

Repères réglementaires et démarches utiles pour les Assistant(es) maternel(le)s et les Parents particuliers employeurs

Le temps passé à remplir le contrat de travail, à négocier et à comprendre les attentes de chacun est un temps important. Les éléments présentés ci-après, peuvent vous aider dans l'élaboration de votre futur contrat. Ils peuvent permettre d'éviter des difficultés, conflits et ainsi partir sur des bases claires dans votre future relation.

Le cadre législatif de la profession est fixé par plusieurs textes législatifs. Une liste des sources juridiques est disponible sur les sites :

- **occitanie.dreets.gouv.fr**: rubrique guides-juridiques-Assistants-maternels

[Guides juridiques Assistants maternels - Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités \(DREETS\)](#)

<https://occitanie.dreets.gouv.fr/sites/occitanie.dreets.gouv.fr/IMG/pdf/2022-05-12-fiche-sources-juridiques-version-definitive-ml.pdf>

- **monenfant.fr** (<https://monenfant.fr/je-suis-un-professionnel>), rubrique [espace-assistants-maternels](#) => **RESSOURCES**

[Cadre législatif de la profession - monenfant.fr](#)

Nature du contrat de travail

L'élaboration écrite du contrat de travail est **OBLIGATOIRE**. Il s'agit d'un contrat de droit privé. Le contrat de travail et ses éventuels avenants sont établis en deux exemplaires, daté(s), signé(s) et paraphé(s) par les parties (un exemplaire pour l'employeur, un exemplaire pour l'assistant maternel). Chacune des parties conserve un exemplaire du contrat de travail et de ses éventuels avenants.

A ce jour, il existe plusieurs modèles de contrats en circulation. Les modèles préconisés sont ceux des institutions compétentes à savoir : les contrats de la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) et de Pajemploi.

La signature **engage** les signataires : pour cette raison il faut être très vigilant sur la rédaction de ce contrat.

Le contrat de travail est en principe conclu pour une durée indéterminée¹. La signature d'un contrat à durée déterminée (CDD) se fait dans le respect des dispositions légales et réglementaires de droit commun, relatives au CDD.

Au plus tard le jour de la date d'effet de l'embauche, le particulier employeur et l'assistant maternel concluent un contrat de travail écrit pour chaque enfant accueilli, y compris lorsqu'il s'agit d'enfants de la même famille².

Dès lors que l'assistant maternel et le particulier employeur sont déjà liés par un contrat de travail conclu pour l'accueil d'un enfant de la même famille et que ce contrat n'a pas été rompu, la règle suivante s'applique : les parties conviennent, dans le cadre du nouveau contrat, juridiquement distinct de toute autre relation contractuelle de travail, de reprendre 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 par l'assistant maternel, tels que ceux relatifs aux congés payés.

L'engagement réciproque

L'engagement réciproque³ est défini comme un engagement écrit par lequel le particulier employeur et l'assistant maternel s'accordent sur le principe de la formation du contrat de travail.

Il n'est pas obligatoire et constitue en revanche le seul engagement précontractuel prévu par la convention collective. Il ne saurait remplacer la conclusion d'un contrat de travail.

L'engagement réciproque 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 lettre recommandée avec accusé de réception, ou remise en main propre contre décharge, et est tenue de lui verser une indemnité égale à ½ mois de salaire brut défini au moment de la conclusion de cet engagement.

¹ Convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, article 41.3 socle commun.

² Convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, article 90.1. socle spécifique « assistant maternel ».

³ Convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, article 93 socle spécifique « assistant maternel ».

La période d'essai

La période d'essai⁴ : elle se définit en fonction des besoins de temps d'accueil des parents. Elle doit être inscrite dans le contrat. La durée maximale de la période d'essai dépend du nombre de jours de travail hebdomadaire fixé dans le contrat de travail :

- lorsque l'assistant maternel travaille pour le particulier employeur un (1), deux (2) ou trois (3) jours calendaires par semaine, la durée maximale de la période d'essai est de trois (3) mois ;
- lorsque l'assistant maternel travaille pour le particulier employeur quatre (4) jours calendaires et plus par semaine, la durée maximale de la période d'essai est de deux (2) mois.

Par exception, si le particulier employeur et l'assistant maternel sont liés par un contrat de travail en cours pour l'accueil d'un enfant, au titre duquel une période d'essai était prévue et a été concluante, la durée maximale de la période d'essai du nouveau contrat conclu pour l'accueil d'un autre enfant de la même famille est de trente (30) jours calendaires, pour s'aligner sur la durée maximale de la période d'adaptation ».

La période d'adaptation est incluse dans la période d'essai.

La date d'effet du contrat, le début de la période d'adaptation et de la période d'essai correspondent au même jour.

La rémunération

Le salaire est laissé à la libre négociation des 2 parties. Le salaire horaire brut de l'assistant maternel ne peut être inférieur au salaire horaire minimum conventionnel fixé par l'annexe n° 5 à la convention collective. Le salaire horaire brut de l'assistant maternel est majoré de 3 %, en cas d'obtention du titre assistant maternel – garde d'enfant(s).

La différence entre le brut et le net est constituée par les cotisations sociales (salariales) équivalentes (se référer au site de Pajemploi).

Le travail débute à l'heure prévue dans le contrat de travail, ou par le planning remis par le particulier employeur à l'assistant maternel, ou encore à l'heure d'arrivée de l'enfant avec la personne habilitée à le déposer, si celle-ci est antérieure.

⁴ Convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, article 95.1 socle spécifique « assistant maternel ».

Il prend fin à l'heure prévue dans le contrat de travail, ou par le planning remis par le particulier employeur à l'assistant maternel, ou à l'heure à laquelle l'enfant quitte le lieu d'accueil avec la personne habilitée à le récupérer, si celle-ci est postérieure⁵.

La mensualisation

Le salaire de base du salarié est mensualisé quel que soit le nombre de jours, de semaines travaillées dans l'année⁶, afin d'assurer à l'assistant maternel un salaire régulier. Des dérogations à la mensualisation sont prévues pour rémunérer les heures de travail effectuées dans le cadre de l'accueil occasionnel (voir rubrique calcul du salaire mensuel brut...). Pendant la période d'adaptation, le particulier employeur déduit du salaire mensualisé⁷ les heures de travail non effectuées par l'assistant maternel en procédant à un calcul de déduction d'absence (voir rubrique déduction périodes d'absence).

Une période d'adaptation⁸ peut être prévue entre le particulier employeur et l'assistant maternel. La période d'adaptation est comprise dans l'éventuelle période d'essai prévue dans le contrat de travail. Elle débute le premier jour de travail effectif, pour une durée maximale de trente (30) jours calendaires.

