

Particuliers

Publié le 19/11/2022 – Mis à jour le 06/03/2023

Contrat de travail et formalités d'embauche de l'assistante maternelle

Le contrat de travail entre un particulier employeur et une assistante maternelle est un contrat écrit. Quelles sont les mentions obligatoires du contrat de travail ? Quelle est la durée de la période d'essai ? Quelles sont les formalités déclaratives obligatoires lors de l'embauche ? Nous faisons le point sur la réglementation.

Le contrat de travail conclu entre le particulier employeur et l'assistante maternelle est, en principe, un CDI . Dans certaines conditions, le contrat peut être un CDD .

Assistante maternelle

Qu'est-ce qu'un engagement réciproque entre le particulier employeur et l'assistante maternelle ?

La conclusion d'une promesse d'embauche appelée engagement réciproque est possible avant la signature du contrat.

La rupture de l'engagement réciproque se fait par lettre recommandée avec AR ou lettre remise en main propre contre décharge.

La partie à l'initiative de la rupture doit verser une **indemnité forfaitaire compensatrice**. Son montant équivaut à **1/2 mois de salaire brut**.

Cette indemnité n'est **pas due**, sur présentation d'un justificatif, en cas de **décès de l'enfant** ou en cas de **retrait, suspension ou non-renouvellement de l'agrément** de l'assistante maternelle.

Comment établir le contrat de travail entre le particulier employeur et l'assistante maternelle ?

La rédaction d'un contrat de travail **écrit** est obligatoire.

Au plus tard le jour de l'embauche, le particulier employeur et l'assistante maternelle concluent un **contrat de travail pour chaque enfant accueilli**, même s'il s'agit d'enfants de la même famille.

En cas d'accueil d'un autre enfant d'une même famille dont le contrat est en cours, l'ancienneté de l'assistante maternelle est reprise.

Cette reprise ne concerne pas les autres droits (par exemple : congés payés).

Toute **modification du contrat de travail** doit faire l'objet d'un **avenant écrit**.

Il est établi en 2 exemplaires datés, paraphés et signés par l'employeur et l'assistante maternelle. Chaque partie conserve 1 exemplaire du contrat et de ses avenants.

Éléments obligatoires du contrat de travail

Informations concernant la relation de travail

Type de contrat de travail

Identité des parties

Numéro d'identification employeur

Numéro de sécurité sociale du salarié

Nom de l'enfant et date de naissance

Date d'embauche

Lieu de travail et d'accueil de l'enfant

Références de l'**agrément**

Assurance responsabilité civile professionnelle du salarié

Assurance automobile (s'il y a lieu)

Durée de la période d'essai (dont la période d'adaptation s'il y a lieu)

Périodes d'accueil et horaires

Absences prévues de l'enfant

Éléments de rémunération et dates de paiement

Dates habituelles de congés annuels

Jours fériés travaillés

Jour de repos hebdomadaire

Consignes et informations concernant l'enfant

Santé

Régime alimentaire

Médecin de référence

Soins ou médicaments

Consignes en cas d'urgence

Documents à joindre au contrat de travail

Autorisation concernant les modes de déplacement de l'enfant

Documents concernant la santé de l'enfant (bulletin de vaccination...)

Liste des personnes exerçant l'autorité parentale, information écrite en cas d'éventuel droit de visite restreint

Liste et coordonnées des personnes autorisées à venir chercher l'enfant au domicile de l'assistante maternelle

Liste des personnes à contacter en cas d'urgence et en l'absence des parents

Quelle est la durée de la période d'essai du contrat de travail de l'assistante maternelle ?

Une période d'essai **peut** être prévue au contrat.

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 par semaine

2 mois pour un accueil sur 4 jours ou plus

Pendant les premiers jours de la période d'essai, une période d'adaptation d'une durée maximum de 30 jours calendaires peut être prévue.

Les conditions (rémunération par exemple) de cette période d'adaptation et les horaires d'accueil sont fixés en fonction des besoins d'adaptation de l'enfant.

Elles sont indiquées dans le contrat de travail.

