



GUIDE CONVENTIONNEL

ASSISTANT(E)S MATERNEL(LE)S



ACCOMPAGNER LA FAMILLE, NOTRE PRIORITÉ



Assistants Maternels, le Groupe IRCÉM :

- ▶ Gère vos indemnisations en cas d'arrêt de travail
- ▶ Verse votre future retraite complémentaire
- ▶ Propose des aides d'Action sociale
- ▶ Offre des services de prévention au quotidien et au travail



ÉDITO

UN GUIDE PRATIQUE QUI VA À L'ESSENTIEL

Cher(e)s Adhérent(e)s,

Comme nous l'avons annoncé dans plusieurs de nos précédentes publications, la Convention Collective Nationale des Assistants Maternels a fusionné avec celle des Salariés du Particulier Employeur. Cette convention a pris le nom de "branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile".

FO est signataire de cette nouvelle Convention Collective Nationale (après plus de 2 ans de discussions à un rythme soutenu) qui est applicable depuis le 1^{er} janvier 2022. Nous sommes bien sûr conscients que de nombreuses dispositions doivent encore être améliorées et nous porterons à nouveau vos revendications (notamment face à la FEPÉM qui est l'unique interlocuteur patronal lors des négociations).

La signature de FO a néanmoins été motivée par la création de droits conventionnels. L'application de cette nouvelle

Convention Collective Nationale nous a naturellement conduit à revoir en totalité notre "Guide juridique".

En effet, nombre de dispositions ont évolué pour les assistant(e)s maternel(le)s* : contrat de travail, congés payés, mise en place d'une indemnité de départ en retraite (2023)...

Pour accompagner toutes les assistant(e)s maternel(le)s et vous apporter les réponses aux questions que vous êtes susceptibles de vous poser sur l'évolution de vos conditions d'activité, nous vous proposons ce fascicule intitulé "Guide Conventionnel Assistant(e)s maternel(le)s". Un guide pratique qui va à l'essentiel pour tout savoir d'un simple coup d'œil sur les nouvelles bases juridiques de votre métier.

Excellente lecture à toutes et tous

#Richard ROZE, Secrétaire fédéral



Un problème, une question...

**Un seul contact : Marie-Claire DUFROS - Assistante fédérale
(13 années d'expérience comme assistant(e) maternel(le))
Tél. : 06 79 14 95 62**

SOMMAIRE

| | | | |
|------------------------------------------------------------|----|----------------------------------------------------------------------------|----|
| LES DIFFÉRENTS MODES D'ACCUEIL D'UN ENFANT..... | 5 | Fractionnement..... | 17 |
| LES INTERLOCUTEURS DES ASSISTANT(E)S MATERNEL(LE)S..... | 7 | Décompte du nombre de jours de congés payés..... | 18 |
| CONTRAT DE TRAVAIL ET FORMALITÉS D'EMBAUCHE..... | 8 | Congés pour événements familiaux..... | 18 |
| Engagement réciproque..... | 9 | Congés non rémunérés..... | 19 |
| Établissement d'un contrat de travail..... | 10 | RÉMUNÉRATION DE L'ASSISTANT(E) MATERNEL(LE)..... | 21 |
| La période d'essai..... | 11 | Salaire de base..... | 21 |
| Formalités déclaratives d'embauche..... | 11 | Heures complémentaires et majoration au-delà de 45 heures..... | 23 |
| TEMPS DE TRAVAIL DE L'ASSISTANT(E) MATERNEL(LE)..... | 12 | Majoration pour difficultés particulières de l'accueil d'un enfant..... | 23 |
| Durée de l'accueil de l'enfant..... | 12 | Rémunération en cas d'absence..... | 24 |
| Heures complémentaires..... | 13 | Rémunération en cas de travail les jours fériés..... | 24 |
| Heures majorées..... | 14 | Indemnité de congés payés..... | 25 |
| Repos hebdomadaire..... | 14 | Indemnités diverses..... | 25 |
| Jours fériés..... | 14 | RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL DE L'ASSISTANT(E) MATERNEL(LE)..... | 27 |
| LES CONGÉS DE L'ASSISTANT(E) MATERNEL(LE)..... | 15 | Retrait de l'enfant..... | 27 |
| Calcul du nombre de jours de congés payés..... | 15 | Préavis..... | 29 |
| Fixation des dates..... | 17 | Indemnités de rupture..... | 30 |
| | | Documents de fin de contrat..... | 30 |
| | | Démission..... | 31 |

