



MINISTÈRE
DU TRAVAIL
ET DES SOLIDARITÉS

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Juin 2026

GUIDE ASSISTANTS MATERNELS



DREETS Bourgogne-Franche-Comté
Pôle Politiques du travail

SOMMAIRE

| | | |
|-----------------|---|-----|
| FICHE 01 | L'engagement réciproque, la période d'adaptation et d'essai | p3 |
| FICHE 02 | Les jours fériés | p6 |
| FICHE 03 | Les absences autorisées | p7 |
| FICHE 04 | L'acquisition des congés payés | p17 |
| FICHE 05 | La prise des congés payés | p20 |
| FICHE 06 | L'indemnisation des congés payés | p23 |
| FICHE 07 | La rémunération en cas d'accueil sur 52 semaines | p26 |
| FICHE 08 | La rémunération en cas d'accueil sur 46 semaines ou moins | p29 |
| FICHE 09 | L'accueil occasionnel et le Contrat à Durée Déterminée (CDD) | p32 |
| FICHE 10 | Les différents modes de rupture du contrat de travail | p34 |
| FICHE 11 | Incidence de la rupture du contrat de travail | p37 |
| FICHE 12 | Mentions obligatoires et facultatives du contrat de travail d'un assistant maternel | p44 |
| FICHE 13 | Principales dispositions en matière de durée du travail applicables aux assistants maternels employés par des particuliers employeurs | p48 |
| FICHE 14 | Principales dispositions en matière de rémunération des assistants maternels employées par des particuliers employeurs | p50 |

FICHE 01 L'ENGAGEMENT RÉCIPROQUE, LA PÉRIODE D'ADAPTATION ET D'ESSAI

I-L'ENGAGEMENT RÉCIPROQUE

article 93 de la convention collective

Facultatif, il formalise l'engagement écrit par lequel le particulier employeur et l'assistant maternel s'accordent sur le principe de la formation du contrat de travail. Toute modification des termes de l'engagement réciproque doit faire l'objet d'un nouvel accord entre les parties.

Distinct du contrat de travail, il peut être rompu à l'initiative du particulier employeur ou de l'assistant maternel. Dans ce cas, la partie à l'initiative de la rupture :

- informe l'autre partie de sa décision, par LRAR ou remise en main propre contre décharge,
- lui verse une indemnité forfaitaire compensatrice d'un montant équivalent à ½ mois de salaire brut défini au moment de la conclusion de cet engagement. Cette indemnité n'a pas le caractère d'un salaire et par conséquent n'est pas soumise à cotisations sociales.



Nb : cette indemnité n'est pas due, sur présentation d'un justificatif, dès lors que les événements suivants surviennent entre la date de l'engagement réciproque et la date d'effet de l'embauche :

- le décès de l'enfant du particulier employeur ;
- le retrait, la suspension ou le non-renouvellement de l'agrément de l'assistant maternel.

➤➤➤ Un modèle d'engagement réciproque est proposé dans les fiches et documents pédagogiques. Ces derniers présentent une valeur indicative et non conventionnelle.

II-LA PÉRIODE D'ADAPTATION

article 94 de la convention collective

Une période d'adaptation peut être prévue entre le particulier employeur et l'assistant maternel. Elle peut être comprise dans l'éventuelle période d'essai prévue dans le contrat de travail.

Ses modalités d'exécution et sa durée, dans la limite de 30 jours calendaires, sont fixées par le contrat de travail qui doit alors préciser les horaires de travail correspondant, en fonction des besoins de l'enfant .

Pendant cette période, les heures de travail non effectuées sont déduites de la mensualisation (article 108.1 de la convention collective) par le calcul d'un salaire résiduel (cf fiche n° 11-II et article 111 de la convention collective).

III-LA PÉRIODE D'ESSAI

articles 95 à 95.2 de la convention collective

➤➤➤ Dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée

La durée maximale de la période d'essai dépend du nombre de jours de travail hebdomadaire fixé dans le contrat de travail :

- en cas de travail un, deux ou trois jours calendaires par semaine : trois mois
- en cas de travail quatre jours calendaires et plus par semaine : deux mois.
- en cas de période d'essai déjà effectuée et concluante pour la garde d'un autre enfant de la même fratrie : 30 jours calendaires (durée maximale de la période d'adaptation).

Facultative, sa durée doit être explicitement indiquée dans le contrat si les parties souhaitent en prévoir une.

➤➤➤ Dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée

(articles 44-2 de la convention collective et L. 1242-10 du Code du travail)

Si le contrat de travail comporte une période d'essai, elle ne peut excéder une durée calculée à raison d'un jour par semaine, dans la limite de :

- deux semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est au plus égale à six mois ;
- d'un mois dans les autres cas.

Lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis, la période d'essai est calculée par rapport à la durée minimale du contrat.

Rupture du contrat de travail pendant la période d'essai (CDI ou CDD)

Au cours de la période d'essai, l'employeur ou le salarié peut rompre librement le contrat, sans procédure particulière hormis la remise par écrit de la décision le cas échéant.

Aucun préavis n'est prévu par la Convention Collective. Les dispositions légales fixant un préavis ne sont pas applicables aux assistants maternels (article L 423-2 du code de l'action sociale et des familles).

La remise de la notification de la fin de la période d'essai par l'employeur marque donc la fin définitive du contrat de travail.

A cette date, l'employeur doit alors délivrer au salarié (article 69 de la convention collective) :

- Un certificat de travail précisant :
 - les nom, prénom et adresse du particulier employeur ;
 - les nom et prénom du salarié ;
 - la date d'effet de l'embauche ;

- la date de fin du contrat de travail ;
 - la nature de l'emploi occupé ou, le cas échéant, les emplois successivement occupés et les périodes correspondantes ;
 - la portabilité de la prévoyance (IRCEM Prévoyance),
 - le cas échéant, la mention précisant que le salarié est libre de tout engagement à l'égard du particulier employeur ;
- L'attestation pour présenter une demande d'indemnisation auprès de France Travail ;
 - Un reçu pour solde de tout compte détaillant les sommes versées au salarié à la date de la rupture du contrat de travail.

Le reçu peut-être signé par le salarié. Il peut être dénoncé dans les 6 mois qui suivent sa signature, délai au-delà duquel il devient libératoire pour le particulier employeur pour les sommes qui y sont mentionnées.

FICHE 02 LES JOURS FÉRIÉS

1er mai ([article 47-1](#) de la Convention Collective)

Le 1er mai est un jour férié chômé et payé (maintien de la rémunération).

En cas de travail le 1er mai, les heures effectuées sont rémunérées en supplément du salaire mensualisé, au taux horaire contractuel.

Jours fériés légaux ([article 47-2](#) de la Convention Collective et [article L 3133-1](#) du Code du travail)

Jours fériés chômés :

Les jours fériés chômés donnent lieu à un maintien de salaire sans condition d'ancienneté dès lors que l'assistant maternel a travaillé le dernier jour de travail qui précède le jour férié et le premier jour de travail qui lui fait suite, sauf autorisation d'absence préalable de l'employeur.



Nb : sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux, la survenance d'un arrêt maladie se terminant le dernier jour de travail précédant le jour férié ou débutant le premier jour de travail suivant ne remet pas en cause ce droit à maintien de salaire.

Jours fériés travaillés :

Les jours fériés travaillés doivent être prévus au contrat de travail. A défaut, le travail d'un jour férié ne peut intervenir qu'avec l'accord de l'assistant maternel.

Le travail d'un jour férié est rémunéré avec une majoration de 10% (paiement de chaque heure effectuée à hauteur de 110% du taux horaire contractuel).

Inapplicabilité de la journée de solidarité

La journée de solidarité, prévue par l'article L 3133-7 du code du travail, ne fait pas partie des 17 thèmes du code du travail rendus applicables aux assistants maternels par l'article [L 423-2 du Code de l'action sociale et des familles](#). Elle ne leur est donc pas applicable, sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux compte tenu de l'absence de jurisprudence de la Cour de cassation sur ce point.

FICHE 03 LES ABSENCES AUTORISÉES DE L'ASSISTANT MATERNEL



I- LES ABSENCES RÉMUNÉRÉES

Elles sont assimilées à du temps de travail effectif pour la détermination du droit à congés payés et au titre de l'ancienneté.

Toute absence doit être justifiée et à défaut peut être considérée comme fautive.

Congés pour événements familiaux ([article 48-1-3-1](#) de la convention collective)

Le salarié bénéficiera, sur justification, à l'occasion de certains événements, d'une autorisation d'absence exceptionnelle accordée dans les conditions suivantes sans condition d'ancienneté :

- 1° Quatre jours ouvrables pour son mariage ou pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité ;
- 2° Un jour ouvrable pour le mariage d'un enfant ou pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité d'un enfant ;
- 3° Trois jours ouvrables pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ;
- 4° Douze jours ouvrables pour le décès d'un enfant, durée portée à quatorze jours ouvrables dans les cas suivants :
 - décès d'un enfant, quel que soit son âge, s'il était lui-même parent ;
 - décès d'un enfant âgé de moins de vingt-cinq (25) ans ;
 - décès d'une personne de moins de vingt-cinq (25) ans à la charge effective et permanente du salarié ;

5° Trois jours ouvrables pour le décès du conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, du concubin, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère (entendu comme le père ou la mère du conjoint marié du salarié), d'un frère ou d'une sœur ;

6° Cinq jours ouvrables pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant ;

7° Un jour ouvrable en cas de décès d'un descendant en ligne directe (petit-enfant, arrière petit-enfant),

8° Un jour ouvrable en cas de décès d'un ascendant en ligne directe (grand-parent, arrière-grand-parent).

Ces jours de congé doivent être pris au moment de l'évènement, ou en accord avec l'employeur, dans les jours qui entourent l'évènement. En cas de congés 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 l'assistant maternel à un déplacement de plus de 600 km (aller retour), un jour ouvrable supplémentaire non rémunéré peut être demandé à l'employeur.

Congés complémentaire de deuil ([article 48-1-3-1-2 de la convention collective](#))

Congé de huit (8) jours ouvrables en cas de décès :

- d'un enfant âgé de moins de 25 ans ;
- d'une personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié.

Le congé est à prendre dans un délai d'un an à compter du décès de l'enfant. Il peut être fractionné en deux périodes. Chaque période de congé est d'une durée d'au moins une journée. Le salarié informe le particulier employeur vingt-quatre heures au moins avant le début de chaque période de congé. Il se cumule avec le congé pour décès d'un enfant précité.

Autorisations d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires de suivi d'une grossesse

(article 48-1-2 de la convention collective)

Les absences pendant les heures de travail afin de se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par la loi, dans le cadre du suivi de sa grossesse, sont rémunérées et assimilées à du temps de travail effectif pour la détermination du droit à congés payés et au titre de l'ancienneté.

La salariée informe le particulier employeur de son état de grossesse et lui fournit un certificat médical attestant, suivant le cas, de :

- son état de grossesse et de la date présumée de son accouchement ou la date effective de celui-ci ;
- s'il y a lieu, l'existence et la durée prévisible de son état pathologique rendant nécessaire une augmentation de la période de suspension de son contrat de travail.

Ce certificat peut être remis au particulier employeur contre décharge ou lui être envoyé par lettre recommandée avec accusé de réception.



Nb : la maternité de la salariée ne peut être le motif du retrait de l'enfant. Les parents peuvent procéder à son remplacement temporaire par la conclusion avec un autre salarié d'un CDD de remplacement (article L 1242-2 du code du travail rendu applicable aux assistants maternels par l'article L 423-2 du code de l'action sociale et des familles).

Les congés pour la journée de défense et citoyenneté

(article 48-1-3-2 de la convention collective)

Une autorisation d'absence du jour est accordée à tout jeune de 18 à 25 ans dans le but exclusif de participer à la journée de la défense et de la citoyenneté.

Congé payés supplémentaires pour enfant(s) à charge

(article 48-1-3-3 de la convention collective)

Cf. fiche N°4 II- Acquisition de congés payés.

Congé pour assister à la cérémonie d'accueil dans la citoyenneté française

(article 48-1-3-4 de la convention collective)

D'une durée d'une demi-journée, ce congé est obligatoirement positionné à la date de la tenue de la cérémonie. Bénéficie de ce droit, dans les mêmes conditions, le salarié dont le conjoint est la personne concernée.

II- LES ABSENCES NON RÉNUMÉRÉES

Congés de maternité (articles 48-1-2 et suivants de la convention collective)

Le congé de maternité, d'une durée minimale de 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement et de dix semaines après, varie en fonction du rang de naissance de l'enfant et du nombre de naissances simultanées prévues (cf articles L 1225-17 et suivants du Code du travail).