À noter

En cas d'accueil d'un autre enfant d'une même famille déjà liée par un contrat de travail, la durée maximale de la période d'essai du nouveau contrat d'accueil est de 30 jours calendaires.

Pendant la période d'essai, le contrat de travail peut être rompu par l'employeur ou l'assistante maternelle par écrit. Il n'y a pas de délai à respecter. La rupture de la période d'essai est immédiate.

Pour éviter tout litige, il est préférable de rompre la période d'essai par lettre recommandée avec AR ou lettre remise en main propre contre décharge.

À noter

Toute suspension du contrat pendant la période d'essai (par exemple maladie) en prolonge la durée.

Quelles sont les formalités déclaratives obligatoires lors de l'embauche d'une assistante maternelle ?

Le service Urssaf Pajemploi est l'interlocuteur pour les formalités déclaratives d'embauche.

Les conditions d'embauche diffèrent selon que l'employeur bénéficie ou non du complément de libre choix du mode de garde (CMG).

L'employeur est inscrit automatiquement au service Urssaf Pajemploi lorsqu'il bénéficie du CMG validé par la Caf ou la MSA.

L'employeur doit déclarer les salaires de l'assistante maternelle sur le site internet de Urssaf Service Pajemploi :

- Urssaf Service Pajemploi en ligne

L'employeur doit contacter Urssaf Service Pajemploi pour s'y inscrire. Ce service lui transmet un bulletin d'adhésion à remplir.

À réception du bulletin en retour, Urssaf Service Pajemploi procède à son immatriculation.

Où s'adresser ?

Urssaf service Pajemploi

Pour s'informer si vous êtes un particulier employeur (utilisant Pajemploi pour rémunérer un service à la personne) ou un salarié déclaré avec le dispositif Pajemploi

Par téléphone

0 806 807 253

Service gratuit + prix appel

Ouvert de 9 h à 17 h du lundi au vendredi

Par courrier

Urssaf service Pajemploi

43013 Le Puy-en-Velay Cedex

Par courriel

Consultez la rubrique "Foire aux questions".

Si vous n'avez pas trouvé la réponse à votre question, vous pouvez utiliser le formulaire de contact.

L'employeur peut ensuite déclarer l'assistante maternelle sur le site internet d'Urssaf Service Pajemploi.

- Urssaf Service Pajemploi en ligne

Ce service calcule les cotisations sociales que l'employeur devra éventuellement payer. Le montant est prélevé sur son compte bancaire.

À qui s'adresser en cas de litige entre le particulier employeur et l'assistante maternelle ?

Les litiges relèvent de la compétence du conseil de prud'hommes du lieu de domicile de l'assistante maternelle.

Où s'adresser ?

Conseil de prud'hommes

Qu'est-ce qu'un engagement réciproque entre le particulier employeur et l'assistante maternelle ?

La conclusion d'une promesse d'embauche appelée engagement réciproque est possible avant la signature du contrat.

La rupture de l'engagement réciproque se fait par lettre recommandée avec AR ou lettre remise en main propre contre décharge.

La partie à l'initiative de la rupture doit verser une **indemnité forfaitaire compensatrice**. Son montant équivaut à **1/2 mois de salaire brut**.

Cette indemnité n'est **pas due**, sur présentation d'un justificatif, en cas de **décès de l'enfant** ou en cas de **retrait, suspension ou non-renouvellement de l'agrément** de l'assistante maternelle.

Comment établir le contrat à durée déterminée entre le particulier employeur et l'assistante maternelle ?

Le recours au CDD est permis dans les mêmes conditions que pour tout salarié. Ce recours doit être exceptionnel. Le CDD est conclu pour une tâche précise et temporaire (par exemple, le remplacement de l'assistante maternelle absente pour maladie).

Le contrat peut être conclu pour une durée fixe (date de fin de contrat précise) ou incertaine (CDD à terme imprécis), dans ce cas, il doit alors comporter une durée minimale.

La rédaction d'un contrat de travail écrit est obligatoire. La possibilité de renouvellement du CDD d'une durée fixe est indiqué dans le contrat de travail.

