



Foire aux questions

Règlementation applicable aux assistants maternels exerçant en crèche familiale

La réglementation applicable aux assistants maternels employés au sein des crèches familiales est complexe et résulte de textes dispersés dans différents codes. Cette foire aux questions vise à apporter des éclairages sur le droit applicable à ces salariés, en application de la recommandation de la mission de l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS) consacrée à l'accueil du jeune enfant par des assistants maternels (2026). Elle s'adresse aux assistants maternels exerçant en crèche familiale, à leurs employeurs, et à ceux qui les accompagnent pour maintenir, sécuriser et développer ce mode d'accueil.

La foire aux questions a été préparée en lien avec des acteurs mobilisés pour promouvoir le modèle des crèches familiales et réunis au sein du groupe de travail « Sauver les crèches familiales », et a fait l'objet d'une concertation dans le cadre du Comité de filière petite enfance.

Cette première version se concentre que la réglementation applicable aux assistants maternels exerçant en crèche familiale publique. Elle est susceptible d'enrichissements et de modifications. La date de version est mentionnée en en-tête du document et de chaque page.

Table des matières

1. Régime juridique applicable.....	2
2. Contrat de travail	2
3. Horaires de travail	5
4. Contrat d'accueil.....	6
5. Rémunération.....	6
6. Congés	7
7. Indemnités	8
8. Entretien professionnel	8
9. Reclassement pour inaptitude.....	9

1. Régime juridique applicable

1.1. Quelles sont les dispositions législatives et réglementaires applicables aux assistants maternels employés par des collectivités territoriales et leurs établissements publics administratifs ?

En application des dispositions de [l'article L. 333-14 du code général de la fonction publique](#), les assistants maternels employés par une collectivité territoriale ou un de ses établissements publics administratifs¹ sont des agents contractuels territoriaux soumis aux dispositions du chapitre II du titre II du livre IV du code de l'action sociale et des familles (CASF). Seules les dispositions du droit de la fonction publique territoriale spécifiquement identifiées par le CASF leur sont applicables.

L'article L. 422-1 du CASF prévoit que les assistants maternels employés par les collectivités territoriales et leurs établissements sont soumis aux dispositions des articles [L. 423-3 à L. 423-13](#), [L. 423-15](#), [L. 423-17 à L. 423-22](#), [L. 423-27 à L. 423-33-1](#) et [L. 423-35 de ce code](#). Les [articles L.422-2 à L.422-6](#) leur sont également applicables, ainsi que les [articles R.422-1 à R.422-21 de ce code](#).

En vertu de l' [article R.422-1](#) du CASF, seules les dispositions des articles [16](#), [19](#), [31](#), [37](#), [38](#) et [41](#) du [décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale](#) leur sont applicables².

Sauf exception l'employeur public ne peut prévoir des conditions de travail dérogatoires aux dispositions législatives et réglementaires précitées pour les assistants maternels employés par des personnes morales de droit public.

2. Contrat de travail

2.1. Quelles sont les mentions obligatoires que doit contenir le contrat de travail des assistants maternels exerçant en crèches familiales ?

[L'article L. 422-1 du CASF](#) prévoit les dispositions de ce code qui sont applicables aux assistants maternels employés par des personnes morales de droit public. Sont concernés notamment [l'article L. 423-3 du CASF](#) qui prévoit que le contrat de travail des assistants maternels est un contrat écrit.

¹ Autre que les établissements mentionnés à l'article L. 5 du code général de la fonction publique.

² Les dispositions du code du travail qui s'appliquaient en principe à ces assistants maternels sont abrogées (D. 773-5, D. 773-7 à D. 773-11, D. 773-13 à D. 773-16 du code du travail). Elles ont été reprises dans le CASF aux articles R. 422-1 à R. 422-21 du CASF.

Est également mentionné [l'article L. 423-17 du CASF](#) qui prévoit que les mentions du contrat de travail des assistants maternels sont définies par décret. Le contrat devra faire référence à la décision d'agrément délivrée par le président du conseil départemental ainsi qu'à la garantie d'assurance souscrite par les intéressés ou le cas échéant par leur employeur.