Il suspend le contrat de travail durant toute sa durée. Cette période est cependant prise en compte pour la détermination du droit à congés payés et au titre de l'ancienneté.

A son retour, la salariée doit bénéficier d'une visite médicale de reprise auprès de la médecine du travail et d'un entretien professionnel consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications, d'emploi et de besoins en formation.

Congés d'adoption (article 48-1-2-4 de la convention collective)



Ce congé peut se cumuler avec le congé pour événement familial lié à l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption (3 jours ouvrables – cf - Congés pour événements familiaux).

La durée de ce congé est de 16 semaines au plus (portée à 18 semaines lorsque l'adoption porte à trois ou plus le nombre d'enfants dont le salarié ou le foyer assume la charge et 22 semaines en cas d'adoptions multiples ; article L. 1225-37 du Code du travail).

Avant son départ en congé, le salarié doit informer, dans les meilleurs délais, le particulier employeur du motif de son absence et de la date à laquelle il entend mettre fin à la suspension de son contrat de travail, par courrier recommandé avec accusé de réception ou remis en mains propres contre décharge.

Pendant la durée du congé d'adoption, le contrat de travail est suspendu. Cette suspension du contrat est assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination du droit à congés payés et au titre de l'ancienneté.

A son retour de congé d'adoption, l'assistant maternel doit bénéficier d'un entretien professionnel consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications, d'emploi et de besoins en formation.

Congé parental d'éducation (article 48-1-2-5 de la convention collective)

Le congé parental d'éducation peut être pris à l'occasion de la naissance d'un enfant ou de l'adoption d'un enfant de moins de seize ans. Sous réserve d'une ancienneté d'au moins un an dans le secteur de l'emploi à domicile.

Il peut être pris, au choix de l'assistant maternel, sous la forme d'un congé parental total ou par la réduction de sa durée de travail.

Le congé parental d'éducation et la période d'activité à temps partiel ont une durée initiale d'un an au plus. Ils peuvent être prolongés deux fois pour prendre fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant.

En cas de naissances multiples, le congé parental d'éducation peut être prolongé jusqu'à l'entrée à l'école maternelle des enfants. Pour les naissances multiples d'au moins trois enfants ou les arrivées simultanées d'au moins trois enfants adoptés ou confiés en vue d'adoption, il peut être prolongé cinq fois pour prendre fin au plus tard au sixième anniversaire des enfants.

En cas d'adoption d'un enfant de moins de trois ans, le congé parental et la période d'activité à temps partiel prennent fin à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant.

Lorsque l'enfant adopté ou confié en vue de son adoption est âgé de plus de trois ans mais n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire, le congé parental et la période d'activité à temps partiel ne peuvent excéder une année à compter de l'arrivée au foyer (article L. 1225-48 du Code du travail).

Il revient au salarié d'effectuer les démarches auprès des différents organismes sociaux pour obtenir l'éventuelle indemnisation de son congé parental.

Lorsque le congé débute immédiatement après le congé maternité ou d'adoption, le salarié doit informer par tout moyen le particulier employeur un mois avant le terme de ce dernier. Lorsqu'il ne suit pas immédiatement le congé maternité ou d'adoption, l'information doit être communiquée au moins deux mois avant le début de ce congé, par courrier recommandé avec accusé de réception ou remis en mains propres contre décharge.

Le congé parental à temps plein n'est pas assimilé à du temps de travail effectif pour la détermination du droit à congés payés mais il est pris en compte pour moitié pour la détermination de l'ancienneté.

A son retour, l'assistant maternel doit bénéficier d'un entretien professionnel consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications, d'emploi et de besoins en formation.



Congé pour convenance personnelle ([article 48-2-1 de la convention collective](#))

Des congés pour convenance personnelle, non rémunérés, peuvent être accordés par l'employeur à la demande du salarié. Ces congés n'entrent pas en compte pour le calcul de la durée des congés payés annuels.

Congés pour enfant malade ([article 48-2-2 de la convention collective](#))

Tout salarié a droit à bénéficier d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'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.

Congés de présence parentale ([article 48-2-3](#) et [articles L 1225-62 et suivants du Code du travail](#))

Congé de droit lorsque l'enfant à charge est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants.

Sa durée maximale est de 317 jours ouvrés qui peuvent être, avec l'accord de son employeur, fractionnés ou transformés en période d'activité à temps partiel. Ce congé est renouvelable après prescription médicale pendant une période maximale de trois ans pour un même enfant et par maladie, accident ou handicap. En cas de fractionnement du congé, la durée minimale de chaque période de congé est d'une demi-journée.

Le salarié informe l'employeur de sa volonté de bénéficier du congé de présence parentale au moins quinze jours avant le début du congé par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé de sa volonté de bénéficier de ce congé. Il joint un certificat médical.

Chaque fois qu'il souhaite prendre une demi-journée, un jour ou plusieurs jours de congé, il en informe l'employeur au moins quarante-huit heures à l'avance. En cas de dégradation soudaine de l'état de santé de l'enfant ou en cas de situation de crise nécessitant une présence sans délai du salarié, ce dernier peut bénéficier de ce congé immédiatement.

Ce congé n'est pas assimilé à de la présence effective pour la détermination du droit à congés payés. En revanche, il est pris en compte pour la détermination de l'ancienneté.

Congés de solidarité familiale

(article 48-2-4 modifié par l'avenant n°4 du 16 octobre 2023 et L3142-6 et suivants du Code du travail)

Permet au salarié de cesser temporairement son activité professionnelle pour assister un proche (ascendant, descendant, frère, sœur ou personne partageant le même domicile que le salarié) en fin de vie (pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable). Ce droit bénéficie, dans les mêmes conditions, au salarié ayant été désigné comme personne de confiance, au sens de l'article L. 1111-6 du code de la santé publique.

La durée du congé est de trois mois, renouvelable une fois, pris soit en continu soit, avec l'accord de l'employeur, de manière fractionnée ou à temps partiel. Cette période est prise en compte pour la détermination de l'ancienneté mais pas pour le droit à congés payés.

Modalités d'information : par tout moyen conférant date certaine, au moins quinze jours avant la date de son départ en congé et, le cas échéant, de sa demande de fractionnement ou de transformation en temps partiel du contrat de travail.

Conditions de bénéfice : fourniture d'un certificat médical, établi par le médecin traitant de la personne que le salarié souhaite assister, attestant que cette personne souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable.

Situation du salarié pendant le congé : la période n'est pas rémunérée mais le salarié peut demander le bénéfice de l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie (AJAP) dans les conditions fixées par les articles L 168-1 et suivants du code de la sécurité sociale.

A l'issue du congé le salarié bénéficie de l'entretien professionnel dans les conditions prévues à l'annexe n° 2 - article 13 de la convention collective.

Congé de proche aidant (article 48-2-5 introduit par l'avenant n° 4 du 16 octobre 2023 et articles L 3142-16 et suivants du code du travail)

Permet au salarié de cesser provisoirement son activité professionnelle pour aider une personne handicapée ou en perte d'autonomie avec :

- son conjoint, son concubin ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- un ascendant ou un descendant ;
- un enfant dont il assume la charge au sens de l'article L. 512-1 du code de la sécurité sociale ;

- un collatéral jusqu'au quatrième degré
- un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité
- une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

La personne aidée doit résider en France de manière stable et régulière.

La durée du congé ne peut excéder, renouvellement compris, un an pour l'ensemble de la carrière.

En cas de dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée, de situation de crise nécessitant une action urgente du proche aidant ou de cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée, le congé débute ou peut être renouvelé sans délai.

Le salarié peut mettre fin de façon anticipée au congé ou y renoncer dans les cas suivants :

1° Décès de la personne aidée ;

2° Admission dans un établissement de la personne aidée ;

3° Diminution importante des ressources du salarié ;

4° Recours à un service d'aide à domicile pour assister la personne aidée

5° Congé de proche aidant pris par un autre membre de la famille.

Conditions de départ : information de l'employeur par tout moyen conférant date certaine, au moins un mois avant la date de début du congé et, le cas échéant, de la demande de fractionnement ou de transformation à temps partiel accompagnée du certificat médical, établi par le médecin traitant de la personne que le salarié souhaite assister, attestant que cette personne est handicapée ou en perte d'autonomie.

Situation du salarié pendant le congé : la période n'est pas rémunérée mais le salarié peut demander le bénéfice de l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie (AJAP) dans les conditions fixées par les articles L 168-1 et suivants du code de la sécurité sociale.

A l'issue du congé le salarié bénéficie de l'entretien professionnel dans les conditions prévues à l'annexe n° 2 - article 13 de la convention collective.



Maladie et accident **([article 49](#) et [annexe 3](#) de la convention collective)**

Le justificatif de l'arrêt de travail doit être communiqué au particulier employeur dans un délai de quarante-huit heures, sauf cas de circonstances exceptionnelles.

Les périodes de suspension au titre de la maladie (professionnelle ou non), de l'accident d'origine professionnelle ou de l'accident de trajet sont prises en compte pour la détermination de l'ancienneté ainsi que pour le calcul des droits à congés payés (article 49 et article L 3141-5 du code du travail ; cf fiche n° 4).

Les règles d'indemnisation du salarié, dont le contrat de travail est suspendu en raison de son état de santé, sont prévues à l'annexe n° 3 de la convention collective.

Dans le cas d'un arrêt consécutif à une affection de longue durée (ALD), l'assistant maternel bénéficie également, à son retour, d'un entretien professionnel.

Congés annuels complémentaires **([article 102-2](#) de la convention collective)**

Lorsque l'assistant maternel n'a pas acquis trente jours ouvrables de congés payés au cours de la période de référence (1er juin N-1 - 31 mai de l'année N en cours), il bénéficie de congés complémentaires non rémunérés pour lui permettre de bénéficier d'un repos annuel de trente jours ouvrables.

En cas d'accueil de l'enfant sur cinquante-deux semaines, les modalités de prise de ces congés annuels complémentaires sont identiques à celles relatives aux congés payés telles que fixées à l'article 102-1-1 de la convention collective (cf fiche 5 - I).

En cas d'accueil de l'enfant quarante-six semaines ou moins, ces périodes de congés annuels complémentaires non rémunérés font partie des semaines non travaillées déduites lors du calcul du salaire mensualisé.

Ces périodes de congés non rémunérés ne sont pas prises en compte pour déterminer le droit à congés payés de l'assistant maternel.

III- CONSÉQUENCES DES ABSENCES NON RÉNUMÉRÉES SUR LE SALAIRE **([article 111](#) de la convention collective)**

Pour les absences qui ne donnent pas lieu à maintien de la rémunération, le particulier employeur procède à une déduction d'absence pour déterminer la rémunération résiduelle à verser (cf fiche n°11 - II).

IV- CAS PARTICULIERS DES ABSENCES DE L'ENFANT

Absences de l'enfant gardé pour raison médicale ([article 105](#))

En cas d'absence de l'enfant pour raison médicale justifiée par un certificat médical ou un bulletin d'hospitalisation, le calcul d'une retenue sur salaire précitée s'applique également dans les limites suivantes :

- 5 jours pour de courtes absences pas nécessairement consécutives. Au-delà de cette limite, le particulier employeur doit procéder au paiement du salaire.
- 14 jours calendaires consécutifs. Au-delà, le particulier employeur doit reprendre le paiement du salaire ou rompre le contrat de travail par l'exercice de son droit de retrait (cf fiches 10 et 11).

Ces limites sont appréciées par période de 12 mois à compter de la date d'embauche ou de la date anniversaire du contrat. Sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux, ces deux périodes peuvent se cumuler dans la mesure où elles renvoient à deux types d'absence différentes : courtes ou d'une durée minimale de 14 jours consécutifs. Une absence de 9 jours consécutifs devra ainsi être considérée comme une absence courte et les 4 derniers jours devront faire l'objet d'une rémunération. Une nouvelle absence d'au moins 14 jours consécutifs pourra également donner lieu à une retenue sur salaire soit, potentiellement, un total de 19 jours non rémunérés sur chaque période de 12 mois.

Le particulier employeur avertit l'assistant maternel dès que possible, par tout moyen. Il lui transmet également le justificatif, au plus tard au retour de l'enfant.

Absences de l'enfant du fait du particulier employeur ([arrêt maladie du parent, licenciement...](#))

Si ce cas de figure n'est pas explicitement abordé par la convention collective, l'article 105 précité dispose cependant que les temps d'absence non prévus au contrat sont rémunérés. De plus, aux termes de l'arrêt de la Cour de cassation du 23 octobre 2013 (n° 12-14237) « l'employeur est tenu de payer sa rémunération et de fournir un travail au salarié qui se tient à sa disposition ». L'employeur est donc tenu, tant qu'il n'a pas procédé à la rupture du contrat de travail, de verser le salaire mensualisé dès lors que l'assistant maternel se tient à sa disposition pour accueillir l'enfant.

