats professionnels,;
- 8° Aux délégués du personnel et au comité d'entreprise,
- 9° Aux conflits collectifs,;
- 10° A la journée du 1er mai,;
- 11° A la durée du congé payé,
- 12° Au congé pour événements familiaux,
- 13° A l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes,
- 14° Au paiement du salaire,;
- 15° Aux saisies et cessions de rémunérations,;
- 16° Au régime d'assurance des travailleurs involontairement privés d'emploi,
- 17° A la formation professionnelle continue,.

## Obligations générales

---

### Obligations de l'employeur :

- S'assurer que le salarié est titulaire de l'agrément et contrôler le respect de la capacité d'accueil
- Vérifier si la 1ère partie de la formation a été suivie,
- Déclarer l'emploi à l'URSSAF, à la MSA ou à la CAF,
- Vérifier l'assurance responsabilité civile professionnelle du salarié,
- Vérifier l'assurance automobile, le cas échéant et notamment la clause particulière de la couverture de transport des enfants accueillis à titre professionnel,
- Etablir un contrat de travail écrit,
- Etablir mensuellement un bulletin de paie (sauf employeurs dépendant du centre PAJE )
- Procéder à la déclaration nominative mensuelle (volet social PAJE) ou trimestrielle des salaires (DNT)

### Obligations du salarié :

- Présenter une copie de l'agrément et informer l'employeur de toutes modifications d'agrément et de conditions d'accueil,
- Présenter la copie de l'attestation de suivi de la 1er partie de formation initiale pour les assistants maternels agréés après 1992,
- Communiquer l'attestation personnelle d'assuré social,
- Communiquer les attestations d'assurance responsabilité civile professionnelle et d'assurance automobile,
- Faire visiter à l'employeur les pièces auxquelles l'enfant aura accès,
- Conclure un contrat de travail écrit.

## Période d'essai

---

Elle doit être prévue au contrat :

- si l'accueil de l'enfant prévu au contrat s'effectue sur 1, 2 ou 3 jours calendaires par semaine la période d'essai aura une durée maximum de 3 mois
- Si l'accueil s'effectue sur 4 jours et plus par semaine, la période d'essai aura une durée maximum de 2 mois.

Durant cette période le contrat peut être rompu à tout moment par chacune des parties.

En cas de rupture de la période, les délais de prévenance prévus par le code du travail ne sont pas applicables aux contrats de travail des assistantes maternelles.

## Durée du travail

---

La durée conventionnelle de l'accueil est de 45 heures hebdomadaires.

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

L'assistant maternel a droit à une journée de repos hebdomadaire commune à tous les employeurs et de préférence le dimanche.

La durée du travail est un élément essentiel du contrat de travail qui ne peut être modifié sans l'accord du salarié.

Un avenant est alors nécessaire.

Si le salarié refuse la modification de son contrat de travail, le contrat de travail initial continue de s'appliquer. Il appartient alors à l'employeur de décider des suites qu'il entend réserver au contrat de travail.

## Rémunération

---

Le salaire horaire brut de base ne peut être inférieur à 0,281 fois le montant du SMIC horaire par enfant. (article D 773-8 Décret n° 2006-627 du 29 mai 2006).

### Salaire horaire minimum au 1er janvier 2019 :

Salaire horaire minimum	Métropole et DOM Hors Bas-Rhin, Haut-Rhin et Moselle
Salaire brut*	2,82 €
Salaire net	2,21 €

*\*Le salaire horaire brut ne peut être inférieur à 0,281 fois le SMIC horaire brut (SMIC en vigueur au 1er janvier 2019 : 10,03 € bruts).*

Au-delà de ce minimum, la rémunération peut être fixée librement par les parties.

La rémunération est un élément essentiel du contrat de travail qui ne peut être modifié qu'en accord des deux parties.

Un avenant est alors nécessaire.

Si le salarié refuse la modification de sa rémunération, proposée par son employeur, la rémunération prévue par le contrat de travail initial continue de s'appliquer. Il appartient alors à l'employeur de décider des suites qu'il entend réserver au contrat de travail.

Si l'employeur refuse la modification de la rémunération demandée par le salarié, la rémunération prévue par le contrat de travail initial continue de s'appliquer. Il appartient alors au salarié de décider des suites qu'il entend réserver à son contrat de travail.

