Le contrat de travail d'une assistante maternelle

Description

La rédaction d'un [contrat de travail](#) est obligatoire lors de l'embauche d'une assistante maternelle. Pour faire garder leurs enfants, de nombreux parents deviennent des particuliers employeurs en embauchant une nounou.

Ainsi, le contrat de travail permet d'encadrer les relations de travail entre les deux parties et constitue une garantie pour chacune d'elles en cas de litige.

[Modèle contrat de travail](#)

Le contrat de travail est-il obligatoire lors de l'embauche d'une assistante maternelle ?

Conformément au Code du travail et à la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur du 1er juillet 2004, l'assistante maternelle ou assistant maternel est une personne qui **accueille habituellement et de façon non permanente** des mineurs à son domicile contre une rémunération.

En cas d'embauche d'une assistante maternelle, la signature d'un contrat de travail à temps complet **se révèle obligatoire et imposée** par la convention collective des assistantes maternelles. Ce type de contrat est donc différent de celui du [contrat de travail de soutien scolaire à domicile](#).

Le contrat de travail établi à temps complet ou partiel permet de **définir le cadre et les termes de l'échange** entre le particulier employeur et l'assistante maternelle. Constituant la base d'une relation durable, le contrat de travail permet de prévenir les contentieux en définissant clairement les obligations de chacun. Il s'agit du document auquel les deux parties se réfèrent en cas de difficultés.

Par ailleurs, le contrat de travail de l'assistante maternelle **constitue un document probatoire incontestable** permettant aux juges prud'homains de prendre connaissance des obligations de chaque partie et de prendre une décision en cas de litige.

Attention : Un [contrat de travail non signé](#) peut entraîner des conséquences graves

pour l'employeur.

Comment rédiger le contrat de travail d'une assistante maternelle ?

Au moment de l'embauche d'une assistante maternelle, le contrat de travail doit **être rédigé en 2 exemplaires, datés, paraphés et signés par les deux parties**. Par ailleurs, ce document doit être établi pour chaque enfant confié à l'assistante maternelle.

Lors de sa rédaction, certaines mentions obligatoires doivent figurer en plus de consignes et informations complémentaires. Un certain nombre de documents concernant l'enfant sont également à joindre lors de la signature du contrat.

Les mentions obligatoires

Plusieurs informations obligatoires **doivent apparaître** dans le contrat de travail d'une assistante maternelle, ce sont des informations administratives et conventionnelles :

- Type de contrat de travail ;
- Identité des parties (noms et prénoms) ;
- Numéro d'identification employeur ;
- Numéro URSSAF ou numéro Pajemploi ;
- Lieu de travail (adresse du domicile de l'assistante maternelle) ;
- Nom et date de naissance du ou des enfants accueillis ;
- Numéro de sécurité sociale du salarié ;
- Références de l'agrément délivré par le président du conseil départemental ;
- Garantie d'assurance souscrite par le salarié (responsabilité civile professionnelle et automobile si besoin) ;
- Date d'embauche ;
- Durée et [règles de la période d'essai](#) ;
- Horaires habituels d'accueil ;
- Durée de travail hebdomadaire ou mensuelle, ainsi que la répartition de cette durée entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;
- Absences prévues de ou des enfants ;
- Jour de repos hebdomadaire ;
- Rémunération conforme à un [coefficient de salaire](#) ;
- Date de versement de la rémunération ;
- Congés payés (précision de la période habituelle) ;

- Frais d'entretien ;
- Jours fériés travaillés ou chômés ;
- Durée du préavis en cas de [prise d'acte de rupture du contrat de travail](#).

Autres informations à faire figurer dans le contrat

Outre ces mentions obligatoires, la mention d'autres consignes et informations concernant l'enfant est conseillée :

- Santé : régime alimentaire, soins ou médicaments, médecin de référence, consignes en cas d'urgence, autorisation parentale à présenter au médecin en cas d'intervention médicale ou chirurgicale d'urgence ;
- Personnes à contacter en cas d'urgence si les parents sont absents ;
- Autorisation pour les modes de déplacement de l'enfant : conduite à l'école et activités extrascolaires ;
- Personnes autorisées à récupérer l'enfant au domicile de l'assistante maternelle.

Les documents à joindre au contrat de travail concernent notamment le carnet de vaccination de l'enfant et la liste des personnes titulaires de l'exercice de l'autorité parentale. Cette information **doit être écrite** en cas d'éventuel droit de visite restreint.