Par ailleurs, et sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux, ces périodes doivent être prise en compte pour le calcul des droits à congés payés (durée et indemnité correspondante).

FICHE 04 L'ACQUISITION DES CONGÉS PAYÉS

I- PRINCIPE GÉNÉRAL

([art L 3141-1](#) et suivants et [D 3141-3](#) du code du travail et [48-1-1-1](#) de la Convention Collective)

2,5 jours ouvrables

de congés payés par mois de travail effectué pendant la période dite « de référence » (fixée du 1er juin au 31 mai de l'année suivante) soit 5 semaines pour une présence continue pendant cette période.

Sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux, ce mode de calcul est applicable quel que soit le nombre de semaine d'accueil dans l'année prévu au contrat. En effet, un mois de travail est effectué et le salaire mensualisé est versé quel que soit le nombre de jours ou d'heures de travail prévu au contrat, dès lors qu'il n'a pas fait l'objet de rupture. Par conséquent, chaque mois partiellement travaillé du fait du contrat ouvre droit à 2,5 jours de congés payés et seuls les mois totalement non travaillés (hors arrêt maladie, cf ci-dessous) n'ouvrent pas droit à congés payés. Quoi qu'il en soit, tout salarié doit bénéficier d'au moins 4 semaines de congés payés par an (article 7 de la directive 2003/88/CE du 04/11/03 et arrêt de la Cour de cassation du 22/06/16 n° 15-20111).



Nb : en cas d'absences non prévues du fait de l'assistant maternel pendant une durée de plusieurs semaines (ou en nombre de mois non entier), le calcul des droits à congé acquis au titre des périodes de travail comme de celles de l'arrêt maladie doit alors être effectué par période de présence équivalente à 4 semaines ou à 24 jours ouvrables (continus ou non ; cf III- Exemples), dans la limite de l'acquisition de 30 jours ouvrables.

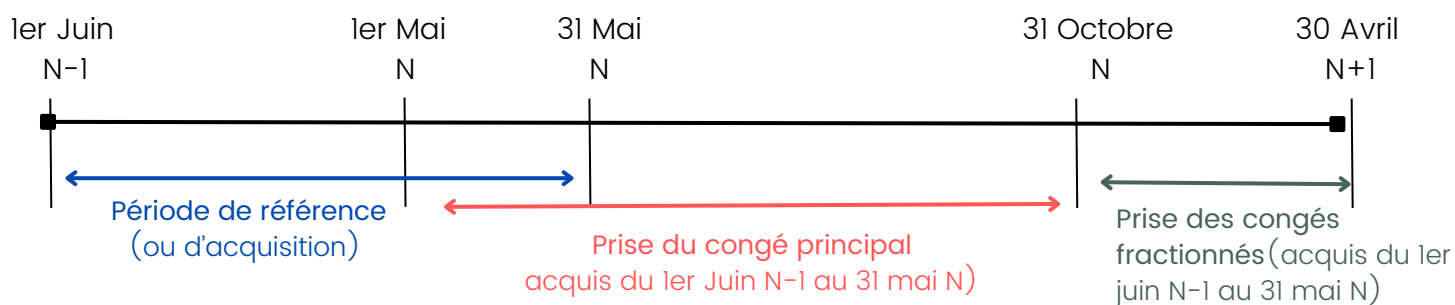
2 jours ouvrables

de congés payés par mois d'arrêt maladie (2,5 jours en cas d'arrêt à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle).

Les congés acquis doivent être pris dans un délai de 15 mois à compter :

- du retour du salarié et de l'information par l'employeur des droits acquis et du délai de prise pour les congés acquis au titre des périodes de travail qui n'ont pu être pris du fait d'un arrêt maladie ou pour les congés acquis au titre d'un arrêt maladie de moins d'un an ;
- de la fin de la période de référence pour les congés acquis au titre de la maladie lorsqu'à cette date le contrat de travail est toujours suspendu du fait d'un arrêt d'au moins un an.

Schéma de synthèse des périodes d'acquisition (dite période de référence) et de prise des congés payés (cf fiche n°5)



II- CONGÉS SUPPLÉMENTAIRES POUR ENFANT(S) A CHARGE (article 48-1-3-3 de la convention collective)

Droit déterminé et acquis au 31 mai de chaque année

(à l'issue de la période de référence).

- Femmes de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente : 2 jours de congé supplémentaire par enfant à charge. Ce congé est réduit à un jour si le congé acquis n'excède pas six jours.
- Femmes de plus de 21 ans à la date précitée : 2 jours de congés supplémentaires par enfant à charge, sans que le cumul du nombre des jours de congés supplémentaires et de congé payé acquis ne puisse excéder 30 jours ouvrables.

➤➤➤ Est réputé enfant à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours.

Seul le cas de la rupture du contrat avant que l'assistant maternel n'ait eu le temps de prendre ces jours de congé acquis donne lieu au versement d'une indemnité compensatrice en lieu et place de leur prise (prise en compte de ces jours supplémentaires acquis dans le calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés ; cf. fiche n°11 – III).

III- EXEMPLES

Soit une embauche au 1er septembre N-1 sur la base de 36 semaines à travailler par an (du 1er septembre au 31 août). L'assistant maternel a été présent 9 mois pendant la période d'acquisition (soit 39 semaines calendaires dont 27 travaillées en exécution du contrat de travail).

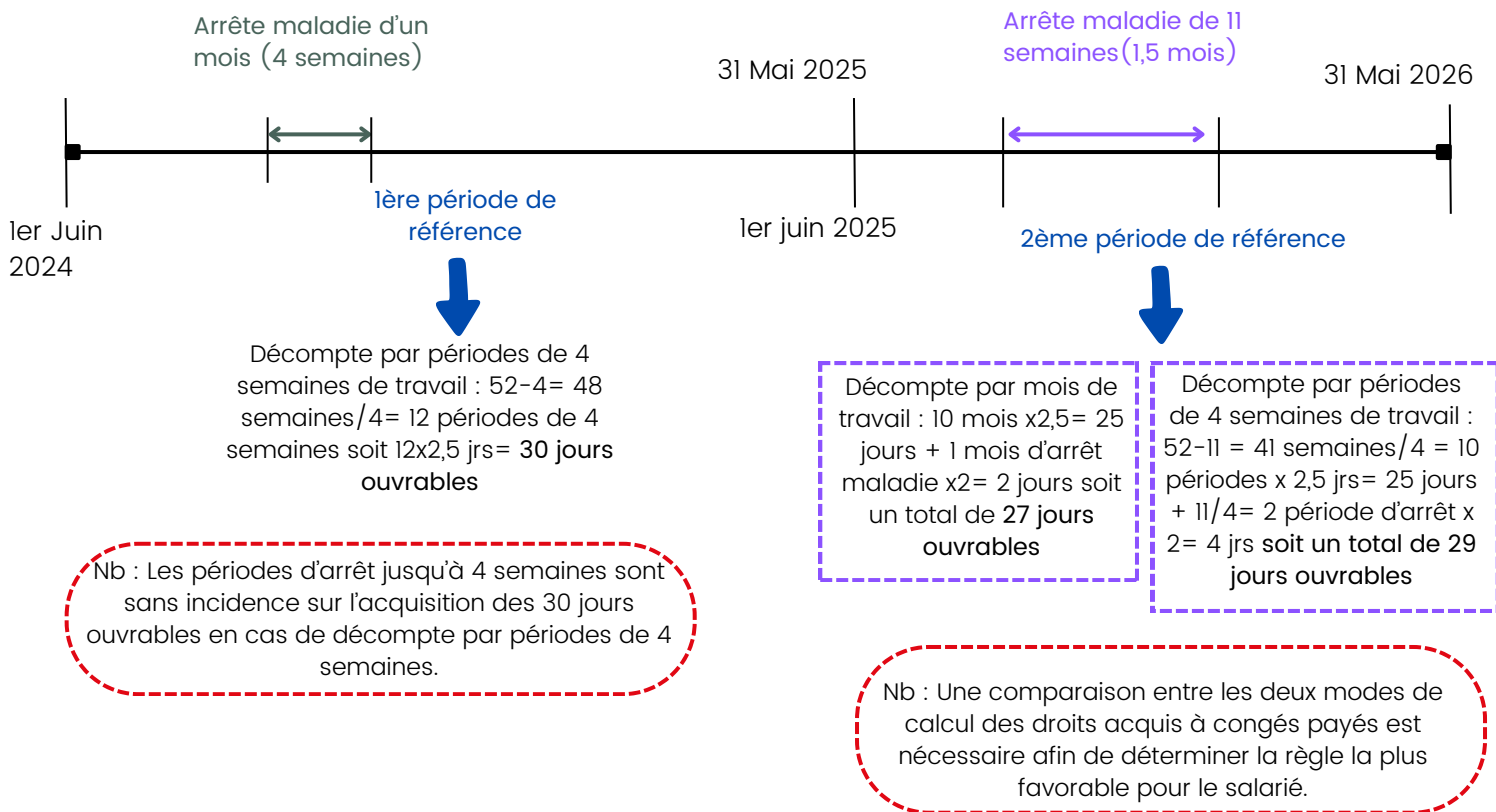
Nombre de CP acquis: 9 mois x 2,5 jrs = 22,5 jrs arrondis à 23 jours ouvrables, à prendre à compter du 1er mai N.

Soit un arrêt maladie d'une durée de 20 semaines (consécutives ou non) pendant la période de référence (d'acquisition).

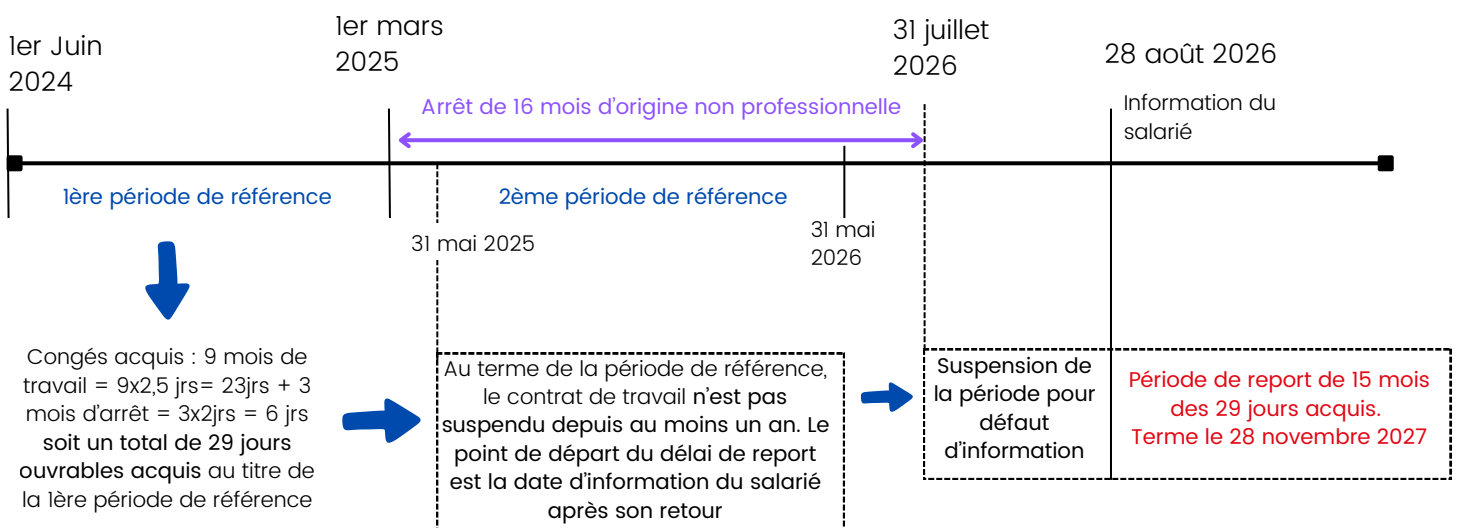
Nombre de CP acquis au titre des périodes de travail : $52 - 20 = 32$ semaines de présence / 4 = 8 périodes complètes de 4 semaines x 2,5 jrs = 20 jrs ouvrables, à prendre à compter du 1er mai N (soit 3 semaines et 2 jours ouvrables).