Pour que les parents employeurs puissent bénéficier de l'aide de la Caf- le complément de libre choix du mode de garde (CMG) - le salaire versé à l'assistant maternel doit être inférieur à un montant journalier par jour et par enfant. Consulter le site de Pajemploi ou s'adresser au Rpe.

[Le complément de libre choix du mode de garde \(CMG\) de la Paje | Pajemploi \(urssaf.fr\)](https://www.urssaf.fr)

Les éléments de calcul de la mensualisation

Deux éléments sont essentiels pour le calcul de la mensualisation :

1. le nombre d'heures d'accueil par semaine :

Il s'agit des horaires de travail de l'assistant maternel qui correspondent à l'arrivée et au départ de l'enfant au domicile de l'assistant maternel, et non aux horaires de travail des parents (tenir compte des temps de trajet des parents employeurs et du temps de transmission).

2. le nombre de semaines par an où l'enfant sera accueilli :

⁵ Convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, article 99 socle spécifique « assistant maternel ».

⁶ Convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, article 52 socle commun.

⁷ Convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, article 108.1 socle spécifique « assistant maternel ».

⁸ Convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, article 94 socle spécifique « assistant maternel ».



Il s'agit des semaines d'accueil programmées hors congés annuels de l'assistante maternelle et hors périodes d'absences prévues de l'enfant.

Une fiche de présence mensuelle remplie et signée par les deux parties est la seule preuve de présence de l'enfant, en cas de conflit ou de salaire impayé.

La durée du temps de travail :

- la durée journalière habituelle de travail est de 9 heures⁹.
- l'assistant maternel bénéficie d'un repos quotidien d'au moins 11 heures consécutives, tous contrats de travail confondus.
- la durée hebdomadaire conventionnelle de travail est de 45 heures. Les 2 parties sont libres de prévoir une durée de travail inférieure à 45 h hebdomadaires, ou supérieure à ce seuil dans le respect de la durée maximale de travail qui est de 48 heures de travail hebdomadaire. Cette durée maximale de travail est calculée sur une moyenne de 4 mois.
- l'assistant maternel bénéficie de 35 heures consécutives de repos hebdomadaire (35h entre la dernière heure de travail avant le début du repos hebdomadaire et la première heure de travail à l'issue de celui-ci¹⁰).

Détermination des modalités d'organisation du travail

⇒ **Durée de travail régulière**¹¹

L'accueil régulier de l'enfant par l'assistant maternel peut s'effectuer selon l'une des deux modalités suivantes :

- l'accueil de l'enfant par l'assistant maternel cinquante-deux (52) semaines par période de douze (12) mois consécutifs, y compris les congés payés du salarié.
- l'accueil de l'enfant par l'assistant maternel quarante-six (46) semaines ou moins par période de douze (12) mois consécutifs, hors congés payés du salarié.

⇒ **Accueil occasionnel**

L'accueil est occasionnel quand il est de courte durée et n'a pas de caractère régulier.

⁹ Convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, article 96.1, 96.2 et 96.3 socle spécifique « assistant maternel ».

¹⁰ Convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, article 46 socle commun.

¹¹ Convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, article 97.1 et 2 socle spécifique « assistant maternel ».



Dans la détermination des périodes de travail, 3 situations possibles peuvent se présenter :

Situation n°1 : Durée de travail régulière

Les périodes de travail¹² correspondent au temps d'accueil de l'enfant. Elles sont définies dans le respect des dispositions conventionnelles relatives à la durée de travail.

Les parties peuvent convenir de la possibilité de les modifier, sous réserve du respect d'un délai de prévenance prévu dans le contrat de travail. Pour faire face aux situations exceptionnelles ou imprévisibles, des heures peuvent être effectuées, d'un commun accord entre les deux parties, au-delà de celles prévues par le contrat de travail.

Situation n°2 : lorsque les périodes de travail ne peuvent pas être déterminées au moment de la signature du contrat.

Dans l'hypothèse où les périodes travaillées ne peuvent être déterminées à l'avance en raison de contraintes particulières qui s'imposent au particulier employeur, les parties s'accordent alors sur la remise par le particulier employeur à l'assistant maternel 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 (46) semaines ou moins par période de douze (12) mois consécutifs, 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, elles lui sont communiquées par écrit, au minimum deux (2) mois calendaires à l'avance.

Les parties peuvent 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.

Pour faire face aux situations exceptionnelles ou imprévisibles, des heures peuvent être effectuées, d'un commun accord entre les deux parties, au-delà de celles prévues par le planning remis par le particulier employeur à l'assistant maternel.

Situation n°3 Accueil occasionnel :

Les conditions de l'accueil occasionnel sont déterminées dans le contrat de travail.

¹² Convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, article 90.1 et 96 socle spécifique « assistant maternel ».

Calcul du salaire mensuel brut de base

Simulateurs disponibles sur le site Pajemploi :

<https://www.pajemploi.urssaf.fr/pajeweb/simulerMensualisation.htm>

Calcul n° 1 : En cas d'accueil de l'enfant cinquante-deux semaines par période de douze mois consécutifs¹³, le salaire mensuel brut est déterminé en opérant le calcul suivant :

$$\frac{\text{nombre d'heures de travail par semaine} \times 52 \text{ semaines}}{12 \text{ mois}} = \text{nombre d'heures de travail par mois} \times \text{salaire horaire brut}$$

Le salaire mensualisé est versé chaque mois, y compris durant les périodes de congés payés de l'assistant maternel, sous réserve des droits acquis par ce dernier au cours de la période de référence.

Calcul n° 2 : En cas d'accueil de l'enfant quarante-six semaines ou moins par période de douze mois consécutifs, le salaire mensuel brut est déterminé en opérant le calcul suivant :

$$\frac{\text{nombre d'heures de travail par semaine} \times \text{nombre de semaines programmées}}{12 \text{ mois}} = \text{nombre de travail par mois} \times \text{salaire horaire brut}$$

Le salaire mensualisé est versé chaque mois et n'inclut pas l'indemnité de congés payés¹⁴.

Une régularisation prévisionnelle est réalisée chaque année à la date anniversaire du contrat du travail, en comparant les salaires mensualisés versés pendant les douze (12) derniers mois écoulés, aux salaires qui auraient dû être versés en application du contrat de travail, au titre des heures réellement effectuées. Cette régularisation est établie par un écrit, signé par les parties. Au cours de l'exécution du contrat de travail, les régularisations prévisionnelles annuelles se compensent entre elles et n'entraînent pas de règlement.

À la fin du contrat de travail, les sommes restant dues au titre de la régularisation sont déclarées et font l'objet d'un règlement¹⁵.