Ainsi [l'article R. 422-3 du CASF](#) prévoit que le contrat fixe la date à laquelle le recrutement prend effet. Il définit notamment les conditions d'emploi et l'organisation du temps de travail et indique les droits et obligations de l'intéressé. Si le contrat de travail est à durée déterminée, il précise la date à laquelle il prend fin. Le contrat de travail doit également prévoir une période d'essai dont la durée est de trois mois ([article R. 422-4 du CASF](#)).

[L'article D. 423-5 du CASF](#) prévoit que le contrat de travail de l'assistant maternel mentionne, notamment, dans le respect de l'agrément qui lui a été délivré :

- | | |
|--|--|
| 1° Le nom des parties au contrat ; | 12° Les cas et les 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 ; |
| 2° La qualité d'assistant maternel du salarié ; | 13° Le jour de repos hebdomadaire ; |
| 3° La décision d'agrément délivrée par le président du conseil départemental ; | 14° La rémunération et son mode de calcul, dans le respect de l'article L. 3242-1 du code du travail ; |
| 4° Le lieu de travail (adresse du domicile de l'assistant maternel) ; | 15° Les éléments relatifs aux fournitures et à l'indemnité d'entretien, ainsi qu'à la fourniture des repas et à l'indemnité de nourriture ; |
| 5° La garantie d'assurance souscrite par le salarié ou la personne morale employeur, selon le cas ; | 16° Les modalités de détermination des périodes de congés, dans le respect, s'agissant des assistants maternels employés par des particuliers, des dispositions de l'article L. 423-23 ; |
| 6° La date du début du contrat ; | 17° La durée du préavis en cas de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'une ou l'autre des parties. |
| 7° La durée de la période d'essai ; | |
| 8° Le type de contrat de travail et, s'il s'agit d'un contrat à durée déterminée, sa durée ; | |
| 9° La convention collective applicable le cas échéant ; | |
| 10° Les horaires habituels de l'accueil du ou des enfants qui lui sont confiés ; | |
| 11° La durée de travail hebdomadaire ou, le cas échéant, mensuelle prévue et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ; | |

[L'article D. 423-17 du CASF](#) prévoit que le contrat devra également comporter les mentions suivantes :

- le nombre de places d'accueil de l'assistant maternel et les modalités de leur utilisation ;
- le montant de l'indemnité compensatrice d'absence prévue à l'article L.423-20 du CASF.

2.2. Quelle est la durée maximale d'emploi d'un assistant maternel en contrat à durée déterminée ?

Les assistants maternels employés par une collectivité territoriale ou un de ses établissements publics administratifs sont des agents contractuels territoriaux, qui bénéficient de contrats de droit public à durée indéterminée ou déterminée. Lorsque ces contrats sont conclus pour une durée déterminée, cette durée est au maximum de trois ans. Ils sont renouvelables par reconduction expresse dans la limite d'une durée maximale de six ans. Lorsque les services accomplis par l'assistant maternel atteignent la durée des six ans avant l'échéance de son contrat en cours, celui-ci est réputé être conclu à durée indéterminée. L'autorité d'emploi lui adresse une proposition d'avenant confirmant la durée indéterminée de son contrat. L'agent qui refuse de conclure l'avenant proposé est maintenu en fonctions jusqu'au terme du contrat en cours ([article L.332-4 du code général de la fonction publique](#)).

2.3. Les assistants maternels employés par une crèche familiale publique peuvent-elles conclure une rupture conventionnelle dans les mêmes conditions que les agents contractuels de la fonction publique territoriale ?

L'article L. 422- 6 du CASF prévoit que les assistants maternels employés par des collectivités territoriales sont des agents contractuels de ces collectivités. Les dispositions particulières qui leur sont applicables, compte tenu du caractère spécifique de leur activité, sont fixées par voie réglementaire. L'article R. 422- 1 du CASF fixe les dispositions réglementaires particulières applicables aux assistants maternels employés par des personnes morales de droit public ; il prévoit que seuls les articles 16, 19, 31, 37, 38 et 41 du [décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents 2 de la fonction publique territoriale](#) s'appliquent aux assistants maternels. Le CASF ne prévoit donc pas, en l'état, l'application des articles [49 bis](#) et suivants dudit décret, relatifs à la rupture conventionnelle. Les assistants maternels employés par des collectivités territoriales ne peuvent donc pas en bénéficier.