CONSULTATIONS JURIDIQUES GRATUITES DE LA PLATEFORME AVANTAGES POUR TOUS

Grâce à votre statut d'adhérent ou abonné, vous bénéficiez de consultations **d'une vingtaine de minutes par téléphone, sans limitation de leur nombre, dans des conditions de totale gratuité**, pour toute question vous concernant dans les différents domaines du droit, dont ceux du droit civil (droit de la famille, contrats, baux d'habitation, etc.), droit de la consommation, droit du travail, droit pénal, droit des étrangers, droit commercial et droit administratif.

Les consultations interviennent tous les vendredis de 9h à 18h, sans aucun engagement de votre part et seront assorties de la plus totale confidentialité.

Pour bénéficier de cette consultation, il vous suffit de vous connecter sur l'espace consultation juridique sur www.avantagespourtous.com :

- Cliquez sur le bouton je m'inscris
- Puis sélectionnez selon le planning proposé, le vendredi et l'horaire qui vous convient,
- Remplissez les champs obligatoires nom - email - numéro de téléphone et le motif de votre consultation
- Validez, un e-mail de confirmation vous sera adressé à l'adresse mail renseignée.

L'avocat de la Plateforme d'Avantages pour tous, vous rappellera au jour et à l'horaire planifié.

LES DIFFÉRENTS MODES D'ACCUEIL D'UN ENFANT

| | |
|---------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| L'assistant(e) maternel(le) agréé(e) | L'assistant(e) maternel(le) est un(e) professionnel(le) de la petite enfance qui peut accueillir jusqu'à 4 enfants mineurs âgés de moins de 6 ans. L'accueil se fait à son domicile ou dans une maison d'assistant(e)s maternel(le)s. L'assistant(e) maternel(le) doit obligatoirement avoir été agréé(e) par les services du département. |
| La baby-sitter | Une baby-sitter est une personne qui prend soin des enfants à domicile pendant l'absence des parents. La baby-sitter est une solution d'appoint pour quelques heures de garde, de façon ponctuelle. |
| L'auxiliaire parentale | L'auxiliaire parentale est une garde d'enfant qui se déplace au domicile des familles. Ainsi, proche de l'assistant(e) maternel(le), l'auxiliaire parentale travaille au domicile de son employeur. |
| La crèche | Établissement qui garde et s'occupe de très jeunes enfants durant la journée lorsque leurs parents travaillent. Ainsi, une crèche est une structure adaptée aux besoins des jeunes enfants accueillis dès l'âge de deux mois et demi jusqu'à trois ans. |
| La garde partagée | La garde partagée consiste, pour deux familles, à faire garder leurs enfants alternativement à un domicile puis à l'autre. |
| La jeune fille au pair | Une jeune fille au pair est une personne célibataire et sans enfants âgée de 18 à 30 ans qui décide de vivre à l'étranger chez une famille d'accueil pour une période définie. Elle s'occupe des enfants de la famille et de petites tâches ménagères. |

Le cadre juridique de la relation entre l'assistant(e) maternel(le) et des parents employeurs se trouve essentiellement dans trois documents :

- Le Code de l'action sociale et des familles.
- Le Code du travail.
- La Convention collective nationale des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile du 15 mars 2021.

Une assistant(e) maternel(le) agréé(e) est un(e) professionnel(le) de la petite enfance qui accueille à son domicile, ou dans une maison d'assistant(e)s maternel(le)s, moyennant rémunération, des enfants qui lui sont confiés par leurs parents. Elle est agréée par le Conseil départemental de sa résidence après accord des services de la Protection Maternelle et Infantile (PMI) et bénéficie d'une formation spécifique (*d'une durée minimale de 120 heures dans un délai de 3 ans suivant son agrément, dont 80 heures avant l'accueil du premier enfant*).