¹³ Convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, article 109.1., 2., et 3 socle spécifique « assistant maternel ».

¹⁴ Les congés sont rémunérés conformément aux dispositions de l'article 102.1.2.2 du socle spécifique « assistant maternel ».

¹⁵ dans les conditions prévues à l'article 56 du socle commun de la convention collective.

Calcul n° 3 Accueil occasionnel.

En cas d'accueil occasionnel inférieur ou égal à un (1) mois, le salaire brut est déterminé en opérant le calcul suivant :

$$\text{salaire horaire brut} \times \text{nombre d'heures d'accueil.}$$

Le salaire est versé au terme de l'accueil occasionnel.

En cas d'accueil occasionnel supérieur à un (1) mois, le salaire mensuel brut est déterminé en opérant le calcul suivant :

$$\text{salaire horaire brut} \times \text{nombre d'heures d'accueil effectuées au cours du mois.}$$

Le salaire mensuel est versé dans les conditions prévues par l'article 112 du socle spécifique.



Les éléments qui peuvent modifier le salaire mensualisé de base :

Se rajoutent à la mensualisation :

Les heures complémentaires¹⁶ : les heures de travail effectuées au-delà de la durée de travail hebdomadaire prévue au contrat et jusqu'à quarante-cinq (45) heures par semaine incluses, sont considérées comme des heures complémentaires. Si le nombre d'heures complémentaires effectuées par l'assistant maternel, à la demande du particulier employeur, excède un tiers (1/3) de la durée des heures complémentaires prévues au contrat de travail, pendant seize (16) semaines consécutives, alors les parties doivent se rencontrer afin d'échanger sur les modalités d'organisation du travail. Les heures complémentaires, peuvent donner lieu à une majoration de salaire, sur décision écrite des parties prévue dans le contrat de travail.

Les heures majorées : les heures de travail effectuées au-delà de quarante-cinq (45) heures de travail par semaine, et dans la limite de la durée maximale de travail, sont considérées comme des heures majorées. Elles ouvrent droit à une majoration du salaire. Le taux de majoration applicable est déterminé par les parties et précisé dans le contrat de travail. Il ne peut pas être inférieur à dix pour cent (10 %).

Les heures majorées en cas de difficultés particulières liées à l'enfant : l'accueil d'un enfant présentant des difficultés particulières, temporaires ou permanentes, ouvre droit à une majoration du salaire. Le taux de majoration applicable est déterminé par les parties en fonction de l'importance des difficultés suscitées par l'accueil de l'enfant et précisé dans le

¹⁶ Convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, article 96.4 et 110.2 socle spécifique « assistant maternel ».



contrat de travail.

Le cas échéant l'indemnité de congés payés.

Les indemnités

Elles ne sont pas soumises à cotisations et ne sont versées que les jours de présence effective de l'enfant. Elles ne peuvent en aucun cas être mensualisées.

⇒ **L'indemnité d'entretien**¹⁷

Une indemnité d'entretien est versée à l'assistant maternel en sus du salaire, afin de couvrir les frais occasionnés par l'accueil de l'enfant, tels que définis par les dispositions légales et réglementaires de droit commun applicables.

Elle est versée en cas de travail effectif, par heure de travail.

Le montant horaire de cette indemnité est prévu dans le contrat de travail.

Il varie en fonction de la durée de travail effectif, sans pouvoir être inférieur à quatre-vingt-dix pour cent (90 %) du minimum garanti lorsque la durée de travail journalière est de neuf (9) heures.

Quel que soit le nombre d'heures de travail effectif par jour de travail, le montant journalier de cette indemnité ne peut pas être inférieur à deux virgule soixante-cinq euros (2,65 €).

L'indemnité d'entretien n'est pas prise en compte pour déterminer l'indemnité de congés payés à verser au salarié.

Un simulateur existe sur le site :

<https://www.service-public.fr/simulateur/calcul/IndemniteEntretienAssistanteMaternelle>

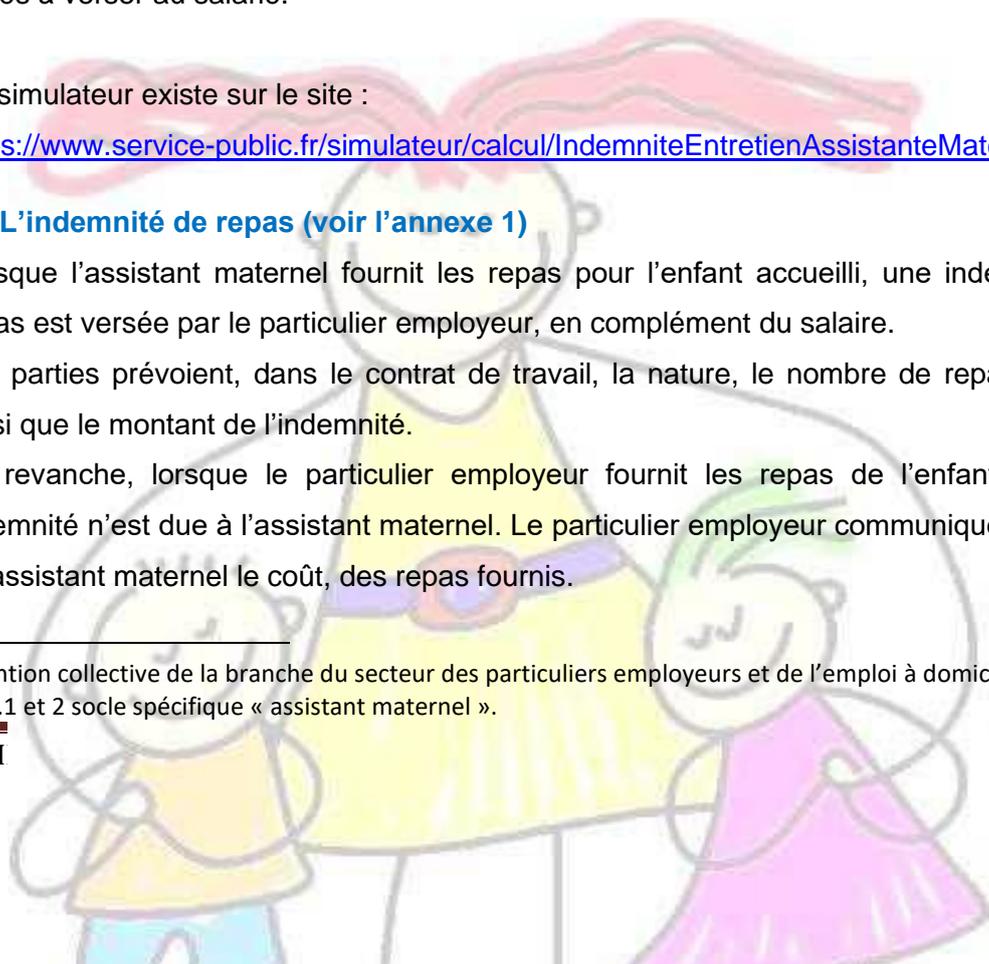
⇒ **L'indemnité de repas (voir l'annexe 1)**

Lorsque l'assistant maternel fournit les repas pour l'enfant accueilli, une indemnité de repas est versée par le particulier employeur, en complément du salaire.