2.4. Un assistant maternel peut-il être licencié du fait d'une suspension de l'agrément ou d'un retrait d'agrément ?

Les dispositions de l'article L. 423-8 du CASF qui concernent en principe les assistants maternels employés par des personnes morales de droit privé s'appliquent également aux assistants maternels employés par des personnes morales de droit public.

En cas de retrait d'agrément, l'employeur est tenu de procéder au licenciement par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ([article L. 423-8 du CASF](#)).

En cas de suspension de l'agrément, l'employeur est tenu de suspendre l'assistant maternel de ses fonctions pendant une période qui ne peut excéder quatre mois. Durant cette période, l'assistant maternel bénéficie d'une indemnité compensatrice ([article L. 423-8 du CASF](#)).

2.5. Un préavis doit-il être respecté en cas de licenciement ?

Oui, en applications des dispositions de l'article L423-11 du CASF, en cas de licenciement pour un motif autre qu'une faute grave, l'AM a droit :

1° A un préavis de quinze jours s'il justifie, au service du même employeur, d'une ancienneté comprise entre trois et six mois ;

2° A un préavis d'un mois s'il justifie d'une ancienneté comprise entre six mois et deux ans et à un préavis de deux mois s'il justifie d'une ancienneté d'au moins deux ans.

2.6. Lors d'un licenciement pour inaptitude, le préavis est-il dû ?

En cas de licenciement à la suite du constat de l'inaptitude par la médecine du travail, l'assistant maternel a droit :

1° A un préavis de quinze jours s'il justifie, au service du même employeur, d'une ancienneté comprise entre trois et six mois ;

2° A un préavis d'un mois s'il justifie d'une ancienneté comprise entre six mois et deux ans ;

3° à un préavis de deux mois s'il justifie d'une ancienneté d'au moins deux ans ([article L. 423-11 du CASF](#)).

3. Horaires de travail

3.1. Que signifie la mention des horaires habituels de l'accueil du ou des enfants qui sont confiés [prévus à l'article D. 423-5 du CASF] ?

[L'article D. 423-5 du CASF](#) prévoit que le contrat de travail de l'assistant maternel mentionne, notamment, dans le respect de l'agrément qui lui a été délivré, les horaires habituels de l'accueil du ou des enfants qui lui sont confiés. En crèche familiale, le contrat de travail est conclu entre l'assistant maternel et la personne morale gestionnaire de l'accueil. Il doit donc préciser les horaires habituels durant lesquels l'assistant maternel accueillera, à domicile et au sein de la structure, le ou les enfants qui lui sont confiés. Ces horaires peuvent être différents des horaires d'ouverture de la crèche familiale. Le contrat de travail devra également préciser, le cas échéant, les horaires durant lesquels l'assistant maternel reste à la disposition de son employeur en dehors des horaires d'accueil des enfants.

3.2. Comment s'apprécie la durée de travail hebdomadaire ou mensuelle ?

La durée du travail mentionnée au contrat de travail s'apprécie au regard de l'amplitude horaire effectuée, quel que soit le nombre d'enfant accueillis. Elle ne s'apprécie pas en tenant en compte du nombre d'enfants accueillis.

4. Contrat d'accueil

4.1. L'employeur peut-il utiliser le contrat d'accueil pour fixer la rémunération de l'assistant maternel ?

La rémunération de l'assistant maternel et son mode de calcul doivent être indiqués dans le contrat de travail.

5. Rémunération

5.1. La mensualisation du versement du salaire est-elle obligatoire ?

La mensualisation du salaire est obligatoire pour les assistants maternels, quel que soit leur employeur.