Nombre de CP acquis au titre des périodes d'arrêt maladie : 20 semaines / 4 = 5 périodes complètes de 4 semaines x 2 jrs = 10 jrs ouvrables, à prendre à compter du 1er mai N (soit 4 semaines et 1 jour) soit un total de 30 jours ouvrables acquis.

- Soit un arrêt maladie de 4 semaines pendant la première période de référence puis de 11 semaines pendant la période suivante :



- Soit un arrêt maladie de 16 mois pendant la 2ème période de référence - point de départ du délai de report:



Nb : Congés payés acquis au titre de périodes de travail et d'arrêt (quelle que soit l'origine) : si le contrat de travail est suspendu depuis moins d'un an, la date d'information après la reprise du travail est le point de départ du délai de report.

FICHE 05 LA PRISE DES CONGÉS PAYÉS

I- MODALITÉS DE FIXATION DES DATES DE PRISE DES CONGÉS PAYÉS (article 102-1-1 de la convention collective)

➤➤➤ En cas d'employeur unique

Les dates de congés payés sont fixées par l'employeur et communiquées à l'assistant maternel au plus tard le 1er mars.

➤➤➤ En cas d'employeurs multiples

les différents employeurs et l'assistant maternel s'efforceront de fixer d'un commun accord, à compter du 1er janvier et au plus tard le 1er mars de chaque année, la date des congés.

A défaut d'accord l'assistant maternel pourra fixer lui-même la date de quatre semaines de ses congés pendant la période du 1er mai au 31 octobre de l'année et une semaine en hiver à condition d'en prévenir ses employeurs au plus tard le 1er mars de l'année considérée, dans la limite des droits acquis (cf fiche n°4). Il ne pourra alors pas prétendre aux jours supplémentaires de fractionnement (cf ci-dessous) dans la mesure où il peut fixer lui-même ses dates de congés.



Nb : sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux, ces modalités s'appliquent également aux congés supplémentaires pour enfants à charge (cf. fiche n° 4 -II).

II- FRACTIONNEMENT DU CONGÉ PRINCIPAL EN CAS D'EMPLOYEUR UNIQUE (article 48.1.1.4 de la convention collective)

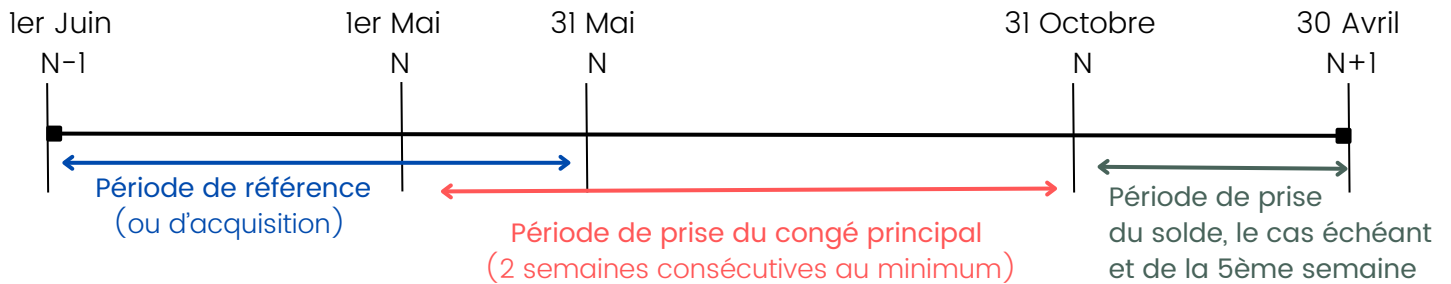
Lorsque les droits aux congés payés dépassent deux semaines (ou douze jours ouvrables), la fixation par l'employeur, en accord avec l'assistant maternel, d'un congé principal de moins de 4 semaines entre le 1er mai et le 31 octobre lui ouvre alors droit à des jours de congé supplémentaire (dits « jours de fractionnement ») à hauteur de :

- 2 jours ouvrables si le nombre total de jours ouvrables pris en dehors de la période est de 6 jours ou plus ;
- 1 jour ouvrable, si le nombre total de jours ouvrables pris en dehors de cette période est de 3, 4 ou 5 jours.



Nb : la cinquième semaine ne donne aucun droit à jour supplémentaire de congé pour fractionnement.

Schéma de synthèse des périodes de prise des congés payés (articles 48.1.1.1 et suivants de la convention collective)



La prise des congés acquis s'effectue à partir du 1er mai de l'année en cours.

Pendant la période du 1er mai au 30 octobre, l'assistant maternel doit bénéficier d'un congé principal de 2 à 4 semaines consécutives. Le solde pourra être pris avant le 31 octobre, mais en tout état de cause l'intégralité des droits à congés payés devra être soldée avant le 30 avril de l'année suivante. Lorsque les droits acquis sont inférieurs à douze jours ouvrables, les congés payés doivent être pris en totalité et en continu entre le 1er mai et le 31 octobre.

EXEMPLES

Soit une acquisition au 31 mai de 28 jours ouvrables de congés payés (embauche en cours de période d'acquisition).

La prise unique de 2 semaines de congés payés du 1er mai au 31 octobre (soit 12 jours ouvrables pris au total) induit le fractionnement du congé principal (de 24 jours ouvrables). L'obligation de prise du reliquat ($24 - 12 = 12$ jours ouvrables) du 1er novembre au 30 avril suivant génère l'acquisition de 2 jours de congés supplémentaires.

Soit une acquisition au 31 mai de 16 jours ouvrables de congés payés

La prise unique de 2 semaines de congés payés du 1er mai au 31 octobre (soit 12 jours ouvrables pris au total) induit le fractionnement du congé principal (de 16 jours ouvrables). L'obligation de prise du reliquat ($16 - 12 = 4$ jours ouvrables) du 1er novembre au 30 avril suivant génère l'acquisition de 1 jour de congé supplémentaire.

Par ailleurs, en cas de demande de fractionnement des congés par l'assistant maternel, le particulier employeur peut refuser cette demande ou subordonner son accord à la renonciation écrite du salarié à ce droit à congés payés supplémentaires (article L 3141-23 du code du travail).



III- MODALITÉS DE DÉCOMPTÉ DU NOMBRE DE JOURS DE CONGÉS PAYÉS PRIS (article 48.1.1.3 de la convention collective)

Le décompte des congés payés est effectué à hauteur du nombre de jours ouvrables inclus dans la période de congé (tous les jours de la semaine sauf un jour de repos hebdomadaire).

Cependant, que le contrat soit conclu sur 52 semaines, 46 semaines ou moins et quel que soit le nombre d'heures d'accueil par semaine, toute **semaine** complète de congés payés est décomptée à hauteur de **6 jours ouvrables**.

En cas de prise de jours de congé (fraction de semaine), le premier jour de congé à décompter est le premier jour qui aurait dû être travaillé au regard du planning convenu. Le dernier jour de congé à décompter est le dernier jour ouvrable de la période de congé précédant le jour de la reprise du travail.

Si l'assistant maternel est placé en arrêt de travail avant ou pendant les congés payés, les jours de congés payés qui coïncident avec la période de l'arrêt de travail ne sont pas décomptés. Ils ne donnent pas lieu à indemnisation au titre des congés payés par l'employeur et l'absence est traitée comme une absence pour maladie. Ces jours seront à poser à un autre moment selon les modalités fixées à l'article 102-1-1 précité (cf I-).

FICHE 06 L'INDEMNISATION DES CONGÉS PAYÉS

I- MODALITÉS DE CALCUL DE L'INDEMNITÉ TOTALE DE CONGÉS PAYÉS (articles 48-1-1-5 et 102-1-2-1 et 2 de la Convention Collective)

Lors de la prise des derniers jours de congés payés, un calcul doit être effectué afin de déterminer l'indemnité totale brute de congés payés due. Celle-ci est égale, selon la solution la plus avantageuse pour le salarié :

- Soit au 1/10ème de la rémunération totale brute (y compris celle versée au titre de congés payés) perçue par le salarié du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours (période de référence), hors indemnités de repas et d'entretien (méthode dite « du 1/10ème »).



Nb : lorsque les congés payés ont été acquis du fait d'un arrêt maladie (hors accident du travail), le salaire correspondant à cette période est pris en compte à hauteur de 80 % pour le calcul de cette indemnité.

- Soit à la rémunération brute qui aurait été perçue si l'assistant maternel avait continué à travailler, hors indemnités (méthode dite du « maintien de salaire »).

»» Cette méthode dite du « maintien de salaire » impose de déterminer dans un premier temps le nombre de jours ouvrables de congés acquis (cf fiche n°4) afin de déterminer le salaire correspondant à la période de leur prise effective.

- En cas d'accueil sur 52 semaines : aux termes de l'arrêt de la Cour de cassation du 4 septembre 2024 (n°22-21.233) l'indemnité de congés payés selon la règle du maintien de salaire doit être égale à la retenue à appliquer du fait de l'absence et être calculée par rapport au « seul salaire brut de base pris en compte sur la base de vingt-six jours ouvrables, sans tenir compte des heures supplémentaires, jours fériés et dimanches travaillés du mois précédent, ». Ainsi, l'indemnité, égale à la retenue sur salaire, doit être calculée à hauteur du nombre de jours ouvrables d'absence et sur la base de la valeur d'un jour ouvrable égal à 1/26ème du salaire brut de base (salaire contractuel).

➤ Indemnité de CP = retenue pour absence CP = (salaire mensualisé / 26) x nombre de jours ouvrables pris.

Exemple : soit un salaire brut de base de 700 € et la prise de 4 semaines de congés en août. Chaque jour de congés payés pris entraîne une retenue de salaire égale à $1/26 \times 700 \text{ €} = 26,92 \text{ €}$. La prise de 4 semaines de congés soit 24 jours entraîne donc une retenue et le versement en contrepartie d'une indemnité de congés payés (ICP) de $26,92\text{€} \times 24 \text{ j ouvrables} = 646,15\text{€}$ (ICP « maintien de salaire »).

Une fois calculé selon cette méthode, le total des indemnités versées lors de la prise de l'ensemble des jours acquis doit ensuite être comparé avec le montant de l'indemnité totale de congés payés calculée selon la règle dite « du 1/10ème » (cf ci-dessus) afin de verser au salarié le montant le plus élevé. Ainsi, lorsque l'ICP calculée selon cette règle « du 1/10ème » est plus élevée que l'ICP « maintien de salaire », le différentiel doit être versé et apparaître sur le bulletin de paie du mois de prise de la dernière semaine de congés payés (puisque la comparaison n'est possible qu'à partir de ce moment).

- En cas d'accueil sur 46 semaines et moins : dans la mesure où les congés sont pris pendant les périodes contractuellement non travaillées, cette prise de congés à un moment où aucun travail n'est prévu ne permet pas de déterminer le salaire correspondant. Cependant, par analogie avec la règle fixée par la Cour de cassation en cas d'année complète (cf ci-dessus), le salaire correspondant à un seul jour ouvrable est donc égal à $1/26 \times$ salaire mensualisé.



Indemnité de CP = salaire mensualisé / 26 x nombre de jours ouvrables pris

Exemple : soit un salaire brut de base de 400 € et la prise de 4 semaines de congés en août (période prévue au contrat comme non travaillée). Chaque jour de congés payés pris impose le versement d'une indemnité égale à $1/26 \times 400 \text{ €} = 15,38 \text{ €}$. La prise de 4 semaines de congés soit 24 jours impose donc le versement d'une indemnité de congés payés de $15,38 \text{ €} \times 24 \text{ j ouvrables} = 369,12 \text{ €}$ (ICP « maintien de salaire »).

II- MODALITÉS DE VERSEMENT DE L'INDEMNITÉ DE CONGÉS PAYÉS

Lorsque l'accueil s'effectue sur une année « complète » (52 semaines dont 5 semaines de CP – article [102-.1.2.1](#))

Les congés sont rémunérés lorsqu'ils sont pris. L'indemnité versée au titre des congés payés se substitue alors au salaire de base, aucune indemnité supplémentaire n'étant due, celui-ci ayant été déterminé congés payés compris. Cependant, au terme de la prise des congés payés, une comparaison devra être effectuée entre le total des salaires versés pendant ces congés et l'indemnité totale calculée via la méthode dite « du 1/10ème » précitée. Le cas échéant une régularisation devra être effectuée par le versement du différentiel.

Lorsque l'accueil s'effectue sur une année « incomplète » (46 semaines de travail et moins – article [102.1.2.2](#))

L'indemnité s'ajoute au salaire de base dans la mesure où celui-ci ne rémunère que les périodes travaillées (salaire de base mensualisé hors congés payés) et que les congés ne peuvent être pris qu'au cours des périodes non travaillées fixées au contrat.