Cet agrément lui reconnaît un statut professionnel et constitue la garantie d'une qualité d'accueil pour l'enfant. Il est délivré pour une durée de 5 ans renouvelable ou 10 ans sous conditions.

Ainsi, l'assistant(e) maternel(le) est seul(e) responsable de l'enfant accueilli et ne peut déléguer cette responsabilité à une autre personne, même à un membre de sa famille (*sous réserve des modalités spécifiques relatives aux MAM*).

L'agrément délivré par le Président du Conseil Départemental est nominatif.

| Les obligations de l'employeur | Obligations de l'assistant(e) maternel(le) |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> • S'assurer que l'assistant(e) maternel(le) est titulaire de l'agrément délivré par le Conseil départemental et que la 1^{ère} partie de la formation a été suivie pour les agrées depuis 1^{er} janvier 2007. • S'assurer que l'assistant(e) maternel(le) est titulaire d'une attestation d'agrément valant autorisation pour les agrées depuis 1^{er} janvier 2019. • Déclarer l'emploi à la Caisse d'Allocations Familiales (CAF) pour les employeurs relevant du régime général ou à la Mutualité Sociale Agricole (MSA) pour les employeurs relevant du régime agricole ou à l'URSSAF en particulier pour les enfants de plus de 6 ans. • Vérifier l'assurance responsabilité civile professionnelle de l'assistant(e) maternel(le). • Vérifier l'assurance automobile, le cas échéant et notamment la clause particulière de la couverture de transport des enfants accueillis à titre professionnel. • Établir un contrat de travail écrit (en pratique établi par Pajemploi, donc l'employeur n'a plus d'obligation de le faire). • Procéder à la déclaration nominative mensuelle des salaires auprès du service Pajemploi. • S'assurer que l'assistant(e) maternel(le) en possède un (<i>possibilité de consulter le texte de la convention collective nationale sur le site internet www.legifrance.gouv.fr</i>). • Obligation de respecter le calendrier vaccinal et produire régulièrement des attestations médicales à l'assistant(e) maternel(le). | <ul style="list-style-type: none"> • Présenter une copie de l'agrément ou une attestation d'agrément valant autorisation pour les agrées depuis 1^{er} janvier 2019 et informer l'employeur de toutes modifications d'agrément et de conditions d'accueil. • Présenter une copie de l'attestation de suivi de la 1^{ère} partie de la formation initiale. • Communiquer l'attestation personnelle d'assuré social. • Communiquer les attestations d'assurance responsabilité civile professionnelle et d'assurance automobile. <p>L'obligation d'avoir une attestation d'assurance spécifique du véhicule pour couvrir les enfants accueillis lors de transports, y compris lorsque l'assistant(e) maternel(le) n'est pas la conductrice (<i>décret du 15 mars 2012</i>) bien qu'elle soit présente.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Faire visiter à l'employeur les pièces auxquelles l'enfant aura accès et uniquement celles-ci. • Obligation de s'assurer que l'enfant accueilli est à jour des vaccinations obligatoires conformément au calendrier vaccinal. • Conclure un contrat de travail écrit • Respecter le secret professionnel et l'obligation de discrétion. |

LES INTERLOCUTEURS DES ASSISTANT(E)S MATERNEL(LE)S



Les organisations
syndicales

Droits et obligations des
parents employeurs et des
assistant(e)s maternel(le)s
Gestion des conflits

Les Relais petite enfance
(RPE) ex Relais assistantes
maternelles (RAM)

Informations sur le métier
Animations collectives
Partage d'expériences



Les organisations
étatiques

Droits et obligations des
parents employeurs et des
assistant(e)s maternel(le)s
Gestion des conflits



Pajemploi

Salaires
et cotisations sociales

Les unités agrément du
Conseil Départemental
(UA)