Zoom: La rédaction d'un contrat de travail peut s'avérer complexe pour des particuliers ne disposant pas de connaissances juridiques. C'est pourquoi LegalPlace met à votre disposition un [modèle de contrat de travail](#). Celui-ci contient toutes les mentions obligatoires nécessaires et s'adapte facilement à votre situation grâce à un questionnaire personnalisé à remplir en ligne.

Une période d'essai peut-elle être prévue au contrat ?

Selon qu'il s'agit d'un CDD ou d'un CDI, le contrat peut prévoir une période d'essai.

Concernant le contrat de travail à durée indéterminée (CDI), une période d'essai **peut être prévue**, mais il ne s'agit pas d'une obligation. La durée maximale de la période d'essai est la suivante :

- 3 mois si l'accueil de l'enfant s'effectue sur 1, 2 ou 3 jours calendaires ;
- 2 mois pour un accueil sur 4 jours ou plus.

Durant les premiers jours d'essai et au maximum pendant 30 jours, le parent employeur et l'assistante maternelle peuvent **prévoir un temps d'adaptation**. Pendant ce temps d'adaptation, les conditions et les horaires d'accueil sont fixés en

fonction des besoins de l'enfant.

S'il s'agit d'un contrat de travail à durée déterminée (CDD), la période d'essai **doit être prévue** au contrat de travail. La durée maximale de cette période d'essai dépend de la durée du contrat. Pour un CDD :

- Inférieur ou égal à 6 mois, la période d'essai maximale est d'un jour par semaine, dans la limite de 2 semaines ;
- Supérieur à 6 mois, la période d'essai maximale est d'un jour par semaine, dans la limite d'un mois.

Bon à savoir : Pendant la période d'essai, l'employeur et le salarié peuvent rompre librement le contrat de travail.

Comment s'effectuent les formalités déclaratives d'embauche de l'assistante maternelle ?

Le service Urssaf Pajemploi est l'interlocuteur pour les formalités déclaratives d'embauche de la nounou. Toutefois, les conditions d'embauche **diffèrent selon que l'employeur bénéficie ou non** du complément de libre choix du mode de garde (CMG).

Le complément de libre choix du mode de garde (CMG) fait partie de la prestation d'accueil du jeune enfant (Paje). Il s'agit d'une prise en charge partielle de la rémunération d'une assistante maternelle agréée. Le montant de la CMG varie selon le nombre d'enfants à charge, l'âge de l'enfant et les ressources.

Si le parent employeur bénéficie du CMG, cela veut dire qu'il est déjà immatriculé au service Urssaf Pajemploi. L'immatriculation se fait automatiquement lorsque la demande de CMG est validée par la Caisse d'allocations familiales ou la MSA.

Il ne reste plus qu'à l'employeur de déclarer l'assistante maternelle sur le site internet de Urssaf Service Pajemploi.

Si le parent employeur ne bénéficie pas de la CMG, ce dernier doit directement contacter le service Pajemploi pour s'y inscrire.

Qu'est-ce qu'un avenant au contrat de nounou ?

[L'avenant au contrat de travail d'une nounou](#) est un acte juridique qui a pour effet

d'ajouter ou de modifier le contenu du contrat initialement signé.

Le consentement de la nounou **est nécessaire pour toute modification** d'un élément essentiel du contrat. Ainsi, les modifications suivantes nécessitent un avenant :

- Garde d'un nouvel enfant non prévu dans le contrat initial ;
- Déménagement de l'employeur dans une zone géographique différente de celle où se trouvait son domicile ;
- Evolution de la durée de travail ;
- Changement d'horaires significatif ;

Bon à savoir : Si le temps de travail ne change pas mais que les journées travaillées par la nounou sont modifiées, un avenant est nécessaire.

- Nouvelle disponibilité pour garder vous-mêmes vos enfants ;
- Rémunération contractuelle de la salariée ;
- Ajout et/ou modification d'une ou plusieurs clauses du contrat de travail.

En revanche, ne nécessitent pas d'avenant :

- Le changement léger ou ponctuel des horaires de travail ;
- La modification du nombre d'heures majorées/supplémentaires/complémentaires.

Dans quels cas peut-on mettre fin au contrat de travail de l'assistante maternelle ?

La fin du contrat de travail d'une assistante maternelle ou d'un assistant maternel peut survenir à la suite de diverses situations :

- Licenciement ;
- Démission ;
- Rupture conventionnelle du contrat de travail.