Elle peut être versée, selon l'accord des parties à préciser au contrat :

- soit en une seule fois au mois de juin (sauf en cas de suspension du contrat de travail à cette date ; le versement de l'indemnité est alors reporté au retour du salarié) ;
- soit lors de la prise principale des congés (entre le 1er mai et le 31 octobre),
- soit au fur et à mesure de la prise des congés (pendant les périodes non travaillées prévues au contrat),

Lorsque l'accueil est occasionnel (cf fiche n° 9)

La rémunération des congés dus s'effectue selon la règle du 1/10ème. L'indemnité est versée à la fin de chaque accueil.

FICHE 07 EN CAS D'ACCUEIL DE L'ENFANT 52 SEMAINES PAR PÉRIODE DE 12 MOIS CONSÉCUTIFS

EXEMPLE

-L'enfant est accueilli à compter du 1er janvier N sur la base de 8 heures par jour du lundi au vendredi soit 40 heures par semaine.

-Le taux horaire contractuel est de 4,5 € (taux et base horaire inchangés pendant la période de prise des congés).



Nb : concernant le taux horaire minimal, cf fiche n° 14.

➤➤➤ Calcul du salaire mensualisé : $(4,5 \text{ €} \times 40 \text{ heures} \times 52 \text{ semaines}) / 12 \text{ mois} = 780 \text{ euros}$ (salaire brut mensualisé congés payés compris et correspondant au paiement de $6j \times 52/12 = 26$ jours ouvrables)

-L'assistant maternel ayant plusieurs employeurs les informe tous les ans avant le 1er mars de l'année en cours qu'il sera en congé 1 semaine en février, 3 en août et 1 en décembre. Il n'a pas d'enfant à charge. (absence de droit à congé supplémentaire à ce titre).

| 1ère période | Salaire à verser |
|--------------|---|
| Janvier N | Salaire mensualisé (780€) |
| Février N | <p>Compte tenu de la semaine d'absence autorisée (cf <u>article 102-2</u> de la convention collective) sans droit acquis à congés payés (soit 1 semaine de congés sans solde), seules les heures réellement travaillées doivent être rémunérées.</p> <p>Conformément à l'<u>article III</u> de la convention collective, une retenue pour absence doit être calculée puis déduite du salaire mensualisé afin de déterminer le salaire résiduel.</p> <p>La retenue pour absence est égale à : $\text{salaire mensualisé} \times (\text{nombre d'heures d'absence} / \text{nombre d'heures dans le mois qui aurait dû être travaillé})$</p> <p>Exemple : si pendant le mois de février, 168 heures auraient dû être travaillées et 128 heures l'ont été réellement soit 40 heures d'absence, la rémunération mensuelle brute résiduelle est alors égale à : Retenue = $780\text{€} \times 40 / 168 = 185,71 \text{ €}$ Salaire résiduel = $780 \text{ €} - 185,71 \text{ €} = 594,29 \text{ €}$</p> |
| Mars - Mai N | Salaire mensualisé (780 €) |

Indemnité acquise au titre de la 1ère période à verser à compter du 1er juin N (2ème période) :

Règle du 1/10ème : $1/10 \times [(780\text{€} \times 4) + 594,29\text{€}] = 371,43 \text{ €}$

Règle du maintien de salaire :

Acquisition de $2,5j \times 5 = 12,5$ jours arrondis à 13 jours ouvrables de congés soit une indemnité = $13/26 \times 780 \text{ €} = 390 \text{ €}$

(concernant les modes de calcul de l'indemnité de congés payés, cf. fiche n° 6).

| 2ème période | Salaire à verser |
|----------------------|---|
| Juin-Juillet N | Salaire mensualisé (780 €) |
| Août N | 3 semaines d'absence dont 13 jours ouvrables pris au titre des congés payés acquis (2 semaines de 6 jours ouvrables + 1 jour), 1 jour au titre du jour férié chômé payé soit 4 jours sans solde. Exemple : si pendant le mois d'août 184h auraient dû être travaillées, l'absence pendant ces 4 jours sans solde entraine une retenue de 32 heures et le versement d'un salaire résiduel de : Retenue = $780 \times 32 / 184 = 135,65 \text{ €}$ Salaire résiduel = $780 \text{ €} - 135,65 \text{ €} = 644,35 \text{ €}$ |
| Septembre-Novembre N | Salaire mensualisé (780 €) |
| Décembre N | 1 semaine de sans solde (40 heures) Exemple : si pendant le mois de décembre 176h auraient dû être travaillées et 136h l'ont été réellement, l'absence de 40 heures entraine le versement d'un salaire résiduel de : Retenue = $780 \times 40 / 176 = 177,27 \text{ €}$ Salaire résiduel = $780 \text{ €} - 177,27 \text{ €} = 602,73 \text{ €}$ |
| Janvier N+1 | Salaire mensualisé (780 €) |
| Février N+1 | 1 semaine de congés sans solde (40 heures) Exemple : si pendant le mois de février 160h auraient dû être travaillées et 120h l'ont été réellement, l'absence de 40 heures entraine le versement d'un salaire résiduel de : Retenue = $780 \times 40 / 160 = 195 \text{ €}$ Salaire résiduel = $780 \text{ €} - 195 \text{ €} = 585 \text{ €}$ |
| Mars -Mai N+1 | Salaire mensualisé (780 €) |

Indemnité acquise au titre de la 2ème période à verser à compter du 1er juin N+1 (3ème période):

Règle du 1/10ème = $1/10 \times [(780 \text{ €} \times 9) + (644,35 \text{ €} + 602,73 \text{ €} + 585 \text{ €})] = 885,20 \text{ €}$

Règle du maintien de salaire :

Acquisition de 30 jours ouvrables de congés = $30/26 \times 780 \text{ €} = 900 \text{ €}$

| 3ème période | Salaire à verser |
|--------------------|---|
| Juin N+1 - Mai N+2 | Salaire mensualisé (780 €) et prise des congés payés (3 en août, 1 en décembre et 1 en février) rémunérés du fait du maintien de salaire (aucun reliquat à verser au titre de la règle du 1/10ème). |

Indemnité acquise au titre de la 3ème période à verser à compter du 1er juin N+2 (4ème période):

$$\text{Règle du 1/10ème} = 1/10 \times [(780\text{€} \times 12)] = 936 \text{ €}$$

Règle du maintien de salaire :

$$\text{Acquisition de 30 jours ouvrables de congés} = 30/26 \times 780 \text{ €} = 900 \text{ €}$$

Reliquat à verser au terme de la dernière semaine de congés payés : $936 \text{ €} - 900 \text{ €} = 36 \text{ €}$ à verser en février N+3

(le salaire maintenu au moment de la prise des congés payés est inférieur à l'indemnité due au titre de la règle du 1/10ème).

En cas de rupture du contrat de travail avant leur prise, cette indemnité de 936 € sera alors versée sous la forme d'une indemnité compensatrice de congés payés (cf fiche n° 11).



Remarque : afin d'éviter tout litige il est préférable que les dates de congés payés de l'employeur et de l'assistant maternel soient définies dans le contrat de travail. A défaut, elles sont fixées dans les conditions de [l'article 102-1-2 de la convention collective](#).

FICHE 08 LA RÉMUNÉRATION EN CAS D'ACCUEIL DE L'ENFANT 46 SEMAINES OU MOINS PAR PÉRIODE DE 12 MOIS CONSÉCUTIFS

EXEMPLE

L'enfant est accueilli à compter du 1er janvier N pendant 36 semaines sur la base de 8 heures par jour du lundi au vendredi soit 40 heures par semaine.

Le contrat de travail prévoit que pendant les 16 semaines non travaillées, une semaine en février, trois en août et une en décembre constitueront, au terme de l'acquisition de droits, les semaines de congés payés.

Il est également prévu dans le contrat de travail le versement de l'indemnité de congés payés au moment de leur prise (cf article 102.1.2.2 de la Convention Collective).

Le taux horaire contractuel est de 4,5 €. (taux et base horaire inchangés pendant la période de prise des congés).

Il n'y a pas d'enfant à charge (absence de droit à congé supplémentaire à ce titre).

➤➤➤ Calcul de la mensualisation : $4,5\text{€} \times 40 \text{ heures} \times 36 \text{ semaines} / 12 \text{ mois} = 540 \text{ €}$ (salaire brut mensualisé, hors congés payés, correspondant au paiement de (6 jours ouvrables $\times 52/12$) = 26 jours ouvrables).

| 1ère période | Salaire à verser |
|--------------|--|
| Janvier N | Salaire mensualisé (540 €) |
| Février N | Salaire mensualisé (540 €). Compte tenu de la semaine non travaillée sans droit acquis à congés payés (soit 1 semaine de congés sans solde), aucune indemnité n'est due, seul le versement du salaire mensualisé s'impose. |
| Mars - Mai N | Salaire mensualisé (540 €) |

Indemnité acquise au titre de la 1ère période à verser à compter du 1er juin N (2ème période):

Règle du 1/10ème = $1/10 \times (540\text{€} \times 5) = 270 \text{ €}$

Règle du maintien de salaire : acquisition de 2,5 jours $\times 5$ mois = 12,5 jours arrondis à 13 jours ouvrables de congés acquis soit une indemnité de $13/26 \times 540 \text{ €} = 270 \text{ €}$ (concernant les modes de calcul de l'indemnité de congés payés, cf. fiche n° 6).

| 2ème période | Salaire à verser |
|----------------------|--|
| | Les congés imposés par l'assistant maternel (5 semaines) pendant une période supérieure aux droits à congés payés acquis (13 jours) sont sans incidence sur le salaire à verser puisque celui-ci a été calculé initialement hors congés payés. Seule la rémunération des congés payés acquis est due au moment de leur prise, en supplément du salaire mensualisé. |
| Juin - juillet N | Salaire mensualisé (540 €) |
| Août N | Salaire mensualisé 540 € + 270 € (3 semaines d'absence dont 13 jours de congés payés) = 810 € |
| Septembre N- Mai N+1 | Salaire mensualisé (540 €) |

Indemnité acquise au titre de la 2ème période à verser à compter du 1er juin N+1 (3ème période):

$$\text{R\`egle du 1/10\`eme} = 1/10 \times [(540 \text{ €} \times 11 + 810 \text{ €})] = 675 \text{ €}$$

$$\text{R\`egle du maintien de salaire : 30 jours ouvrables de congés acquis} = 30/26 \times 540 \text{ €} = 623,16 \text{ €}$$

Cette indemnité de 675 € sera à verser au fur et à mesure de la prise des congés payés (au prorata)

| 3ème période | Salaire à verser |
|--------------------------|---|
| | Les congés imposés par l'assistant maternel (5 semaines) sont sans incidence sur le salaire à verser puisque celui-ci a été calculé initialement hors congés payés. Seule la rémunération des congés payés acquis est due au moment de leur prise, en supplément du salaire mensualisé. |
| Juin N+1 – juillet N+1 | Salaire mensualisé (540 €) |
| Août N+1 | Salaire mensualisé (540 €) + indemnité de congés payés pour 3 semaines $(18/30 \times 675 \text{ €}) = 540\text{€} + 405 \text{ €} = 945 \text{ €}$ |
| Septembre – Novembre N+1 | Salaire mensualisé (540 €) |
| Décembre N+1 | Salaire mensualisé (540 €) + indemnité de congés payés pour 1 semaine = $540 \text{ €} + (6/30 \times 675 \text{ €}) = 540 \text{ €} + 135 \text{ €} = 675 \text{ €}$. |
| Janvier N+2 | Salaire mensualisé (540 €) |
| Février N+2 | Salaire mensualisé (540 €) + indemnité de congés payés pour 1 semaine = $540 \text{ €} + (6/30 \times 675 \text{ €}) = 540 \text{ €} + 135 \text{ €} = 675 \text{ €}$. |
| Mars - Mai N+2 | Salaire mensualisé (540 €) |

Indemnité acquise au titre de la 3ème période à verser à compter du 1er juin N+2 (4ème période) :

$$\text{R\`egle du 1/10\`eme} = 1/10 \times [(540 \text{ €} \times 9 + 945 \text{ €} + 675 \text{ €} + 675 \text{ €})] = 715,50 \text{ €}$$

$$\text{R\`egle du maintien de salaire} : 30 \text{ jours ouvrables de congés acquis soit } 30/26 \times 540 \text{ €} = 623 \text{ €}$$

Cette indemnité de 715,50 € sera à verser au fur et à mesure de la prise des congés payés sur la période suivante. En cas de rupture du contrat de travail avant leur prise, elle sera alors versée sous la forme d'une indemnité compensatrice de congés payés (cf fiche n° 11).