Information sur le métier
Evaluation des demandes
Suivi et accompagnement

DREETS

Droit du travail
Questions juridiques



IPERIA

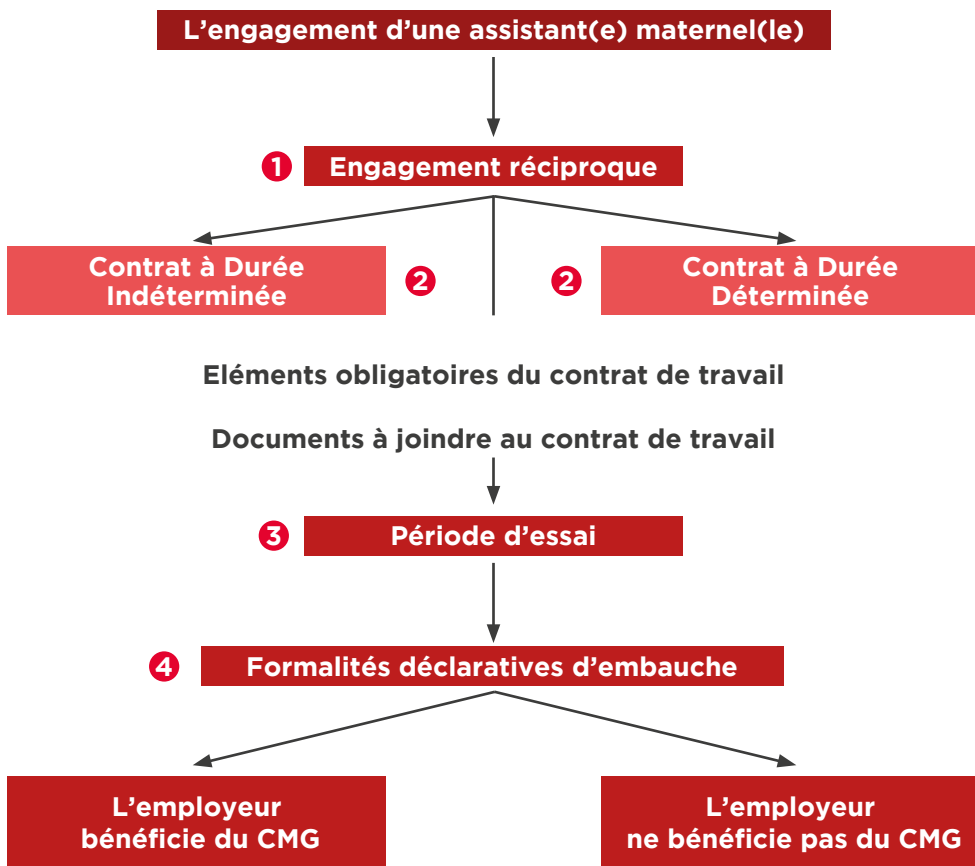
Formation continue



IRCEM

Protection sociale
Retraite complémentaire

CONTRAT DE TRAVAIL ET FORMALITÉS D'EMBAUCHE



La profession a pour objet l'accueil par l'assistant(e) maternel(le) à son domicile (ou dans une MAM) d'un enfant confié par son ou ses parents pour participer à sa prise en charge et à son épanouissement. Les parents qui confient leur enfant à une assistant(e) maternel(le) deviennent de ce fait particulier employeur.

Un lien de subordination est ainsi établi comme dans tout contrat de travail. Mais la particularité provient du fait que ce contrat s'exerce au domicile de la salariée ou dans une MAM.

> 1 - ENGAGEMENT RÉCIPROQUE

La conclusion d'un engagement réciproque entre l'assistant(e) maternel(le) et les parents employeurs est possible avant la signature du contrat.

Il oblige la partie qui n'y donne pas suite à verser à l'autre une indemnité forfaitaire compensatrice. Son montant équivaut à 1/2 mois de salaire brut.

Remarque : cette indemnité compensatrice forfaitaire n'a pas le caractère d'un salaire, elle n'est donc pas soumise à contributions et cotisations sociales. Elle n'est pas à prendre en compte dans la déclaration de revenus de l'assistant(e) maternel(le).

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'assistant(e) maternel(le).

MODÈLE D'ENGAGEMENT RÉCIPROQUE

A la suite du contact pris ce jour : [indiquer la date]/...../.....