Éléments obligatoires du contrat de travail

Informations concernant la relation de travail

Type de contrat de travail

Identité des parties

Numéro d'identification employeur

Numéro de sécurité sociale du salarié

Nom de l'enfant et date de naissance

Date d'embauche

Lieu de travail et d'accueil de l'enfant

Références de l'agrément

Assurance responsabilité civile professionnelle du salarié

Assurance automobile (s'il y a lieu)

Durée de la période d'essai (dont la période d'adaptation s'il y a lieu)

Périodes d'accueil et horaires

Absences prévues de l'enfant

Éléments de rémunération et dates de paiement

Dates habituelles de congés annuels

Jours fériés travaillés

Jour de repos hebdomadaire

Motif précis du recours au CDD

Nom et qualification de la personne remplacée s'il s'agit d'un remplacement

Date de début et de fin de contrat, et éventuellement, possibilité d'un renouvellement ou la durée minimale en cas de CDD conclu pour une durée incertaine

Convention collective applicable

Consignes et informations concernant l'enfant

Santé

Régime alimentaire

Médecin de référence

Soins ou médicaments

Consignes en cas d'urgence

Documents à joindre au contrat de travail

Autorisation concernant les modes de déplacement de l'enfant

Documents concernant la santé de l'enfant (bulletin de vaccination...)

Liste des personnes exerçant l'autorité parentale, information écrite en cas d'éventuel droit de visite restreint

Liste et coordonnées des personnes autorisées à venir chercher l'enfant au domicile de l'assistante maternelle

Liste des personnes à contacter en cas d'urgence et en l'absence des parents

Quelle est la durée de la période d'essai du contrat de travail de l'assistante maternelle ?

Durée de la période d'essai

La période d'essai doit être prévue au contrat de travail.

La durée maximale de la 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'1 jour par semaine, dans la limite de 2 semaines

Pour un CDD supérieur à 6 mois, la période d'essai maximale est d'1 jour par semaine, dans la limite d'1 mois

Pendant les premiers jours de la période d'essai, une période d'adaptation d'une durée maximum de 30 jours calendaires peut être prévue.

Les conditions (rémunération par exemple) de cette période d'adaptation et les horaires d'accueil sont fixés en fonction des besoins d'adaptation de l'enfant.

Elles sont indiquées dans le contrat de travail.

Rupture anticipée de la période d'essai

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

L'employeur qui souhaite rompre la période d'essai doit prévenir le salarié avant son départ. Il doit respecter un délai de prévenance . Le salarié est prévenu dans un délai qui dépend de la durée de présence au service de l'employeur.

Délai de prévenance minimum en fonction de la durée de présence

Durée de présence

Délai de prévenance minimum

Moins de 8 jours 24h

Entre 8 jours et 1 mois 48h

Le salarié qui souhaite rompre la période d'essai doit avertir son employeur au moins 48 heures à l'avance. Ce délai de prévenance est ramené à 24 heures en cas de présence inférieure à 8 jours.

Quelles sont les formalités déclaratives obligatoires lors de l'embauche d'une assistante maternelle ?

Le service Urssaf Pajemploi est l'interlocuteur pour les formalités déclaratives d'embauche.

Les conditions d'embauche diffèrent selon que l'employeur bénéficie ou non du complément de libre choix du mode de garde (CMG).

L'employeur est inscrit automatiquement au service Urssaf Pajemploi lorsqu'il bénéficie du CMG validé par la Caf ou la MSA .

L'employeur doit déclarer les salaires de l'assistante maternelle sur le site internet de Urssaf Service Pajemploi :

- Urssaf Service Pajemploi en ligne

L'employeur doit contacter Urssaf Service Pajemploi pour s'y inscrire. Ce service lui transmet un bulletin d'adhésion à remplir.

À réception du bulletin en retour, Urssaf Service Pajemploi procède à son immatriculation.

Où s'adresser ?