En fonction de chaque situation, l'employeur et le salarié **doivent respecter certaines conditions**.

Licenciement de l'assistante maternelle

Lors du [licenciement de l'assistante maternelle ou nounou](#), le particulier employeur peut décider de mettre fin au contrat pour des raisons variées (suspension ou retrait

d'agrément, absence prolongée du salarié...).

L'employeur **doit respecter un préavis de 8 jours à 1 mois**, en fonction de l'ancienneté du salarié, sauf en cas de faute grave, de faute lourde ou de retrait de l'agrément.

À partir de 9 mois d'ancienneté, une **indemnité de rupture** est due sauf en cas de faute grave ou lourde. S'il reste des congés payés non pris à la date de rupture du contrat, une **indemnité compensatrice de congés payés** est également due.

La [lettre de licenciement d'une nourrice](#) est requise dans le cadre d'une rupture du contrat de travail de l'assistante maternelle. C'est une obligation qui fait partie de la procédure de licenciement d'une nourrice.

Dans le cas d'un CDD, aucun préavis n'est à respecter et l'employeur doit verser au salarié une indemnité de fin de contrat ou de précarité, ainsi qu'une indemnité compensatrice de congés payés.

A noter : Le motif du licenciement ne doit pas être discriminatoire, comme la grossesse de l'assistante maternelle par exemple.

Voici un tableau récapitulatif des délais de préavis à respecter en cas de licenciement de l'assistante maternelle :

Ancienneté de l'assistante maternelle	Durée minimum du préavis
Inférieure à 3 mois	8 jours calendaires
Supérieure à 3 mois et inférieure à 1 an	15 jours calendaires
Supérieure à 1 an	1 mois calendaire

Démission de l'assistante maternelle

Celle-ci **doit être claire et non équivoque**. Le salarié doit aussi respecter un préavis en fonction de son ancienneté au service de l'employeur. Le non-respect de ce préavis engendre le versement de dommages-intérêts à l'employeur.

À la fin de son préavis de démission, l'assistante maternelle ne perçoit pas d'indemnité de rupture. L'employeur doit lui verser au terme de son préavis le reliquat du salaire jusqu'au dernier jour travaillé et une indemnité compensatrice de congés payés.

Voici un tableau récapitulatif des délais de préavis à respecter en cas de démission de

l'assistante maternelle :

Ancienneté de l'assistante maternelle

Inférieure à 3 mois

Supérieure à 3 mois et inférieure à 1 an

Supérieure à 1 an

Durée minimum du préavis

Pas de préavis

15 jours calendaires

1 mois calendaire

Rupture conventionnelle du contrat de travail

Lorsqu'il y a [rupture conventionnelle du CDD](#) ou CDI, les deux parties doivent trouver un accord et respecter la procédure relative à la rupture conventionnelle. Cet accord doit être **formalisé et homologué par le directeur départemental du travail**.

A la fin du contrat de travail, le particulier employeur doit remettre les documents suivants au salarié :

1. Certificat de travail ;
2. Reçu pour solde de tout compte détaillant les sommes versées ;
3. Attestation France travail (anciennement Pôle emploi).

A noter : Si le salarié a signé le reçu pour solde de tout compte, ce dernier a 6 mois suivant la date de signature pour le contester.

Exemple de contrat de travail d'assistante maternelle

Voici un modèle simple de contrat de travail d'assistante maternelle.

Entre les soussignés

Mme ou M. (nom et prénom), employeur

Adresse, ville et code postal

En qualité de : mère père tuteur autre (à cocher)

N°URSSAF ou Pajemploi :

Et

Mme ou M. (nom et prénom), salarié(e)

Adresse, ville et code postal

Agréé(e) par la DASS

N° d'agrément Date de délivrance de l'agrément
..... ou date du dernier renouvellement
.....

Assurance « Responsabilité Civile Professionnelle » (préciser les
coordonnées de la compagnie)

N° de police :

Assurance automobile s'il y a lieu (mentionner les coordonnées de la
compagnie) :

N° de police :

Il a été convenu et arrêté ce qui suit.

Article 1 : Emploi et qualification

Dispositions applicables :

Ce présent contrat est encadré par les dispositions de la convention collective nationale de travail des assistants maternels du particulier employeur. L'employeur est tenu de remettre un exemplaire de cette convention au moment de l'embauche ou s'assure que l'employé en possède une à jour.