Entre

[Choisir entre] Monsieur / Madame [Nom, prénom du particulier employeur]

Adresse [Adresse du particulier employeur] :

Téléphone [Téléphone du particulier employeur] :

E-mail [Adresse électronique du particulier employeur] :

Ci-après dénommé "le particulier-employeur"

Et

[Choisir entre] Monsieur / Madame, Assistant(e) maternel(le), [Nom, prénom du salarié]

Adresse [Adresse du salarié] :

Téléphone [Téléphone du salarié] :

E-mail [Adresse électronique du salarié] :

Ci-après dénommé "le futur salarié"

Pour l'accueil de l'enfant, les parties s'entendent sur l'embauche de [Choisir entre]

Madame/Monsieur [Nom, prénom du salarié] à effet du...../..... /..... [Date du début du contrat], avec signature d'un contrat de travail sur les bases suivantes :

Durée hebdomadaire de l'accueil prévue :

Nombre de semaines d'accueil dans une année :

Salaire horaire brut.....€

Salaire mensuel brut.....€

Sauf exceptions prévues par l'article 93 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective, si l'une des parties décide de ne pas donner suite à cet accord de principe, elle verse à l'autre une indemnité forfaitaire compensatrice d'un montant équivalent à un demi-mois de salaire brut par rapport à la durée hebdomadaire de l'accueil prévue, d'un montant de € [A compléter en indiquant le montant du demimois de salaire].

Elle n'est pas due dès lors que les événements suivants surviennent entre la date de l'engagement réciproque et la date d'effet du contrat de travail :

- le décès de l'enfant du particulier employeur,

- le retrait, la suspension ou le non-renouvellement de l'agrément dont est titulaire l'assistant maternel.

Fait à, le [Préciser le lieu et la date] en 2 exemplaires.

[Un exemplaire est remis au salarié et l'autre est conservé par le particulier employeur]

Signature du (ou des) futur(s) particuliers employeur(s) Signature du futur salarié

(Précédée de la mention : Lu et approuvé) (Précédée de la mention : Lu et approuvé)

> 2 - ÉTABLISSEMENT D'UN CONTRAT DE TRAVAIL

La rédaction d'un contrat de travail est obligatoire ; il est, en principe, à durée indéterminée.

Au plus tard le jour de l'embauche, le particulier employeur et l'assistant(e) maternel(le) concluent un contrat de travail écrit 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'assistant(e) maternel(le) est reprise.

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

Toute modification du contrat de travail doit être faite par un avenant écrit.

Le contrat de travail est établi en 2 exemplaires datés, paraphés et signés par l'employeur et l'assistant(e) maternel(le). Chaque partie conserve 1 exemplaire du contrat et de ses avenants.

Le recours au CDD est permis dans les mêmes conditions que pour tout salarié. Ce recours ne peut être qu'exceptionnel et le CDD ne peut être conclu que pour une tâche précise et temporaire (par exemple, remplacement d'un salarié absent). Le contrat peut être conclu pour une durée fixe ou incertaine (par exemple, il peut préciser qu'il prendra fin au retour du salarié remplacé). Dans ce cas, il doit alors comporter une durée minimale.

La rédaction d'un contrat de travail est obligatoire.

ÉLÉMENTS OBLIGATOIRES DU CONTRAT DE TRAVAIL

Le contrat de travail est composé de certaines informations obligatoires concernant la qualité des parties et leurs droits et obligations dans leur relation de travail.

| Informations administratives et conventionnelles | Consignes et informations concernant l'enfant |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 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 ... Convention collective applicable | Santé Régime alimentaire de l'enfant Médecin de référence Soins ou médicaments Consignes en cas d'urgence |

Les partenaires sociaux ont élaboré un modèle de contrat de travail dans le cadre de la Convention collective.

Le syndicat FO propose un autre modèle amélioré de contrat de travail pour ses adhérent(e)s téléchargeable sur **www.assistantematernelle.info**

Remarque : la FGTA-FO propose à ses adhérents un autre modèle amélioré de contrat de travail qui a été testé avec succès dans de très nombreuses relations contractuelles.