Urssaf service Pajemploi

Pour s'informer si vous êtes un particulier employeur (utilisant Pajemploi pour rémunérer un service à la personne) ou un salarié déclaré avec le dispositif Pajemploi

Par téléphone

0 806 807 253

Service gratuit + prix appel

Ouvert de 9 h à 17 h du lundi au vendredi

Par courrier

Urssaf service Pajemploi

43013 Le Puy-en-Velay Cedex

Par courriel

Consultez la rubrique "Foire aux questions".

Si vous n'avez pas trouvé la réponse à votre question, vous pouvez utiliser le formulaire de contact .

L'employeur peut ensuite déclarer l'assistante maternelle sur le site internet d'Urssaf Service Pajemploi.

- Urssaf Service Pajemploi en ligne

Ce service calcule les cotisations sociales que l'employeur devra éventuellement payer. Le montant est prélevé sur son compte bancaire.

A qui s'adresser en cas de litige entre le particulier employeur et l'assistante maternelle ?

Les litiges relèvent de la compétence du conseil de prud'hommes du lieu de domicile de l'assistante maternelle.

Où s'adresser ?

Conseil de prud'hommes

Questions – Réponses

- [Comment faire garder son enfant dans une maison d'assistantes maternelles ?](#)
- [Comment devenir assistante maternelle ?](#)

Toutes les questions réponses

Et aussi...

- [Assistante maternelle](#)
- [Allocations destinées aux familles](#)
- [Immatriculation à la Sécurité sociale pour un salarié qui arrive en France](#)

Pour en savoir plus

- [Site officiel du particulier employeur et du salarié](#)
Source : Urssaf Caisse nationale (ex-Acoss)
- [Urssaf service Pajemploi](#)
Source : Urssaf Caisse nationale (ex-Acoss)

Où s'informer ?

- Pour obtenir des informations sur la déclaration :
Urssaf service Pajemploi
Pour s'informer si vous êtes un particulier employeur (utilisant Pajemploi pour rémunérer un service à la personne) ou un salarié déclaré avec le dispositif Pajemploi
Par téléphone
0 806 807 253
Service gratuit + prix appel
Ouvert de 9 h à 17 h du lundi au vendredi
Par courrier
Urssaf service Pajemploi
43013 Le Puy-en-Velay Cedex
Par courriel
Consultez la rubrique "[Foire aux questions](#)".
Si vous n'avez pas trouvé la réponse à votre question, vous pouvez utiliser le [formulaire de contact](#).

Comment faire si...

[J'ai besoin de faire garder mes enfants](#)

Services en ligne

- [Espace Particulier-employeur](#)
Téléservice
- [Modèle de contrat à durée indéterminée – Assistant\(e\) maternel\(le\) agréé\(e\)](#)
Modèle de document
- [Modèle d'engagement réciproque – Assistant\(e\) maternel\(le\) agréé\(e\)](#)
Modèle de document

Et aussi...

- [Assistante maternelle](#)
- [Allocations destinées aux familles](#)
- [Immatriculation à la Sécurité sociale pour un salarié qui arrive en France](#)

Textes de référence

- Code de l'action sociale et des familles : articles L423-1 et L423-2
Dispositions du code du travail applicables aux assistants maternels employés par un particulier (article L423-2)
- Code de l'action sociale et des familles : article L423-3
Contrat de travail obligatoire
- Code de l'action sociale et des familles : articles L423-17 à L423-22
Mentions du contrat (article L423-17)
- Code de l'action sociale et des familles : articles D423-5 à D423-13
Mentions du contrat de travail (article D423-5)
- Code de l'action sociale et des familles : articles D423-14 à D423-16
Contenu du contrat de travail (article D423-14)
- Convention collective nationale des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile du 15 mars 2021
Contrat de travail (articles 41,42,90,91,94), période d'essai (article 44,95), modèle d'engagement réciproque (article 93)



AGGLOMÉRATION

Luberon Monts de Vaucluse

Horaires : Lundi au vendredi de 8h30 à 12h00 et de 13h30 à 17h00

Adresse : 315 avenue Saint Baldou 84300 Cavaillon

Tél. : 04 90 78 82 30