09 L'ACCUEIL OCCASIONNEL ET LE CONTRAT A DUREE DÉTERMINÉE (CDD)

I- L'ACCUEIL OCCASIONNEL

(Articles [97-2](#), [98-2](#), [102-1-2-3](#) et [109-3](#) de la Convention Collective)

L'accueil est occasionnel quand il est de courte durée et n'a pas de caractère régulier. Ses conditions sont déterminées dans le contrat de travail.

En cas d'accueil occasionnel inférieur ou égal à un mois : salaire brut = taux horaire brut x nombre d'heures d'accueil, versé au terme du contrat.

En cas d'accueil occasionnel supérieur à un mois : salaire mensuel brut = taux horaire brut x nombre d'heures d'accueil effectuées au cours du mois, versé mensuellement.

Au terme du contrat, une indemnité compensatrice de congés payés est versée à hauteur de 10% des salaires versés pendant la durée du contrat.



Nb : Sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux, ce type de contrat n'est pas soumis aux dispositions légales relatives à l'indemnité de précarité dans la mesure où l'[article 102-1-2-3](#) de la convention collective n'impose que le versement d'une indemnité compensatrice de congés payés.

Par ailleurs, et toujours sous cette réserve, si un accueil sur une durée supérieure à un mois est possible, l'obligation du caractère occasionnel et de courte durée ne paraît pas rendre possible sa conclusion sur une durée supérieure à quelques mois. Quoi qu'il en soit, l'absence de connaissance de la date de fin de la période d'accueil par l'employeur impose la conclusion d'un CDI plutôt que de ce type de contrat.

II- LE CONTRAT A DURÉE DÉTERMINÉE

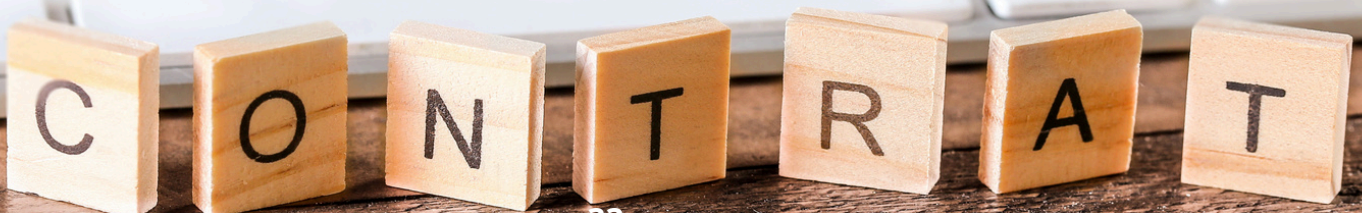
[articles 41-3](#), [44-2](#) et [95-2](#) de la Convention Collective

Un contrat à durée déterminée (CDD) ne peut être conclu qu'en cas de remplacement de l'assistant maternel absent. Il devra obligatoirement comporter, outre les mentions obligatoires des contrats de travail (cf [article 90 de la convention collective](#)), le motif de recours (remplacement de l'assistant maternel absent, le nom et qualification de la personne remplacée, la durée minimale de contrat ainsi que son terme précis ou conclu jusqu'au retour de la personne absente. Une période d'essai peut éventuellement être prévue (cf fiche n°1).

Au terme du contrat, une indemnité de précarité égale à 10% du total des salaires bruts perçus pendant la durée du contrat, indemnité compensatrice de congés payés comprise, doit être versée.



Nb : des modèles de contrats sont proposés dans les fiches et documents pédagogiques annexés à la convention collective. Ces derniers n'ont cependant qu'une valeur indicative et non conventionnelle.



FICHE 10 LES DIFFÉRENTS MODES DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

I- RUPTURE A L'INITIATIVE DE L'EMPLOYEUR (sauf faute grave)

Exercice du droit de retrait de l'enfant ([article 119.1](#) de la convention collective)

L'employeur peut, dans le cadre de l'exercice de son droit de retrait de l'enfant, décider de ne plus confier son enfant à l'assistant maternel quel qu'en soit le motif.

La date de première présentation de la lettre recommandée ou de remise de la lettre en main propre contre décharge fixe le point de départ du préavis d'une durée de :

- 8 jours calendaires en cas d'ancienneté inférieure à 3 mois avec l'employeur ;
- 15 jours calendaires en cas d'ancienneté comprise entre 3 mois et moins d'un an avec l'employeur ;
- 1 mois calendaire en cas d'ancienneté d'un an et plus avec l'employeur.

➤ L'ancienneté est appréciée au jour de la date d'envoi de la lettre recommandée ou de sa remise en main propre contre décharge.

La période de préavis ne se confond pas avec une période de congés payés (sauf accord des parties). La période de congés payés suspend le préavis et en reporte le terme (arrêt de la Cour de cassation du [14 décembre 2006 n° 05-42.846](#)).

➤ Si l'employeur dispense l'assistant maternel d'effectuer son préavis, il devra néanmoins le rémunérer par une indemnité compensatrice. S'il se termine en cours de mois, cette indemnité est calculée selon la méthode présentée dans la fiche 11-II.

➤ A l'inverse, si l'employeur accepte la demande du salarié de dispense du préavis, celui-ci ne sera pas rémunéré. Un écrit devra formaliser la demande et la réponse.

Enfin, l'exercice du droit de retrait entraîne le versement des indemnités listées à la fiche n°11.

II- RUPTURE A L'INITIATIVE DE L'ASSISTANT MATERNEL

Démission ou départ volontaire à la retraite

Démission (articles [63.2.1](#) et [119.2.1](#) de la convention collective) :

Le salarié qui décide de démissionner doit faire connaître sa décision à son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception. La date de première présentation de la lettre par la poste fixe le point de départ du préavis dont la durée est identique à celui applicable en cas de rupture à l'initiative de l'employeur (cf ci-dessus) sauf lorsque l'assistant maternel a moins de 3 mois d'ancienneté. Dans ce cas, l'assistant maternel n'est pas tenu de respecter un préavis, conformément aux dispositions de l'article [L423-26 du CASE](#). Outre la régularisation, le cas échéant, des heures travaillées non payées, seule l'indemnité compensatrice de congés payés est due (cf fiche n°11-III).

Départ volontaire à la retraite

(article 63-2-2 de la convention collective et L 1237-9 du Code du travail) :

Dès lors qu'il atteint l'âge légal d'ouverture du droit à une pension de retraite, sans nécessairement bénéficier d'une pension à taux plein, le salarié peut notifier son départ à la retraite au particulier employeur, par écrit.

La rupture du contrat de travail intervient au terme d'un préavis d'une durée de:

- en cas d'ancienneté inférieure à six mois : au regard des usages pratiqués dans la localité et la profession ;
- en cas d'ancienneté comprise entre six mois et moins de deux ans : un mois ;
- en cas d'ancienneté d'au moins deux ans : deux mois.

III- RUPTURE IMPOSÉES AUX PARTIES

Arrivée d'un nouvel enfant au foyer de l'assistant maternel incompatible avec l'agrément ([article 103 de la convention collective](#))

Lorsqu'au regard de l'agrément, l'assistant maternel ne peut plus accueillir l'enfant, il en informe par écrit l'employeur dans un délai minimum d'un mois avant la date d'arrivée de son enfant. Le contrat de travail est alors rompu selon la procédure du retrait forcé de l'enfant telle que prévue par [l'article 119.3](#) (cf. ci-dessous).



Nb : lorsque l'arrivée de l'enfant n'est pas incompatible avec l'agrément mais que l'assistant maternel bénéficie d'un congé de maternité ou d'adoption, le salarié informe l'employeur quant à la poursuite du contrat de travail dans un délai minimum de 15 jours avant la fin dudit congé.

Suspension, modification ou retrait de l'agrément
([article 119.3 de la convention collective](#))

La suspension, la modification ou le retrait de l'agrément de l'assistant maternel entraîne la rupture du contrat de travail sans préavis, ni indemnité de rupture, seule l'indemnité compensatrice de congés payés restant due (cf fiche n°11-III).

La notification de la rupture du contrat est effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en mains propres contre décharge et prend effet à la date de notification de la suspension, de la modification ou du retrait de l'agrément par le Conseil départemental.



Nb : le déménagement de l'assistant maternel ne constitue une modification de l'agrément que « lorsque les nouvelles conditions d'accueil des enfants le justifient » (article R 421-21 du code de l'action sociale et des familles- CASF). Le cas échéant, le contrat de travail peut alors être rompu sans indemnité de rupture. Cependant, conformément aux dispositions de l'article L 423-27 du CASF, en l'absence de suspension ou de retrait de l'agrément le préavis fixé par l'article 119.1 de la convention collective s'applique. Les parents devront alors le rémunérer, sauf à accepter une poursuite de la relation contractuelle. Dans ce cas, un avenant devra être conclu.

Décès de l'assistant maternel (article 119.4.1 de la convention collective)

Le décès du salarié peut ouvrir droit, sous conditions, aux prestations du régime de prévoyance de branche, prévues dans le socle commun, à l'annexe n° 3 de la convention collective.

Décès de l'enfant du particulier employeur (article 119.4.2 de la convention collective)

Le décès de l'enfant entraîne la rupture du contrat de travail au jour du décès.

Le particulier employeur ou, à défaut, un tiers, informe dès que possible par écrit l'assistant maternel de la date du décès de l'enfant et ouvre droit au versement :

- du dernier salaire dû au jour du décès (cf fiche n°11-II)
- d'une indemnité compensatrice de préavis égal à la rémunération correspondant à sa durée (cf I et fiche n°11-II)
- d'une indemnité égale à l'indemnité due en cas de retrait d'enfant (cf fiche n°11-I);
- d'une indemnité compensatrice pour les congés payés acquis, non rémunérés, le cas échéant (cf fiche n°6 et 11-III)

Le particulier employeur ou, à défaut, un tiers, remet à l'assistant maternel, dans un délai de trente (30) jours calendaires à compter du décès de l'enfant, les documents de fin de contrat (cf fiche n°11 – IV).

IV- INAPPLICABILITÉ DE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

Sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux et au regard des dispositions de l'article L 423-2 du code de l'action sociale et des familles, le dispositif de la rupture conventionnelle n'est pas applicable aux assistants maternels. Toute demande présentée à la DDETS dans ce cadre serait irrecevable.

FICHE 11 INCIDENCE DE LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

I- INDEMNITÉ DE RUPTURE

sauf démission, départ volontaire à la retraite, faute grave ou modification, suspension et retrait de l'agrément – ([article 121.1](#) de la convention collective)

➤ Sous condition de l'accueil de l'enfant pendant au moins 9 mois, indemnité de rupture égale à 1/80ème du total des salaires bruts perçus pendant la durée du contrat (hors indemnités d'entretien et de repas). Cette indemnité n'a pas le caractère de salaire. Elle est exonérée de cotisations sociales.

📌 Nb : L'indemnité de licenciement fixée par le Code du travail n'est pas applicable aux assistants maternels ([article 423-2](#) du Code de l'action sociale et des familles, [article 119](#) de la Convention Collective et [arrêt de la Cour de cassation du 31 mai 2012 n°10-24497](#)).

Concernant l'indemnité de départ volontaire à la retraite, son bénéfice est conditionné à une période d'emploi d'au moins 10 années continues ou discontinues auprès d'un ou de plusieurs particuliers employeurs, au sein de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, dont 60 mois entiers calendaires au cours des sept dernières années. Elle est versée sous conditions par l'association paritaire nationale interbranches – APNI (cf [article 86](#) et [annexe 4](#) de la convention collective).

II- SALAIRE RÉSIDUEL EN CAS DE RUPTURE DU CONTRAT EN COURS DE MOIS

([article 111](#) de la convention collective ou indemnité compensatrice de préavis en cas de dispense par l'employeur ([article 122](#) de la convention collective))

➤➤➤ En cas d'accueil de l'enfant cinquante-deux (52) semaines par période de douze (12) mois consécutifs :

Salaire à verser = salaire mensualisé – (salaire mensualisé x nombre d'heures non travaillées dans le mois / nombre d'heures qui auraient été réellement travaillées dans le mois considéré en l'absence de rupture du contrat).

EXEMPLE : contrat de 9h/ jour sur 5 jours soit 45 h / semaine pour 52 semaines d'accueil sur l'année et sur la base d'un taux horaire de 4 € brut : salaire mensualisé = (45h x 40 semaines x 4€) / 12 = 600 €.