### Indemnités :

Le décret du 29 mai 2006 précise que « les indemnités et fournitures destinées à l'entretien de l'enfant accueilli par un assistant maternel couvrent et comprennent : Article D . 773-5

. - Les indemnités et fournitures destinées à l'entretien de l'enfant accueilli par un assistant maternel mentionnées à l'article L. 773-5 couvrent et comprennent :

« - les matériels et les produits de couchage, de puériculture, de jeux et d'activités destinés à l'enfant, à l'exception des couches, qui sont fournies par les parents de l'enfant, ou les frais engagés par l'assistant maternel à ce titre ;

« - la part afférente aux frais généraux du logement de l'assistant maternel.

« Lorsque aucune fourniture n'est apportée par les parents de l'enfant ou par l'employeur, le montant de l'indemnité d'entretien ne peut être inférieur à 85 % du minimum garanti mentionné à l'article L. 141-8 par enfant et pour une journée de neuf heures. Ce montant est calculé en fonction de la durée effective d'accueil quotidien.

« Le montant de l'indemnité d'entretien peut être réexaminé afin de tenir compte de l'évolution des besoins de l'enfant.

« Les repas sont fournis soit par les parents, soit par l'assistant maternel moyennant une indemnité de nourriture versée par l'employeur d'un montant convenu avec ce dernier.

« Art. D. 773-6. - Les indemnités et fournitures destinées à l'entretien de l'enfant confié à un assistant familial mentionnées à l'article L. 773-5 couvrent les frais engagés par l'assistant familial pour la nourriture, l'hébergement, l'hygiène corporelle, les loisirs familiaux et les déplacements de proximité liés à la vie quotidienne de l'enfant, à l'exception des frais d'habillement, d'argent de poche, d'activités culturelles ou sportives spécifiques, de vacances ainsi que les fournitures scolaires, pris en charge au titre du projet individualisé pour l'enfant, mentionné à l'article L. 421-16 du code de l'action sociale et des familles.

« Le montant des indemnités et fournitures prévues au premier alinéa ne peut être inférieur à 3,5 fois le minimum garanti mentionné à l'article L. 141-8 ; il peut être modulé en fonction de l'âge de l'enfant.

En 2018 Le montant de l'indemnité d'entretien par jour ne peut être inférieur à :

L'indemnité d'entretien minimum versée aux assistantes maternelles pour une journée de 9h = 85% du minimum garanti soit **3,08 €\* (par jour et par enfant)** au 1er janvier 2019

Si la durée de l'accueil est inférieure à 9 heures, l'indemnité est proratisée en fonction des heures de travail sans pouvoir être inférieure à 2,74 Euros

Si la durée de l'accueil est supérieure à 9 heures, l'indemnité sera proratisée en fonction des heures de travail Le

minimum garanti en 2019 : 3,57 €

Attention les indemnités (petit déjeuner, déjeuner, goûter, entretien, dîner et déplacement) ne sont pas des éléments de salaires mais des remboursements de frais professionnels. A ce titre, elles ne sont pas prises en compte dans le calcul des cotisations sociales, de l'indemnité de congés payés, de l'indemnité de rupture.

Les indemnités ne sont versées que les jours travaillés. Leur montant global varie donc chaque mois.

Le bulletin de salaire est établi par :

- le centre PAJE pour les parents affiliés à PAJEMPLOI
- les parents eux-mêmes lorsqu'ils n'adhèrent pas à PAJEMPLOI

## **Inaptitude**

---

Les assistantes maternelles ne bénéficient pas des dispositions relatives à la médecine du travail au sens du code du travail.

Le CASF et la convention collective ne prévoient aucune disposition relative à la médecine du travail.

Les assistantes maternelles disposent d'un agrément délivré par le conseil départemental.

Aussi, si l'état de santé de l'assistante maternelle ne lui permet plus de continuer son activité, il est préférable que celle-ci saisisse la PMI qui pourra, au vu de la situation, prendre une décision soit de suspension ou de retrait de l'agrément.

Cette décision permettra alors aux parents employeurs de rompre le contrat de travail.

Attention : il ne s'agira pas d'un licenciement pour inaptitude mais pour retrait ou suspension d'agrément.

Le préavis ne sera pas dû. L'indemnité de rupture sera due et calculée selon les dispositions prévues par la convention collective (1/120<sup>ème</sup> des salaires nets perçus hors indemnités).

Les particuliers employeurs ne sont pas tenus de faire passer une visite médicale d'embauche à leur assistant maternel.

Celui-ci ne s'expose à un examen médical que dans le seul cadre de l'obtention de l'agrément et de son renouvellement.

CCN Assistants maternels du particulier employeur, 1er juill. 2004, art. 15, étendue par arr. 17 déc. 2004 : JO, 28 déc.