Les parties prévoient, dans le contrat de travail, la nature, le nombre de repas fournis ainsi que le montant de l'indemnité.

En revanche, lorsque le particulier employeur fournit les repas de l'enfant, aucune indemnité n'est due à l'assistant maternel. Le particulier employeur communique par écrit à l'assistant maternel le coût, des repas fournis.

¹⁷ Convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, article 113, 114.1 et 2 socle spécifique « assistant maternel ».



L'indemnité de repas n'est pas prise en compte pour déterminer l'indemnité de congés payés à verser au salarié.

⇒ **L'indemnité de déplacement**

Si le particulier employeur demande à l'assistant maternel, qui l'accepte, d'utiliser son véhicule personnel afin de transporter l'enfant accueilli, une indemnité¹⁸ liée à la conduite d'un véhicule est alors versée à l'assistant maternel.

Le montant de l'indemnité kilométrique est fixé par les parties dans le contrat de travail. Il ne peut être ni inférieur au barème de l'administration ni supérieur au barème fiscal. Un barème est disponible sur le site : [Indemnités kilométriques - Urssaf.fr](https://www.urssaf.fr/indemnites-kilometriques)

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

Conformément aux dispositions légales et réglementaires de droit commun, le salarié bénéficie d'une prise en charge, par le particulier employeur, à hauteur de cinquante pour cent (50 %) du prix du titre d'abonnement qu'il a souscrit pour réaliser les déplacements entre son domicile habituel et son lieu de travail, au moyen de transports publics de personnes ou de services publics de location de vélos.

Les éléments qui peuvent modifier le salaire mensualisé de base :

Se retranchent de la mensualisation :

Les absences de l'enfant accueilli¹⁹ :

Les périodes pendant lesquelles l'enfant est confié à l'assistant maternel étant prévues au contrat de travail, les temps d'absence non prévus sont rémunérés.

Toutefois, en cas d'absence de l'enfant justifiée par un certificat médical ou un bulletin d'hospitalisation, le particulier employeur avertit l'assistant maternel dès que possible, par tout moyen.

Il transmet également le justificatif à l'assistant maternel, au plus tard au retour de l'enfant.

En cas d'absence justifiée dans les conditions prévues ci-dessus, l'assistant maternel n'est



¹⁸ Convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, article 57 du socle commun.

¹⁹ Convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, article 105 socle spécifique « assistant maternel ».

pas rémunéré au titre de la période d'absence dans les limites suivantes :

- en cas de courtes absences de l'enfant, pas nécessairement consécutives, dans la limite de cinq (5) jours d'absence. Au-delà de cette limite, le particulier employeur doit procéder au paiement du salaire ;
- en cas d'absence durant quatorze (14) jours calendaires consécutifs. Au-delà de quatorze (14) jours calendaires consécutifs, le particulier employeur doit reprendre le paiement du salaire ou rompre le contrat de travail conformément à l'article 119.1 du présent socle spécifique.

Ces limites sont appréciées par période de douze (12) mois glissants à compter de la date d'effet de l'embauche ou de sa date anniversaire.

Les absences de l'assistant maternel non rémunérées : (maladie, congés maternité, paternité, parental, congés sans solde..). Les règles applicables en cas d'absence de l'assistant maternel sont prévues à l'article 49 du socle commun. 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.

Les éléments qui ne peuvent modifier le salaire mensualisé de base :

Permettent le maintien de la rémunération :

- les absences de l'enfant : les temps d'absence de l'enfant non prévus par le contrat et non justifiés par un certificat médical sont rémunérés.
- les congés pour événements familiaux (mariage du salarié, décès d'un proche...).
- les congés supplémentaires pour enfant à charge dans la mesure de l'acquisition des droits.
- les jours fériés sous certaines conditions (voir convention collective).



Déduction des périodes d'absence

Pour les absences²⁰ qui ne donnent pas lieu à maintien de la rémunération par le particulier employeur, ce dernier procède à une déduction d'absence pour déterminer la rémunération à verser à l'assistant maternel en effectuant le calcul suivant :

²⁰ Convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, article 111 socle spécifique « assistant maternel ».

– en cas d'accueil de l'enfant cinquante-deux (52) semaines par période de douze (12) mois consécutifs, le particulier employeur applique la formule de calcul suivante :

salaire mensualisé x nombre d'heures non travaillées dans le mois, donnant lieu à déduction de salaire/nombre d'heures qui auraient été réellement travaillées dans le mois considéré, si le salarié n'avait pas été absent

Le résultat obtenu doit être déduit du salaire mensualisé pour déterminer la rémunération à verser au salarié ;

– en cas d'accueil de l'enfant quarante-six (46) semaines ou moins par période de douze (12) mois consécutifs, le particulier employeur applique la formule de calcul suivante :

salaire mensualisé x nombre de jours non travaillés dans le mois, donnant lieu à déduction de salaire /nombre de jours qui auraient été réellement travaillés dans le mois considéré si le salarié n'avait pas été absent

Le résultat obtenu doit être déduit du salaire mensualisé pour déterminer la rémunération à verser au salarié.

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

Sont entendus par heures et jours de travail toutes les heures et tous les jours du mois en question qui auraient été travaillés par l'assistant maternel s'il n'avait pas été absent. Les périodes d'absence, les semaines de non-accueil ainsi que les jours fériés chômés correspondant à un jour habituellement travaillé, sont comptabilisés dans les heures et les jours qui auraient été travaillés par le salarié s'il n'avait pas été absent au cours du mois.

Toute modification du contrat devra faire l'objet d'un avenant, c'est à dire un document écrit mentionnant les modifications envisagées, portant la mention lu et approuvé et signé par les deux parties.

Les congés

Source : [Guides juridiques Assistants maternels - Dreets Occitanie](#)

Quelques notions

La période de référence : période comprise entre le 1er juin de l'année précédente (ou date d'embauche) au 31 mai de l'année en cours.

Jours ouvrés : du lundi au vendredi. Soit 5 jours pour une semaine.



Jours ouvrables : du lundi au samedi. Soit 6 jours pour une semaine.