Nature de l'emploi :

Mme ou M. est embauché(e) en qualité d'assistante maternelle agréée ou d'assistant agréé. Ses fonctions seront exercées à son domicile mentionné ci-dessus.

Un contrat de travail écrit doit être établi pour chaque enfant accueilli.

Nom et prénom : Date de naissance :

.....

Informations concernant le ou les enfants :

- Santé :
- Régime alimentaire :
- Soins et médicaments :
- Coordonnées du médecin traitant :
- Coordonnées des personnes autorisées à récupérer le ou les enfants au domicile :
- Personnes à prévenir en cas d'urgence :

L'assistante maternelle ou assistant maternel sera chargé(e) de : (à adapter en fonction de la situation)

- La surveillance et des soins à apporter aux enfants
..... (mentionner leur prénom et leur âge),
notamment la préparation du petit-déjeuner et le déjeuner ;
- L'accompagnement aller-retour de(s) enfant(s)
..... (nom et prénom) jusqu'à l'école de
..... (nom et adresse de ou des établissements) le matin
à heures, retour à, et l'après-midi à
....., retour à
- Les promenades des enfants.

Article 2 : Durée du contrat

Ce présent contrat prend effet à compter du
(date et heure) pour une durée indéterminée.

Conformément aux dispositions de l'article L.423-9 du Code de l'action sociale et des familles, ce contrat deviendra définitif après une période d'essai de trois mois.

Chacune des parties bénéficie d'une faculté de résiliation, pouvant être appliquée à tout moment, à condition de respecter un délai de préavis de jours ou mois, sauf faute grave du salarié. Par ailleurs, si la décision de rompre le contrat provient de l'employeur, elle doit être notifiée à l'assistante maternelle ou assistant maternel par lettre recommandée avec avis de réception. La date de présentation de cette lettre fixe le point de départ du délai-congé dû.

Article 3 : Durée du travail

Horaire hebdomadaire – nombre d'heures par semaine suivant le planning suivant

	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
Heure d'arrivée							
Heure de départ							

Planning mensuel (s'il y a lieu) :

Jour de repos hebdomadaire :

Jours fériés travaillés :

Absences prévues de l'enfant (ex : vacances scolaires) :

Article 5 : Rémunération

Le ou la salarié(e) percevra une rémunération de euros par jour et par enfant. Une rémunération supplémentaire de euros sera versée par enfant pour chaque heure effectuée au-delà d'une durée de heures dans une même journée d'accueil.

Le versement du salaire s'effectuera à la fin de chaque mois.

Le ou la salarié(e) bénéficiera aussi d'une indemnité d'entretien par enfant (savon, papier toilettes, chauffage...) de euros et une

indemnité de repas de euros par repas et par enfant.

L'absence des ou de l'un des enfants pendant une période d'accueil n'entraîne pas la diminution de la rémunération sauf si l'absence est imputable au salarié.

Article 6 : Congés payés

Le ou la salarié(e) aura droit à 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois travaillé ou assimilé acquis sur la période dite de référence (du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours), dans la limite de 30 jours ouvrables, soit 5 semaines.

Article 7 : Fin de contrat

Une indemnité de licenciement calculée suivant les conditions prévues par l'article D773-1-5 du Code du travail est due à l'assistante maternelle ou assistant maternel justifiant d'une ancienneté d'au moins 2 ans. L'application de cet article n'a pas lieu si le licenciement intervient soit au cours ou à l'expiration de la période d'essai, soit pour faute grave ou lourde de l'employé.

Fait à (nom de la commune), le (date)

(Signature des deux parties précédée de la mention « lu et approuvé »)

FAQ

Une assistante maternelle peut-elle accueillir des enfants avant d'avoir signé un contrat ?

Il est formellement interdit pour une assistante maternelle d'accueillir des enfants à son domicile sans avoir signé de contrat. Le non-respect des règles juridiques peut entraîner le retrait de l'agrément et des poursuites au Conseil de Prud'hommes.

Quel est le salaire horaire moyen d'une assistante maternelle ?

Le salaire horaire brut d'une assistante maternelle ne peut pas être inférieur à 3,49 €. C'est le salaire horaire minimum prévu par la convention collective nationale des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Dois-je déclarer une nounou agréée ?

Une assistante maternelle non agréée doit être déclarée à l'Urssaf, sachant que des charges additionnelles s'ajouteront au salaire à payer tous les mois.