➤ En cas d'absence de 63 heures (1 semaine et 2 jours de 9h soit 45h +18h) au cours d'un mois pendant lequel l'assistant maternel aurait dû travailler 4 semaines et 2 jours, soit 198h, la retenue est donc égale à : $600 \text{ €} \times (63/198) = 190,91 \text{ €}$ donnant lieu au versement d'un salaire résiduel de $600 \text{ €} - 190,91 \text{ €} = 409,09 \text{ €}$.

➤➤➤ En cas d'accueil de l'enfant quarante-six (46) semaines ou moins par période de douze (12) mois consécutifs:

Salaire à verser = salaire mensualisé – (salaire mensualisé x nombre de jours non travaillés dans le mois, du fait de la rupture / nombre de jours qui auraient été réellement travaillés dans le mois sans la rupture).

Pour déterminer le nombre d'heures et de jours qui auraient été réellement travaillés dans le mois considéré si le contrat n'avait pas été rompu, les parties se réfèrent aux dispositions prévues dans le contrat de travail ou au planning.

EXEMPLE : contrat de 8h/ jour sur 4 jours soit 32 h / semaine pour 36 semaines d'accueil sur la base d'un taux horaire de 4 € brut :
salaire mensualisé = $(32 \times 36 \times 4\text{€}) / 12 = 384 \text{ €}$

➤ En cas d'absence d'une semaine et 2 jours soit 6 jours au cours d'un mois pendant lequel l'assistant maternel aurait dû travailler 4 semaines et 2 jours soit $4 \times 4 + 2 = 18$ jours, la retenue est donc égale à $384 \text{ €} \times 6/18 = 128 \text{ €}$ soit un salaire résiduel de $384\text{€} - 128 \text{ €} = 256 \text{ €}$.

III- INDEMNITÉS COMPENSATRICES DE CONGÉS PAYÉS

(articles [123.1](#) et [123.2](#) de la convention collective)

A la date de la rupture du contrat de travail il convient de distinguer le cas échéant :

- L'indemnité compensatrice de congés payés correspond à la rémunération des congés payés acquis et non pris
- L'indemnité compensatrice correspondant aux congés en cours d'acquisition.

Ces deux indemnités sont calculées quelle que soit la durée de l'accueil prévue au contrat (cinquante-deux semaines ou quarante-six semaines ou moins) et par la comparaison, selon le résultat le plus favorable, entre la méthode du maintien de salaire et celle dite « du dixième » (cf fiche n° 6).

➤➤➤ En cas d'accueil de l'enfant cinquante-deux (52) semaines par période de douze (12) mois consécutifs :

Exemple : contrat de 45 heures / semaine pendant 52 semaines sur la base d'un taux horaire de 4 € brut

Embauche le 1er septembre N-1 et rupture du contrat au 31 août N (fin préavis).

➤ Salaire mensualisé = $(45h \times 4 \text{ €} \times 52) / 12 = 780 \text{ €}$ (congrés payés compris) correspondant à la rémunération de 26j ouvrables en moyenne (6 jours ouvrables par semaine x 52 semaines/12 mois).

1-Indemnité totale de congés payés acquis au 31 mai (au titre de la 1ère période):

➤➤➤ Méthode du maintien de salaire : congés payés acquis du 1er septembre 200N-1 au 31 mai N = 9 mois x 2,5 jours = 23 jours ouvrables soit $23/26 \times 780 \text{ €} = 690 \text{ €}$.

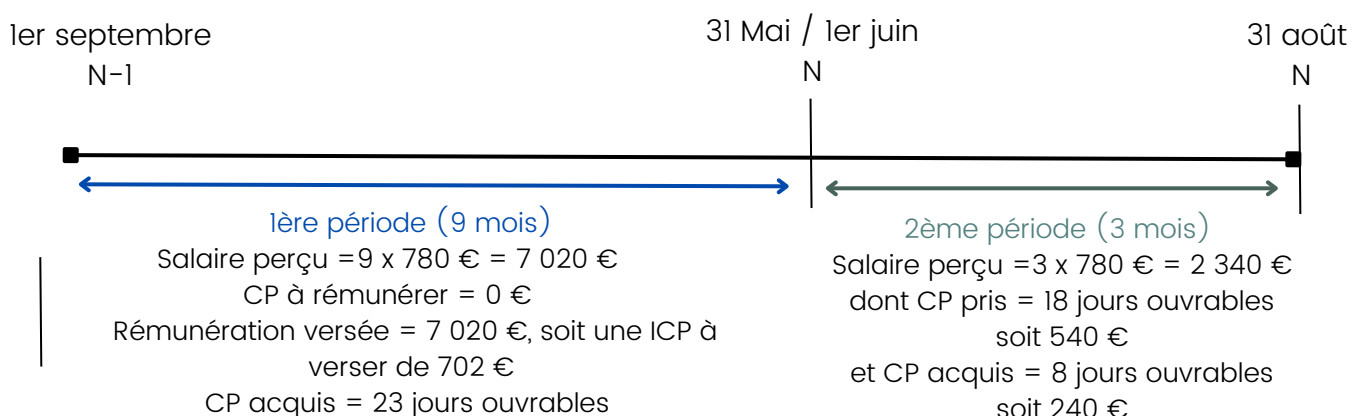
➤➤➤ Méthode du 1/10ème = 10 % du total de la rémunération brute perçue pendant la période d'acquisition des congés payés = $1/10 (9 \times 780 \text{ €}) = 702 \text{ €}$.

2-Indemnité totale de congés payés en cours d'acquisition (au titre de la 2ème période):

Soit la prise de 3 semaines de congés au mois d'août N (18 jours ouvrables). Le maintien du salaire lors de leur prise a de fait été égal à $(18/26 \times 780 \text{ €}) = 540 \text{ €}$

➤➤➤ Méthode du maintien de salaire : 3 mois x 2,5 jours ouvrables = 8 jours ouvrables soit $8/26 \times 780 \text{ €} = 240 \text{ €}$

➤➤➤ Méthode du 1/10ème = $1/10 [780 \times 3] = 234 \text{ €}$



3-Indemnités à verser et à indiquer sur le reçu pour solde de tout compte :

- Indemnité compensatrice de congés payés acquis non pris:
 $702 \text{ €} - 540 \text{ €} = 162 \text{ €}$
- Indemnité compensatrice de congés payés en cours d'acquisition : 240 €

➤➤➤ En cas d'accueil de l'enfant quarante-six (46) semaines ou moins par période de douze (12) mois consécutifs:

Exemple : contrat de 32 heures / semaine conclu pour 36 semaines d'accueil sur la base d'un taux horaire de 4 € brut. Embauche le 1er septembre N-1 et rupture du contrat au 31 août N (fin préavis)

- Salaire mensualisé = $(32\text{h} \times 36 \times 4\text{€}) / 12 = 384 \text{ €}$ (hors congés payés) correspondant à 26 jours ouvrables en moyenne (6 jours ouvrables par semaine x 52 semaines/12 mois).

1-Indemnité totale de congés payés acquis au 31 mai (au titre de la 1ère période):

➤➤➤ Méthode du maintien de salaire : congés payés acquis du 1er septembre N-1 au 31 mai N = 9 mois x 2,5 jours = 23 jours ouvrables soit $23/26$ mois de salaire = $23/26 \times 384 \text{ €} = 339,69 \text{ €}$

➤➤➤ Méthode du 1/10ème = 10 % du total de la rémunération brute perçue pendant la période d'acquisition des congés payés : = $1/10 (9 \times 384 \text{ €}) = 345,60 \text{ €}$ Soit la prise en juillet de 3 semaines de congés (=18 jours ouvrables). L'indemnité à verser est de $18/23 \times 345,60 \text{ €} = 270,50 \text{ €}$ » .



Nb : le solde de l'indemnité totale acquise de 345,60€ est à verser au plus tard au moment de la prise du dernier jour de congés payés ou lors de la rupture du contrat de travail si celle-ci intervient avant (cf ci-dessous).

2-Indemnité totale de congés payés en cours d'acquisition (au titre de la 2ème période) :

Indemnité totale au 31 août au titre des congés acquis pendant la 2ème période:

➤➤➤ Méthode du maintien de salaire : 3 mois x 2,5 jours ouvrables = 8 jours ouvrables soit $8/26 \times 384 \text{ €} = 118,15 \text{ €}$

➤➤➤ Méthode du 1/10ème = $1/10 [(384 \times 3) + (270,50 \text{ €})] = 1/10 \times 1\,422,50 \text{ €} = 142,25 \text{ €}$

Exemple : soit un contrat de 30 h/semaine pour 36 semaines conclu le 1er janvier N sur la base d'un taux horaire de 4 € brut. Les semaines non travaillées correspondent aux vacances scolaires (16 semaines).

Nombre d'heures payées mensuellement = $(30h \times 36 \text{ semaines}) / 12 = 90 \text{ heures}$

Ex n°1 : rupture du contrat au 30 juin N

| | Heures réellement effectuées (hors heures complémentaires et supplémentaires) + à indemniser au titre des JF chômés ou des absences donnant lieu à maintien de salaire * | Heures de base rémunérées (au titre du salaire de base mensualisé) ou des absences donnant lieu à maintien de salaire |
|--------------|---|--|
| Janvier N | 125 H | 90 H |
| Février N | 90 H | 90 H |
| Mars N | 115 H | 90 H |
| Avril N | 95 H | 90 H |
| Mai N | 130 H | 90 H |
| Juin N | 115 H | 90 H |
| Total | 670 H | 540 H |

➤ Différence : $670 - 540 = 130$ heures effectuées non payées. L'employeur doit au salarié $130 \times 4 \text{ €} = 520 \text{ € brut}$.

Ex n°2 : Rupture du contrat au 31 Août N

| | Heures réellement effectuées (hors heures complémentaires et supplémentaires) + à indemniser au titre des JF chômés ou des absences donnant lieu à maintien de salaire* | Heures de base rémunérées (au titre du salaire de base mensualisé) ou des absences donnant lieu à maintien de salaire |
|--------------|--|--|
| Janvier N | 125 H | 90 H |
| Février N | 90 H | 90 H |
| Mars N | 115 H | 90 H |
| Avril N | 95 H | 90 H |
| Mai N | 130 H | 90 H |
| Juin N | 115 H | 90 H |
| Juillet N | 0 H | 90 H |
| Août N | 0 H | 90 H |
| Total | 670 H | 720 H |



Les heures complémentaires et supplémentaires doivent être décomptées chaque semaine et payées chaque mois, indépendamment du salaire de base mensualisé. Les heures rémunérées au titre des jours fériés chômées (articles 47-2 et III de la convention collective) et les heures d'absence « non déductibles » c'est-à-dire donnant lieu à maintien de salaire (article 105) doivent également être comptabilisées dans les heures réellement effectuées afin d'éviter une compensation avec des heures réellement travaillées mais non rémunérées.

➤ Différence : $720 - 670 = - 50$ heures. L'assistant maternel ne doit rien dans la mesure où les heures payées l'ont été au titre de l'obligation par l'employeur de verser le salaire contractuel, quel que soit le nombre d'heures effectuées et que l'article 124 ne prévoit une régularisation qu'en cas de différentiel positif pour le salarié.

V- DOCUMENTS À REMETTRE À LA FIN DU CONTRAT DE TRAVAIL

([article 69 de la convention collective](#))

- Bulletin de paie sur lequel apparaissent toutes les sommes dues ;
- Certificat de travail (cf mentions obligatoires listées à [l'article 69](#) de la convention collective) ;
- Reçu pour solde de tout compte détaillant les sommes versées au salarié à la date de la rupture du contrat de travail ;
- Attestation France Travail (à demander auprès de France Travail)

Des modèles de certificat de travail, de reçu pour solde de tout compte sont proposés dans les [fiches et documents pédagogiques annexés](#) à la convention collective. Ces derniers n'ont cependant qu'une valeur indicative et non conventionnelle.

FICHE 12 MENTIONS OBLIGATOIRES ET FACULTATIVES DU CONTRAT DE TRAVAIL D'UN ASSISTANT MATERNEL

Le contrat de travail et ses éventuels avenants sont établis en deux exemplaires, daté(s), signé(s) et paraphé(s) par les parties. Chacune des parties conserve un exemplaire du contrat de travail et de ses éventuels avenants (article 41.1 de la convention collective).

En cas d'accueil d'un enfant issu de la même fratrie qu'un autre enfant accueilli, un nouveau contrat juridiquement distinct du premier est conclu avec reprise de l'ancienneté acquise par l'assistant maternel au titre du contrat le plus ancien, toujours en cours. Cette reprise s'applique uniquement à l'ancienneté et non aux autres droits acquis tels que ceux relatifs aux congés payés (article 90.1 de la convention collective).