Le droit aux congés payés est fixé à 2 jours et demi par mois de travail effectué pendant la période de référence ou par période de 4 semaines de travail effectif

La durée totale ne peut excéder 30 jours ouvrables ou 25 jours ouvrés. En principe, les congés payés sont pris l'année de référence suivant la période d'acquisition.

Par exception et si l'employeur est d'accord, le salarié peut prendre ses congés déjà acquis par anticipation. Dans cette situation, il est préconisé de formaliser l'accord des parties par écrit dans le contrat de travail ou au moment de la prise des CP. Dans ce cas, l'employeur devra rémunérer les congés payés au moment où ils seront pris par le salarié.

Modalités de prise des congés payés²¹

Les congés de l'assistant maternel sont fixés d'un commun accord entre les parties, au plus tard le 1^{er} mars de chaque année.

Lorsque l'assistant maternel accueille les enfants de plusieurs particuliers employeurs, ceux-ci s'efforcent de fixer d'un commun accord, au plus tard le 1^{er} mars de chaque année, la date des congés.

À défaut d'accord entre tous les particuliers employeurs, l'assistant maternel fixe lui-même ses quatre (4) semaines de congés annuels entre le 1^{er} mai et le 31 octobre et une (1) semaine en hiver. Il communique alors les dates de ses congés annuels par écrit à chacun de ses particuliers employeurs, au plus tard le 1^{er} mars.

Lorsque l'assistant maternel travaille pour un seul particulier employeur, à défaut d'accord entre les parties sur les dates des congés, c'est le particulier employeur qui, au plus tard le 1^{er} mars, fixe ces dates et en informe l'assistant maternel.

Indemnité de congés payés

Accueil de l'enfant cinquante-deux semaines par période de 12 mois consécutifs

En cas d'accueil de l'enfant cinquante-deux (52) semaines par période de douze (12) mois consécutifs, tel que défini à l'article 97.1 du socle spécifique, les congés payés sont indemnisés au moment de leur prise.



²¹ Convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, article 102 socle spécifique « assistant maternel ».

Pour la durée des congés payés, l'indemnité brute due au titre de ces derniers se substitue au salaire mensuel brut.

Accueil de l'enfant quarante-six semaines ou moins par période de douze mois consécutifs

En cas d'accueil de l'enfant quarante-six (46) semaines ou moins par période de douze (12) mois consécutifs, tel que défini à l'article 97.1 du socle spécifique, l'indemnité brute due au titre des congés payés pour l'année de référence s'ajoute au salaire mensuel brut.

Le montant de l'indemnité de congés payés est déterminé au 31 mai de chaque année. Il est calculé conformément aux dispositions de l'article 48.1.1.5 du socle commun de la présente convention collective.

L'indemnité de congés payés est versée à l'issue de chaque période de référence :

- soit en une (1) seule fois au mois de juin ;
- soit lors de la prise principale des congés payés ;
- soit au fur et à mesure de la prise des congés payés.

Les modalités de son versement sont précisées dans le contrat de travail.

Toute autre modalité d'indemnisation des congés payés est proscrite.

Accueil occasionnel

En cas d'accueil occasionnel, tel que défini à l'article 97.2 du socle spécifique, l'indemnité de congés payés pour l'année de référence n'est pas incluse dans le salaire mensuel brut.

Le montant de l'indemnité de congés payés est versé au terme de l'accueil occasionnel.



Compte tenu de la rémunération versée au salarié pendant l'année de référence hors indemnités (entretien, nourriture...), la rémunération des congés ne peut être inférieure :

- à la rémunération que le salarié aurait perçue pour une durée d'accueil égale à celle du congé payé, hors indemnités (entretien, nourriture...), il s'agit du maintien de salaire.
- au 1/10e de la rémunération totale (y compris celle versée au titre des congés payés) perçue par le salarié au cours de l'année de référence, hors indemnités (entretien, nourriture...).

La solution la plus avantageuse pour le salarié sera retenue.

Pour aller plus loin vous pouvez consulter le site : [Guides juridiques Assistants maternels - Dreets Occitanie](#)

Rupture du contrat de travail

Le particulier employeur peut exercer son droit de retrait de l'enfant²². Ce retrait entraîne la rupture du contrat de travail.

Le particulier employeur qui décide de ne plus confier son enfant à l'assistant maternel, quel qu'en soit le motif, notifie sa décision par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en mains propres contre décharge.

Le retrait de l'enfant ne peut être fondé sur un motif discriminatoire ou illicite.

Le contrat de travail peut être rompu à l'initiative du salarié²³. La démission résulte d'une volonté sérieuse et non équivoque, exprimée clairement par écrit.

Le salarié en informe obligatoirement le particulier employeur par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

La date de première présentation de la lettre recommandée ou de la remise en main propre constitue le point de départ du préavis.

Préavis²⁴

La rupture du contrat de travail à l'initiative du particulier employeur ou du salarié peut être assortie ou non d'un préavis.

La date de fin du contrat de travail correspond :

- à la date de fin du préavis, en cas d'exécution totale de celui-ci par le salarié ;
- à la date prévue de fin du préavis, en cas d'inexécution totale ou partielle du préavis à l'initiative du particulier employeur ;
- au dernier jour travaillé, en cas d'inexécution totale ou partielle du préavis à l'initiative du salarié.

En dehors de la période d'essai²⁵, des cas de faute grave et faute lourde et de retrait imposé aux parties, un préavis est à effectuer en cas de rupture à l'initiative du particulier employeur ou du salarié. Sa durée est au minimum de :

²² Convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, article 119.1 socle spécifique « assistant maternel ».

²³ Convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, article 63.2.1 socle commun.

²⁴ Convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, article 64 socle commun.

²⁵ Convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, article 120 socle spécifique « assistant maternel ».

- huit (8) jours calendaires lorsque l'enfant est accueilli depuis moins de trois (3) mois ;
- quinze (15) jours calendaires si l'enfant est accueilli depuis trois (3) mois et jusqu'à moins d'un (1) an ;
- et un (1) mois si l'enfant est accueilli depuis un an (1) et plus.

La date de première présentation de la lettre recommandée ou la date de remise de la lettre en main propre contre décharge fixe le point de départ du préavis.

L'ancienneté nécessaire pour déterminer la durée du préavis est appréciée au jour de la date d'envoi de la lettre recommandée ou de sa date de remise en main propre contre décharge.



Sommes allouées au salarié à la fin du contrat de travail²⁶

Indemnités liées à la rupture du contrat de travail

⇒ Indemnité de rupture en cas de retrait d'enfant

En cas de retrait d'enfant, le particulier employeur verse une indemnité de rupture à l'assistant maternel qui accueille l'enfant depuis au moins neuf (9) mois.