[L'article D. 423-5 du CASF](#) prévoit que le contrat de travail de l'assistant maternel doit mentionner la rémunération et son mode de calcul, dans le respect de [l'article L. 3242-1 du code du travail](#). Ce dernier article prévoit que la rémunération des salariés est mensuelle et indépendante, pour un horaire de travail effectif déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois.

Sans préjudice des indemnités et fournitures qui leur sont remises pour l'entretien des enfants, les assistants maternels perçoivent une rémunération dont le montant minimal, par enfant présent et par heure, est déterminé par décret en référence au salaire minimum de croissance. Cette rémunération est versée au moins une fois par mois ([article L. 423-19 du CASF](#)).

Le contrat de travail peut prévoir que, dans le cas d'une répartition inégale des heures d'accueil entre les mois de l'année de référence, la rémunération mensuelle est indépendante des heures d'accueil réelles et est calculée selon des modalités qu'il définit ([article L. 423-19 du CASF](#)).

5.2. L'employeur peut-il mensualiser en fonction d'un nombre de jours par semaine (et non en fonction d'un nombre d'heures) ou de semaines réservées par an par les parents ?

Le contrat de travail liant le gestionnaire de la crèche familiale et l'assistant maternel doit mentionner la rémunération et son mode de calcul ([article D. 423-5 du CASF](#)). Les conditions de rémunération sont uniquement prévues au contrat de travail dans le respect des dispositions législatives et réglementaires applicables. L'employeur peut, par exemple, prévoir dans le contrat de travail un mode de calcul basé sur le nombre d'heures travaillées ou le nombre de jours travaillés. Par ailleurs, les heures travaillées au-delà de 45 heures hebdomadaires donnent lieu à une majoration de rémunération ([article D. 423-10 du CASF](#)). L'assistant maternel n'est à la disposition de son employeur que durant les heures de travail mentionnées au contrat de travail.

5.3. Est-il possible de rémunérer l'assistant maternel durant la période d'adaptation³ ?

La période qualifiée d'adaptation n'est pas prévue par la réglementation applicable aux assistants maternels employés par des personnes morales. La durée de la période d'essai doit, en revanche, être mentionnée dans le contrat de travail ([article D. 423-5 du CASF](#)). La rémunération versée durant la période d'essai est celle fixée dans le contrat de travail.

5.4. En cas d'absence d'un enfant pendant une période d'accueil, la rémunération de l'assistant maternel est-elle maintenue ?

L'[article L. 423-20 du CASF](#) prévoit qu'en cas d'absence d'un enfant pendant une période d'accueil prévue par le contrat (par exemple lorsque le parent ne le confie pas pour convenances personnelles), l'assistant maternel bénéficie, du maintien de sa rémunération, sauf si l'enfant ne peut être accueilli du seul fait de l'assistant maternel ou lorsque l'absence est due à une maladie de l'enfant attestée par un certificat médical. Dans ce dernier cas, l'assistant maternel a droit à une indemnité compensatrice dont le montant minimal est fixé par décret.

6. Congés

6.1. Quelles sont les règles applicables en matière de congé ?

Rémunération congés annuels : Les assistants maternels perçoivent une indemnité représentative du congé annuel payé qui est égale au dixième du total formé par la rémunération reçue en application des articles L. 423-13, L. 423-19, L. 423-20 et L. 423-30 du CASF et par l'indemnité de congé payé de l'année précédente ([article L.423-6 du CASF](#)).

Indemnité compensatrice : Lorsque le contrat de travail de l'assistant maternel est rompu avant que le salarié ait pu bénéficier de la totalité du congé auquel il avait droit, il reçoit, pour la fraction de congé dont il n'a pas bénéficié, une indemnité compensatrice déterminée d'après les dispositions de [l'article L. 423-6](#).

L'indemnité compensatrice est due dès lors que la rupture du contrat de travail n'a pas été provoquée par la faute lourde du salarié et sans qu'il y ait lieu de distinguer suivant que cette rupture résulte du fait du salarié ou du fait de l'employeur ([article L.421-7 du CASF](#)).