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 titulaires de l'exercice de 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'assistant(e) maternel(le).
- Liste des personnes à contacter en cas d'urgence et en l'absence des parents.

Remarque : des conditions particulières, telles que par exemple la liste de aliments que l'assistant(e) maternel(le) ne peut pas donner à l'enfant, peuvent être prévues au contrat.

> 3 - LA PÉRIODE D'ESSAI

Une période d'essai peut être prévue au contrat. La durée maximale de la période d'essai est la suivante :

| Période d'accueil hebdomadaire prévue au contrat | Période d'essai maximum prévue par la CCN |
|--------------------------------------------------|-------------------------------------------|
| 1, 2 ou 3 jours | 3 mois |
| 4 jours et plus | 2 mois |

L'employeur et l'assistant(e) maternel(le) peuvent prévoir un temps d'adaptation (qui fait partie de la période d'essai) durant les premiers jours d'essai et au maximum pendant 30 jours calendaires. Pendant cette période, les conditions et les horaires d'accueil sont fixés en fonction des besoins d'adaptation de l'enfant.

Remarque : 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'assistant(e) maternel(le) par écrit.

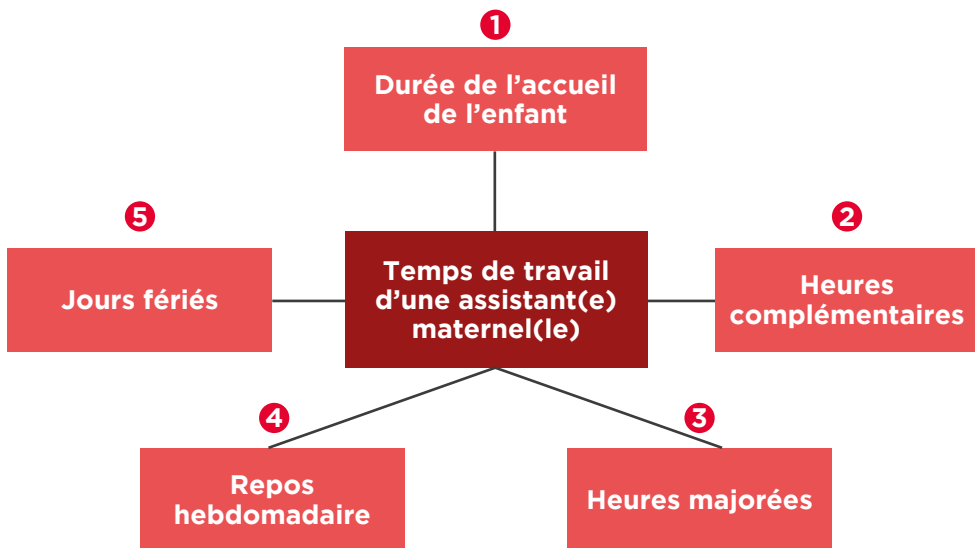
> 4 - FORMALITÉS DÉCLARATIVES D'EMBAUCHE

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 bénéficie du CMG | L'employeur ne bénéficie pas du CMG |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| L'employeur est déjà immatriculé au service Urssaf Pajemploi. En effet, l'immatriculation se fait automatiquement une fois la demande de CMG validée par la Caf ou la MSA. Cependant, l'employeur doit déclarer l'assistant(e) maternel(le) sur le site internet de Urssaf Service Pajemploi. | L'employeur doit contacter Urssaf Service Pajemploi pour s'y inscrire. Urssaf Service Pajemploi transmet à l'employeur un bulletin d'adhésion. À réception du bulletin, le service procède à son immatriculation. L'employeur peut ensuite déclarer l'assistant(e) maternel(le) sur le site internet de Urssaf Service Pajemploi. |

TEMPS DE TRAVAIL



> 1 - DURÉE DE L'ACCUEIL DE L'ENFANT

Le contrat de travail doit préciser les conditions d'accueil.

La durée de l'accueil indiquée dans la Convention collective est de 45 heures par semaine.