Cette indemnité n'est pas due :

- lorsque le retrait de l'enfant est causé par la faute grave ou lourde de l'assistant maternel ;
- en cas de modification ou de suspension ou de retrait d'agrément.

Le montant de l'indemnité est égal à un quatre-vingtième (1/80) du total des salaires bruts perçus pendant la durée du contrat, hors indemnités non soumises à contributions et cotisations sociales telles que l'indemnité kilométrique, l'indemnité d'entretien et les frais de repas.

Cette indemnité n'a pas le caractère de salaire. Elle est exonérée de contributions et cotisations sociales dans les limites fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

⇒ Indemnité de départ volontaire à la retraite

L'assistant maternel qui part volontairement à la retraite peut bénéficier d'une indemnité de départ à la retraite, dans les conditions et selon les modalités prévues à l'article 63.2.2 du socle commun de la présente convention collective.

Indemnité compensatrice de préavis

Si le préavis se termine en cours de mois, le particulier employeur tient compte de la déduction d'absence, pour calculer l'indemnité compensatrice de préavis.

²⁶ Convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, article 121, 122, 123, 124 socle spécifique « assistant maternel ».



Indemnité compensatrice de congés payés

Le particulier employeur doit verser à l'assistant maternel une indemnité compensatrice de congés payés acquis, non rémunérés à la date de la rupture du contrat de travail. Pour déterminer l'indemnité compensatrice de congés payés, le particulier employeur applique la méthode du maintien de salaire ou la méthode du dixième²⁷.

Régularisation des salaires en cas d'accueil de l'enfant 46 semaines ou moins

En cas d'accueil de l'enfant quarante-six (46) semaines ou moins, le particulier employeur procède à la régularisation définitive du salaire en fin de contrat.

Cette régularisation effectuée à la date de fin du contrat de travail tient compte des conditions prévues au contrat de travail et des régularisations prévisionnelles réalisées chaque année à la date anniversaire du contrat.

À la fin du contrat de travail, il est procédé à une liquidation et une compensation des régularisations annuelles et prévisionnelles, au crédit et au débit de l'assistant maternel.

La régularisation définitive du salaire à la fin du contrat de travail peut donner lieu à un remboursement financier soumis à contributions et cotisations sociales, au profit de l'assistant maternel.

Documents remis au salarié à la fin du contrat de travail²⁸

Voir le site Pajemploi, pour des modèles type des certains documents de fin de contrat:

[Les documents de fin de contrat | Pajemploi \(urssaf.fr\)](http://www.pajemploi.urssaf.fr)

Par principe, à la date de fin du contrat de travail, le particulier employeur remet obligatoirement au salarié :

- un certificat de travail ;
- l'attestation employeur pour présenter une demande d'indemnisation auprès de l'organisme Pôle emploi ;
- 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 pour solde de tout compte peut-être signé par le salarié. Il peut être dénoncé dans les six (6) mois qui suivent sa signature, délai au-delà duquel il devient libératoire pour le particulier employeur pour les sommes qui y sont mentionnées.

Par exception, lorsque le préavis n'est pas exécuté en partie ou en totalité à la demande du salarié, le particulier employeur dispose d'un délai maximal de deux (2) semaines

²⁷ Selon les dispositions prévues à l'article 48.1.1.5 du socle commun de la présente convention collective.

²⁸ Convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, article 69 socle commun.

calendaires à compter de la date de fin du contrat pour remettre au salarié l'ensemble des documents visés ci-dessus et procéder au versement des indemnités de fin de contrat. Lorsque le préavis n'est pas exécuté à la demande du salarié, une attestation précisant la date à laquelle ce dernier se trouve libre de tout engagement peut être remise au salarié.

6- LES LITIGES

Pour prévenir les désaccords ou litiges, s'informer auprès du Rpe qui donnera un premier niveau d'information et au besoin vous orientera vers les instances spécialisées.

Relais Petite Enfance : liste des Rpe sur www.monenfant.fr

Direction départementale de l'emploi, du travail, des solidarités (DDETS) de l'Hérault

615 BD d'Antigone CS19002, 34064 Montpellier cedex 2

Courriel : ddets-droit-du-travail-renseignements@herault.gouv.fr

Lien pour prendre Rdv : [DREETS OCCITANIE | PRENDRE RENDEZ-VOUS \(smartagenda.fr\)](https://dretsoccitanie.com/prendre-rendez-vous)

9h-11h30/13h30-16h



FEPEM : www.fepem.fr

Particulier Emploi, pour prendre un rendez-vous : occitanie@particulieremploi.fr

Pajemploi : www.pajemploi.urssaf.fr

Les litiges qui surviennent entre parents/employeurs et employé/ assistant maternel dans un contexte financier ou de rupture de contrat relèvent du conseil des Prud'hommes :

- MONTPELLIER 34040 Cedex 1 Cité Méditerranée, 9 rue de Tarragone
04.34.08.32.00
- BEZIERS 34500, 53 avenue Jean Moulin 04 67 30 92 00

7- POUR ALLER PLUS LOIN

Le module de formation continue « Droits et devoirs » est intégré dans le catalogue IPERIA et permet aux assistants maternels d'approfondir ce thème : <https://www.iperia.eu/assistant-maternel/>

Nota bene : ce document de synthèse vient en complément des sources juridiques officielles citées en introduction. Il n'a pas de valeur juridique et ne se substitue pas aux textes réglementaires.

Annexe n° 1

REPAS CHEZ L'ASSISTANT MATERNEL

L'alimentation des enfants accueillis occupe une place importante dans la profession d'assistant maternel.

La convention collective, article 8, point 2, intitulé « Les frais de repas : petits déjeuners, repas, goûters » précise :

« Si l'employeur fournit les repas, l'indemnité n'est pas due. Si le salarié fournit les repas, employeur et salarié se mettent d'accord sur la nature des repas. Dans ce cas l'indemnité est fixée en fonction des repas fournis. Le choix de fournir ou de ne pas fournir les repas est précisé au contrat ».

Cette indemnité peut être réévaluée en fonction des besoins de l'enfant et les modifications doivent faire l'objet d'un avenant écrit.

Si l'assistante maternelle ne fournit pas le repas, il est conseillé d'en évaluer le montant avec les parents et de l'inscrire dans le contrat (utile pour la déclaration fiscale).

Quand l'assistant maternel fournit le repas cela recouvre plusieurs aspects, cela ne se limite pas « au travail matériel d'acquisition-transformation [s'approvisionner, préparer, cuire, (ré)chauffer, servir, nettoyer, stocker]. Il recouvre aussi [d'autres dimensions], [le] relationnel (intégrer, partager), l'affectif (aimer, donner, faire plaisir), ainsi que l'émotionnel (gérer les affects) sous-tendu dans l'acte alimentaire ». Revue des politiques sociales et familiales n°129-130.