Nb : des modèles de contrats sont proposés dans les fiches et documents pédagogiques annexés à la convention collective. Ces derniers n'ont cependant qu'une valeur indicative et non conventionnelle.

| Mentions obligatoires (<u>article D 423-5</u> du code de l'action sociale et des familles et <u>articles 41.1</u> et <u>90</u> de la Convention Collective) | Mentions facultatives conventionnelles et/ou conseillées (c) |
|--|--|
| Identification des parties N° d'identification employeur (n° URSSAF ou PAJEMPLOI) N° de Sécurité Sociale de l'assistant maternel | |
| Références de l'agrément Assurance responsabilité civile professionnelle de l'assistant maternel Qualité d'assistant maternel du salarié Emploi occupé | Si le particulier employeur demande à l'assistant maternel qui l'accepte, d'utiliser son véhicule personnel afin de transporter l'enfant accueilli : - Assurance de son véhicule - Montant de l'indemnité versée (<u>article 41.1</u> de la convention collective). |
| Convention Collective applicable Nom de l'enfant et sa date de naissance | |
| Date du début du contrat Lieu de travail et d'accueil de l'enfant (adresse du domicile de l'assistant maternel). | |

| <p align="center">Mentions obligatoires (article D 423-5 du code de l'action sociale et des familles et articles 41.1 et 90 de la Convention Collective)</p> | <p align="center">Mentions facultatives conventionnelles et/ou conseillées (c)</p> |
|--|--|
| <p>Durée de la période d'essai le cas échéant Modalités d'exécution de la relation de travail et d'accueil de l'enfant, dans le respect de l'agrément Type de contrat et s'il s'agit d'un CDD, sa durée Le cas échéant, motif du recours au CDD (remplacement de l'assistant maternel absent et nom, prénom, qualification de l'assistant maternel remplacé et durée minimale du contrat ou terme précis)</p> | <p>Délais de prévenance en cas de rupture pendant la période d'essai (c) Modalités de la période d'adaptation</p> |
| <p>Durée du préavis de rupture Rémunération mensualisée et mode de calcul (dont salaire horaire) Date de paiement mensuel du salaire Modalité de détermination des périodes de congrés payés</p> | <p>Indication du taux horaire brut et net (c) Le modèle de contrat mentionne ces deux taux.</p> |
| <p>Nombre de semaines de travail sur une période de 12 mois consécutifs En cas d'accueil de l'enfant 46 semaines ou moins par période de 12 mois consécutifs : dates des semaines non travaillées</p> <p>Durée de travail hebdomadaire ou, le cas échéant, mensuelle et le cas échéant répartition entre les semaines du mois</p> <p>Nombre de jours travail dans la semaine</p> <p>Horaires habituels d'accueil par jour Cas et modalités de modification, de manière occasionnelle, des horaires d'accueil, de la durée de travail hebdomadaire ou mensuelle et de la répartition de cette durée.</p> <p>Jours fériés travaillés</p> <p>Repos hebdomadaire</p> | <p>Possibilité de modifier les périodes de travail sous réserve du respect d'un délai de prévenance prévu dans le contrat de travail (<u>article 98.1.1</u> de la convention collective) Exceptions (article 98-1-2 de la convention collective) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Lorsque les périodes de travail ne peuvent pas être déterminées au moment de la signature du contrat en raison de contraintes particulières qui s'imposent au particulier employeur : remise par le particulier employeur d'un planning de travail écrit, en respectant le délai de prévenance prévu par le contrat de travail ; - En cas d'accueil de l'enfant quarante-six semaines ou moins dans l'hypothèse où les périodes non travaillées par l'assistant maternel ne sont pas connues du particulier employeur au moment de la signature du contrat de travail, communication par écrit, au minimum deux mois calendaires à l'avance. |

| Mentions obligatoires (article D 423-5 du code de l'action sociale et des familles et articles 41.1 et 90 de la Convention Collective) | Mentions facultatives conventionnelles et/ou conseillées (c) |
|---|---|
| | <p>Les parties peuvent également convenir de la possibilité de modifier les périodes non travaillées par l'assistant maternel ainsi fixées, sous réserve du respect d'un délai de prévenance prévu dans le contrat de travail.</p> |
| <p>Eléments relatifs à la fourniture et aux indemnités d'entretien et de repas</p> <p>Prestations</p> | <p>Montant de l'indemnité horaire d'entretien (c) - cf fiche n°14 concernant la rémunération. Conditions particulières essentielles (c)) Majorations pour difficultés particulières, temporaires ou permanentes (c) Conditions et limites des sorties de l'enfant en dehors du domicile de l'assistant maternel (c) Difficultés particulières de l'enfant le cas échéant (c) En cas d'accueil en maison d'assistant maternel : autorisation de délégation d'accueil à d'autres assistants maternels et accord de chaque assistant maternel (art L424-2 du CASF)</p> |

DOCUMENTS À JOINDRE EN ANNEXE DU CONTRAT DE TRAVAIL (article 90.4 de la convention collective)

- 1** **Éléments relatifs aux modes de déplacement de l'enfant** prévus dans le contrat de travail (dont les modalités de conduite à l'école, aux activités extrascolaires et autres) ;

- 2** **Éléments relatifs à la santé de l'enfant :**
 - permettant de vérifier les vaccinations (certificats médicaux...) ;
 - l'autorisation parentale d'intervention médicale ou chirurgicale d'urgence ;
 - les coordonnées du médecin qui suit l'enfant ;
 - l'éventuel régime alimentaire et les consignes en cas d'urgence ;
 - autorisation d'aide à la prise des médicaments et, le cas échéant, l'ordonnance et le protocole du médecin à jour (à savoir le traitement et les soins à mettre en œuvre pour la prise en charge de la maladie) ainsi que tout autre document rendu obligatoire conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur ;

- 3** **Liste à jour des personnes :**
 - titulaires de l'exercice de l'autorité parentale, dans les limites de l'éventuel droit de visite restreint dont l'assistant maternel a été informé par écrit ;
 - autorisées à récupérer l'enfant au domicile de l'assistant maternel ;
 - à contacter en cas d'urgence et en l'absence des parents.

Toute évolution dans la situation de l'enfant impactant ces consignes et informations doit être notifiée à l'assistant maternel par écrit.

FICHE 13 PRINCIPALES DISPOSITIONS EN MATIÈRE DE DURÉE DU TRAVAIL APPLICABLES AUX ASSISTANTS MATERNELS EMPLOYÉS PAR DES PARTICULIERS EMPLOYEURS

| Nature du droit | Références juridiques | Principe - Durée |
|--|---|--|
| Durée légale / Seuil de déclenchement des heures majorées | Articles <u>96.2</u> et <u>96.4</u> de la Convention Collective | 45 heures |
| Taux de majoration heures supplémentaires | <u>Article 110.1</u> de la convention collective | Taux laissé à la négociation des parties sans pouvoir être inférieur à 10%. |
| Durée maximale quotidienne | Absence de disposition légale ou conventionnelle | 13h (24h-repos quotidien de 11h) |
| Durée maximale hebdomadaire (sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux, calculée par salarié, tous contrats confondus) | <u>Article 96.3</u> de la Convention collective Article <u>L423-22</u> et <u>D 423-12</u> du CASF | 48 heures / semaine en moyenne [ou plus si accord écrit de l'assistant maternel] sur une période de quatre mois ou, par accord écrit, sur une période de douze mois, dans la limite de 2250h |
| Repos quotidien | <u>Article 96.1</u> de la Convention Collective <u>Article L 423-21</u> du CASF | 11h consécutives, tous contrats de travail confondus. 11h consécutives. Dérogation possible, sous réserve de respecter le droit à un repos compensateur ou à une indemnité, afin d'assurer l'accueil sans interruption pendant deux ou plusieurs jours consécutifs, pour des motifs liés à l'indisponibilité du ou des parents du fait de leur travail ou de leur état de santé. |

| Nature du droit | Références juridiques | Principe - Durée |
|--------------------|--|---|
| Repos hebdomadaire | <p><u>Article 46</u> et <u>article 100</u> de la Convention Collective</p> | <p>Un jour par semaine d'une durée de 35 heures fixé par le contrat de travail donné de préférence le dimanche sauf disposition contractuelle fixant un autre jour.</p> <p>En cas de travail le jour du repos hebdomadaire après accord écrit de l'assistant maternel, majoration de 25% accordée en argent ou en repos selon les modalités définies préalablement.</p> |
| | <p><u>Article L 423-22</u> du CASF</p> | <p>Un jour par semaine, d'une durée minimale de 35h consécutives (24h + repos quotidien)</p> |

FICHE 14 PRINCIPALES DISPOSITIONS EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION DES ASSISTANTS MATERNELS EMPLOYÉS PAR DES PARTICULIERS EMPLOYEURS

| Elément de rémunération | Références juridiques | Règle applicable | Montant minimal en 2024 |
|--|--|--|---|
| Salaire mensualisé (sauf accueil occasionnel de moins d'un mois) | Articles <u>52</u> , <u>56-2</u> et <u>108</u> de la Convention Collective | Le salaire de base est mensualisé quel que soit le nombre de jours, de semaines travaillées dans l'année afin de permettre un lissage de la rémunération. Il est versé chaque mois à la date et dans les conditions prévues au contrat de travail | Sans objet |
| Taux horaire minimal brut par enfant | Articles <u>L 423-19</u> et <u>D 423-9</u> du CASF <u>Article 1</u> de l' <u>annexe 5</u> et avenant n° 10 du 5 février 2026 étendu | 0,281 x SMIC en vigueur Taux horaire minimal conventionnel majoré de 4% en cas d'obtention du titre AM-GE | (A compter du 1 ^{er} juin 2026 : 0.281 x 12,31€ soit 3,46 € brut / heures de travail) 4,20 € brut + 4% le cas échéant soit 4,37 € |
| Heures complémentaires | <u>Article 110.2</u> de la convention collective | Heures effectuées au-delà de la base horaire contractuelle dans la limite de 45 heures par semaine | Majoration éventuelle prévue au contrat de travail |
| Heures majorées | <u>Article 110.1</u> de la Convention Collective | Au-delà de 45 heures hebdomadaire d'accueil, majoration laissée à la négociation des parties | Majoration prévue au contrat de travail (minimum 10 %) |
| Heures majorées en cas de difficultés particulières liées à l'enfant | <u>Article 110.3</u> de la <u>convention collective</u> | Le taux de majoration applicable est déterminé en fonction de l'importance des difficultés suscitées par l'accueil de l'enfant | Majoration du salaire prévue au contrat de travail |

| Élément de rémunération | Références juridiques | Règle applicable | Montant minimal en 2023 |
|--|--|---|--|
| Travail le jour du repos hebdomadaire | <u>Article 46</u> de la Convention Collective | Travail exceptionnel le jour du repos hebdomadaire si accord écrit de l'assistant maternel fixant les contreparties | Majoration de 25% du salaire ou repos rémunéré, majoré dans les mêmes proportions |
| Indemnité horaire d'entretien | <u>Article 114.1 de la Convention Collective</u> | Montant horaire fixé par le contrat de travail sans pouvoir être inférieur à 90 % du minimum garanti (MG) pour 9 heures de travail (soit une indemnité minimale horaire = $MG \times 0.9 / 9$) et avec un minimum de 2,65 € quel que soit le nombre d'heures de travail effectif par jour de travail | <p>MG 06-2026 : 4,35 € soit une indemnité d'entretien minimale horaire de : $4,35 \text{ €} \times 0.9 / 9 = 0,435 \text{ €}$</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jusqu'à 6 h : 2,65 € • Pour 7h : $0,435 \text{ €} \times 7 = 3,045 \text{ €}$ • Pour 8h : $0,435 \text{ €} \times 8 = 3,48 \text{ €}$ • Pour 9 h : $0,435 \text{ €} \times 9 = 3,915 \text{ €}$ • Pour 10h : $0,435 \times 10 \text{ €} = 4,35 \text{ €}$ |
| Indemnité de repas | <u>Article 113</u> de la Convention collective | Indemnité journalière contractuelle lorsque les repas sont fournis par l'assistante maternelle | Cf contrat de travail |
| Indemnité liée à la conduite d'un véhicule | | Si l'assistant maternel accepte d'utiliser son véhicule personnel afin de transporter l'enfant accueilli. | Cf contrat de travail |



**PRÉFÈTE
DE LA RÉGION
BOURGOGNE-
FRANCHE-COMTÉ**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Direction régionale
de l'économie, de l'emploi
du travail et des solidarités**

**DREETS Bourgogne-Franche-Comté
Pôle Politiques du travail
Contact : dreets-bfc.sra@dreets.gouv.fr**

Juin 2026