Congé sans rémunération : Dans la mesure où les nécessités du service le permettent, l'agent contractuel peut bénéficier, sur sa demande, à l'occasion de certains événements familiaux, d'un congé sans rémunération dans la limite de quinze jours par an ([article 16 du décret n° 88-145 du 15 février 1988](#)).

³ La période d'adaptation prévue par la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile du 15 mars 2021 correspond à la période de familiarisation mentionnée au référentiel national de la qualité d'accueil du jeune enfant.

7. Indemnités

7.1. Les assistants maternels employés en crèches familiales bénéficient-ils des indemnités d'entretien ?

Oui. Les assistants maternels employés par une crèche familiale, qu'elle soit publique ou privée, bénéficient des indemnités et fournitures destinées à l'entretien de l'enfant. Ces dernières sont fixées en fonction de la durée d'accueil effective de l'enfant. Les indemnités et fournitures ne sont pas remises en cas d'absence de l'enfant ([article L.423-18 du CASF](#)).

7.2. L'indemnité d'entretien doit-elle être séparée de l'indemnité de nourriture ?

L'indemnité d'entretien et l'indemnité de nourriture sont des indemnités différentes. Le contrat de travail de l'assistant maternel doit mentionner de façon distincte les éléments relatifs aux fournitures et à l'indemnité d'entretien et ceux relatifs à la fourniture des repas et à l'indemnité de nourriture ([article D. 423-5 du CASF](#)).

7.3. Est-ce que l'employeur peut instituer un régime indemnitaire spécifique pour les assistants maternels employés par des personnes morales de droit public ?

Les dispositions relatives à la rémunération des agents contractuels mentionnés à l'article 1-2 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale ne sont pas applicables aux assistants maternels employés par des personnes morales de droit public. A ce titre, l'employeur public n'a pas la faculté d'instituer de telles indemnités au bénéfice des assistants maternels de crèches familiales qu'il emploie.

Sans préjudice des indemnités et fournitures qui leur sont remises pour l'entretien des enfants, les assistants maternels perçoivent une rémunération dont le montant minimal, par enfant présent et par heure, est déterminé par décret en référence au salaire minimum de croissance ([article L. 423-19 du CASF](#)).

8. Entretien professionnel

8.1. Les assistants maternels employés par des personnes morales de droit public sont-ils soumis aux articles 1-2 et 1-3 du décret du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale ?

Les dispositions de l'article 1-3 du décret n°88-145 du 15 février 1988 relatives aux entretiens professionnels annuels ne sont pas applicables aux assistants maternels employés par des personnes morales de droit public. Cela ne fait obstacle à l'organisation périodique par

l'employeur d'entretiens professionnels dont les objectifs et modalités sont inspirées des dispositions de l'article 1-3 susmentionné.

9. Reclassement pour inaptitude

9.1. Les assistants maternels employés par des personnes morales de droit public ont-ils un droit au reclassement dès lors qu'ils sont reconnus inapte pour raison de santé à l'exercice de leurs fonctions ?

[L'article R.422-1 du CASF](#) liste les dispositions du décret n° 88-145 du 15 février 1988 applicables aux assistants maternels. Sur cette liste, ne figure pas [l'article 13 de ce décret](#) qui consacre le droit au reclassement des agents contractuels de droit public dès lors qu'il a été médicalement constaté qu'ils se trouvent de manière définitive atteints d'une inaptitude physique à exercer leurs fonctions.

Cependant, le reclassement pour inaptitude est qualifié par le juge administratif de « principe général du droit » (PGD) étendu à toutes les catégories d'agents publics, dont les agents contractuels de droit public ([CE, 26 février 2007, n°276863](#)). A cet égard, une décision du Conseil d'Etat reconnaît également ce PGD à une assistante maternelle employée et rémunérée par la Ville de Paris ([CE, 13 juin 2016, n°387373](#)).

In fine, bien que les dispositions du décret n°88-145 du 15 février 1988 sur le reclassement pour inaptitude ne soient pas au rang des dispositions réglementaires applicables aux assistants maternels, pour les juridictions administratives, la qualité d'assistant maternel ne fait pas obstacle à l'application de ce principe général du droit.