Au travers des repas et plus globalement de l'alimentation des jeunes enfants accueillis, les professionnels abordent :

- Une part d'éveil (sensoriel et gustatif) ou d'activités ludiques en fabriquant des recettes, en allant cueillir des fruits et légumes, en allant sur les marchés...
- Une part éducative (autonomie, transmission us et coutumes...)
- Une part de socialisation avec le partage entre les différents enfants.

La tarification des repas doit donc comprendre plusieurs critères :

- L'âge des enfants,
- Achats et temps de préparation,
- Suivi des attentes parentales (bio, frais...).

Pour estimer le prix d'un repas, il faut tenir compte des critères énumérés et faire le lien entre la quantité des aliments (en fonction de l'âge de l'enfant) et le prix de l'aliment (quelle marque, bio, acheté dans le circuit court ? etc.).

Tout cela doit faire l'objet d'une concertation entre les parents employeurs et les assistants maternels.

Annexe n° 2

DEMARCHES UTILES

ASSISTANT MATERNEL EMPLOYE PAR DES PARTICULIERS

| Situation | Démarches à effectuer | Quelles formalités | Auprès de qui |
|--|--|---|---|
| Vous exercez une activité salariée pour la 1^{ère} fois : (Vous devez exercer sous votre propre numéro de Sécurité Sociale). | Votre premier employeur vous déclare à la CPAM dans les 8 jours de votre embauche. | L'employeur remplit: la feuille « première immatriculation d'un travailleur salarié ». | CPAM de votre lieu de résidence www.service-public.fr www.ameli.fr |
| Vous souhaitez bénéficier d'offres à tarifs avantageux pour vos loisirs et vos vacances | Pour accéder aux offres : Le salarié doit au préalable se prémunir de son numéro CESU/PAJEMPLOI qui figure sur son bulletin de salaire Il crée son compte personnel à la rubrique "première connexion" Une fois le compte créé, il peut accéder aux offres disponibles | S'inscrire sur le site : https://www.asc-loisirs-emploidomicile.fr/accueil | Le Réseau Cezam Faq (asc-loisirs-emploidomicile.fr) |
| Vous êtes en congé de maladie . | Dès le début de votre arrêt de travail, vous informez vos employeurs. | Envoyer les volets 1 et 2 de l'arrêt de travail Envoyer le volet 3 à chacun de vos employeurs. | A la CPAM www.ameli.fr |
| Votre congé maladie se prolonge au-delà de 3 jours (délai de carence). Votre congé maladie se prolonge au-delà de 7 jours (prévoyance IRCM) | Arrêt de travail inférieur à 6 mois : justifier de 150h de travail au moins dans les 3 premiers mois civils ou 90 jours précédant l'arrêt de travail. Arrêt de travail supérieur à 6 mois (arrêt de longue durée) : justifier de 12 mois d'immatriculation en tant qu'assuré social à la CPAM et avoir travaillé au moins 600h dans les 12 mois civils ou 365 jours précédant l'arrêt de travail En complément des indemnités journalières de la CPAM, l'IRCEM peut vous indemniser en cas d'arrêt de travail ou d'invalidité. | Chaque employeur établit l'attestation de salaire pour le paiement des indemnités journalières maladie et maternité (cerfa 11135-03). <i>En cas d'impossibilité d'avoir toutes les attestations de salaire des parents, il est éventuellement possible de remettre une copie des bulletins de salaire avec l'arrêt de travail.</i> Envoyer l'arrêt de travail sous 48h à la CPAM | Votre CPAM www.service-public.fr www.ameli.fr |

| | | | |
|---|--|---|---|
| <p>Vous êtes victime d'un accident de travail ou de trajet.</p> | <p>Pour le salarié :</p> <p>Accident de travail ou de trajet :</p> <p>informer tous vos employeurs dans les 24h.</p> | <p>Chaque employeur remet immédiatement au salarié la feuille d'accident du travail (imprimé cerfa 11383-02) pour bénéficier du remboursement des frais médicaux sans avance de frais.</p> <p>Chaque employeur déclare l'accident de travail dans les 48h la feuille de déclaration d'accident du travail ou de trajet (imprimé cerfa 14463-01). En cas d'arrêt de travail, établit l'attestation de salaire accident de travail (cerfa 11137 02) pour le paiement des indemnités journalières.</p> | <p>Votre CPAM</p> <p>www.service-public.fr</p> <p>www.ameli.fr</p> |
| <p>Pour être remboursé de vos frais de santé par la CPAM.</p> | <p>La Protection Universelle Maladie (PUMA) vous couvre pour vos soins de santé dès le début de votre activité en justifiant de travailler ou résider en France de manière stable et régulière.</p> <p>Une mutuelle complémentaire complète le remboursement de la Sécurité Sociale.</p> | <p>Chaque employeur établit l'attestation de salaire pour le paiement des indemnités journalières de maladie et de maternité (cerfa 11135-03).</p> | <p>Votre CPAM</p> <p>www.service-public.fr</p> <p>www.ameli.fr</p> |
| <p>Vous êtes en congé de maternité.</p> | <p>Pour être indemnisé vous devez :</p> <ul style="list-style-type: none"> -cesser votre activité pendant au moins 8 semaines dont 6 semaines après votre accouchement, -justifier de 10 mois d'immatriculation au moins à la date présumée de l'accouchement, -avoir cotisé sur la base d'une rémunération au moins égale à 1015 fois le SMIC au cours des 6 derniers mois, -soit avoir travaillé au moins 150h au cours des 3 mois civils ou 90 j précédant l'arrêt, -soit avoir cotisé au cours des 6 mois civils précédant l'arrêt sur la base d'une rémunération au moins égale à 1015 fois le montant du Smic horaire fixé au début de cette période. | <p>Chaque employeur établit l'attestation de salaire pour le paiement des indemnités journalières maladie et maternité (cerfa 11135-03).</p> | <p>CPAM</p> <p>www.service-public.fr</p> <p>www.ameli.fr</p> |
| <p>Vous êtes en congé de paternité et d'accueil de l'enfant.</p> | <p>Pour être indemnisé vous devez :</p> <ul style="list-style-type: none"> -cesser toute activité auprès de tous vos employeurs. -justifier de 10 mois d'immatriculation au moins à la date précédant le début du congé. -et de 150 h ou 1015 fois le SMIC au cours des 6 derniers mois précédant le début du congé paternité. -informer vos employeurs de la date et de la durée de votre congé un mois au minimum avant la date choisie de début du congé, par courrier recommandé avec accusé de réception (conseillé). | <p>Chaque employeur établit l'attestation de salaire qui permettra à l'assurance maladie d'étudier les conditions pour la perception des indemnités journalières pendant votre congé.</p> <p>Si votre droit est reconnu, la CPAM calcule le montant.</p> | <p>CPAM</p> <p>www.service-public.fr</p> <p>www.ameli.fr</p> |
| <p>Vous êtes en congé d'adoption.</p> | <p>Vous devez justifier de 10 mois d'immatriculation puis de 150 h au cours des 3 derniers mois ou 1015 fois le SMIC horaire au cours des 6 derniers mois à la date d'arrivée de l'enfant dans le foyer.</p> | <p>Chaque employeur établit l'attestation de salaire pour le paiement des indemnités journalières maladie et maternité (cerfa 11135-03).</p> | <p>CPAM</p> <p>www.service-public.fr</p> <p>www.ameli.fr</p> |

| | | | |
|--|---|---|---|
| Vous avez droit à une complémentaire santé sous conditions. | Demandez le formulaire auprès de l'IRCEM | S'adresser à l'IRCEM | IRCEM MUTUELLE www.ircem.com |
| Vous voulez connaître vos droits à l'assurance vieillesse . | Vous contactez l'organisme qui vous informera sur la validation des trimestres | S'adresser directement à l'organisme. | CARSAT Languedoc Roussillon tél : 3960 www.carsat-lr.fr |
| Vous souhaitez connaître votre relevé actualisé de points de votre carrière . | Vous contactez l'organisme qui vous informera sur votre carrière d'assistant maternel ou garde à domicile. | S'adresser directement à l'organisme. | www.ircem.com |
| Vous avez droit à une retraite complémentaire . | L'employeur vous a déclaré à l'URSSAF. Cet organisme transmet le montant de vos cotisations à la Caisse de Retraite Complémentaire. | Contacter l'IRCEM. | www.ircem.com |
| Vous avez besoin d'une écoute et/ou d'un soutien psychologique Vous avez besoin d'une aide dans les domaines : Santé, Handicap, éducation, emploi ou aide d'urgence . | Dans le cadre de son action sociale, un service professionnel est à votre disposition 24h/24h et 7j/7j (vie professionnelle et personnelle) – Service Gratuit. | S'adresser à PSYA : 0800 737 797 centre d'écoute psychologique de l'IRCEM : 0801 01 10 10 S'adresser à l'IRCEM : 0980 980 990 | www.ircem.com |
| Vous souhaitez demander le congé parental de la CAF C'est la Prestation Partagée d'Education (PréParE) | Droits sous certaines conditions, faire une demande : -auprès de votre employeur -auprès de la CAF Votre employeur ne peut vous le refuser | S'adresser à votre CAF ou à votre MSA. | CAF www.caf.fr MSA www.msalanguedoc.fr |
| Vous pouvez bénéficier des indemnités de chômage . | Contacter le pôle Emploi de votre circonscription pour vérifier vos droits. | S'adresser à Pôle Emploi | www.pole-emploi.fr |
| Vous avez obligation d'être assuré dans l'exercice de votre profession en responsabilité civile et professionnelle pour l'utilisation de voiture | Vous assurer pour les dommages que les enfants accueillis pourraient provoquer ou pourraient être victimes. Vous assurer pour les accidents de la route pour les enfants que vous transportez dans le cadre de votre activité. | Demander la preuve écrite de votre couverture à votre assureur et la présenter aux parents employeurs. | Responsabilité civile professionnelle : -auprès de l'assurance qui couvre déjà votre responsabilité civile familiale et votre véhicule. Ou auprès de l'IRCEM Assurance auto : auprès de la compagnie d'assurance de votre choix. |

| | | | |
|---|---|--|--|
| <p>Vous êtes victime d'un sinistre à votre domicile</p> | <p>Contactez votre assurance professionnelle</p> <p>Contactez le conseil départemental pour déclarer la situation</p> <p>Contactez IRCEM,</p> | <p>Évaluation du nouveau logement ou mise en CPA</p> <p>Service action sociale : aide financière ponctuelle</p> <p>Soutien psychologique PSYA (partenaire de l'IRCEM)</p> | <p>SAMAE et SAT :</p> <p>IRCEM 0 980 980 990</p> <p>0 800 737 797</p> |
| <p>Vous avez un litige avec votre employeur.</p> | <p>S'adresser au conciliateur de justice (règlement à l'amiable).</p> <p>S'adresser au Conseil des Prud'hommes.</p> <p>S'adresser à un syndicat</p> | <p>Le service est gratuit.</p> <p>Vous serez convoqué(e) aux Prud'hommes.</p> <p>Vous pouvez vous présenter personnellement sans être assisté par un avocat.</p> | <p>service-public.fr</p> <p>Conseil des Prud'hommes :</p> <p>celui de votre lieu de travail.</p> <p>Syndicat professionnel de votre choix.</p> |
| <p>A la signature d'un nouveau contrat.</p> | <p>Vérifier que l'employeur vous a déclaré auprès du centre Pajemploi (Urssaf).</p> | <p>Vous recevrez l'attestation mensuelle de salaire délivrée par Pajemploi</p> | <p>Centre PAJEMPLOI</p> |
| <p>Vous souhaitez développer votre professionnalisation, deux possibilités :</p> <p>Le Plan de formation</p> <p>Utiliser le Compte Personnel de Formation (CPF)</p> <p>En V.A.E.</p> <p>(Validation des Acquis de l'Expérience)</p> <p>Pour consulter votre CPF</p> | <p>Vous ou l'employeur pouvez avoir accès à une information ou un contact.</p> <p>Avec l'accord de l'employeur.</p> <p>S'inscrire dans la démarche de VAE</p> <p>Créer un compte sur le site :</p> | <p>Consulter le catalogue de formation IPERIA</p> <p>En fonction du choix prendre contact avec les organismes référencés dans le catalogue (auprès de votre animatrice RPE).</p> | <p>IPERIA n° vert : 0 800 820 920 (appel gratuit depuis un poste fixe) consulter le site d'Iperia</p> <p>Académie de Montpellier service DAVA 04.67.15.82.83</p> <p>service-public.fr</p> |

CPAM : Caisse Primaire d'Assurance Maladie
 IRCEM : Institut de Retraite Complémentaire des Employés de Maison
 CAF : Caisse d'Allocations Familiales
 MSA : Mutuelle Sociale Agricole
 CARSAT LR : Caisse d'Assurance Retraite et de Santé au Travail Languedoc Roussillon.
 IPERIA : Institut de la Professionnalisation des emplois de la famille DAVA : Dispositif Académique de Validation des Acquis PAJEMPLOI : services des Urssaf
 DREETS: Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités
 FEPEM : Fédération des Particuliers Employeur de France