L'accueil journalier s'effectue selon les règles suivantes :

- le travail débute à l'heure prévue dans le contrat, par le planning .
- le travail prend fin à l'heure prévue dans le contrat, par le planning ou à l'heure de départ de l'enfant.
- la durée habituelle de la journée d'accueil est de 9 heures.
- l'assistant(e) maternel(le) bénéficie d'un repos quotidien de 11 heures de suite minimum, tous contrats de travail confondus et ne peut pas être employée plus de 6 jours de suite.

En cas de situations exceptionnelles ou imprévisibles, des heures peuvent être effectuées, d'un commun accord, au-delà de celles prévues par le contrat de travail (*Exemple : travail de nuit*).

L'employeur ne peut pas exiger de l'assistant(e) maternel(le) de travailler plus de 48 heures par semaine.

Cependant cette durée de travail peut être dépassée si l'assistant(e) maternel(le) donne son accord écrit. Cette durée de 48 heures est calculée en moyenne sur une période de 4 mois. Avec l'accord écrit de l'assistant(e) maternel(le), elle peut être calculée sur une période de 12 mois, dans la limite de 2 250 heures par an.

Au moment de la publication de ce texte une question demeure en suspens sur le cadre d'application de cette durée maximale annuelle de travail. Il est toujours pas tranché juridiquement si cette durée maximale doit s'apprécier pour chacun des contrats de l'assistant(e) maternel(le) ou pour tout employeur confondus.

| Périodes de travail | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Les périodes de travail correspondent au temps d'accueil de l'enfant. Elles sont en principe précisées dans le contrat de travail | |
| Cas général | Les périodes de travail peuvent ne pas être précisées dans le contrat au moment de l'embauche |
| Les périodes de travail sont précisées dans le contrat de travail. Les parties peuvent convenir d'un délai de prévenance, fixé au contrat, pour les modifier. | <p>Accueil de l'enfant prévue sur 46 semaines ou moins : Lorsque les périodes non travaillées ne sont pas connues de l'employeur lors de la signature du contrat de travail, elles sont communiquées par écrit au salarié. Un délai de prévenance de 2 mois minimum doit être respecté. Les parties peuvent modifier les périodes non travaillées ainsi fixées, en respectant un délai de prévenance prévu dans le contrat de travail.</p> <p>Autres cas : Lorsque les périodes travaillées ne peuvent être déterminées à l'avance en raison de contraintes particulières de l'employeur, un planning de travail écrit est remis à l'assistant(e) maternel(le). L'employeur respecte un délai de prévenance prévu par le contrat de travail.</p> |

> 2 - HEURES COMPLÉMENTAIRES

Les heures de travail effectuées au-delà de la durée hebdomadaire prévue au contrat, et jusqu'à 45 heures par semaine, sont des heures complémentaires.

Les heures complémentaires peuvent donner lieu à une majoration de salaire si le contrat le prévoit.

Si, pendant 16 semaines consécutives, le nombre d'heures complémentaires dépasse 1/3 de la durée prévue au contrat de travail, les modalités d'organisation du travail doivent être rediscutées entre l'assistant(e) maternel(le) et l'employeur.

Exemple pour 8h travaillées, le repos sera :

1h = 60 min + 25 % = 75 min soit 1h15

75 min x 8 = 600 heures/8 = 10 heures à récupérer.

S'il est majoré

Salaire horaire x 25% x 8h

L'accueil d'un enfant présentant des difficultés particulières, temporaires ou permanentes, ouvre droit aussi 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 contrat de travail.

> 3 - HEURES MAJORÉES

Les heures travaillées au-delà de 45 heures par semaine sont des heures majorées c'est-à-dire payées à un taux horaire plus élevé que le taux normal.

Le taux de majoration de ces heures est déterminé par accord entre l'assistant(e) maternel(le) et l'employeur (*préconisation du taux de majoration : 25 %*).

> 4 - REPOS HEBDOMADAIRE

L'assistant(e) maternel(le) bénéficie d'un repos hebdomadaire d'au moins 24 heures. À ce repos hebdomadaire s'ajoute un repos quotidien d'une durée de 11 heures, soit une durée minimale de 35 heures.

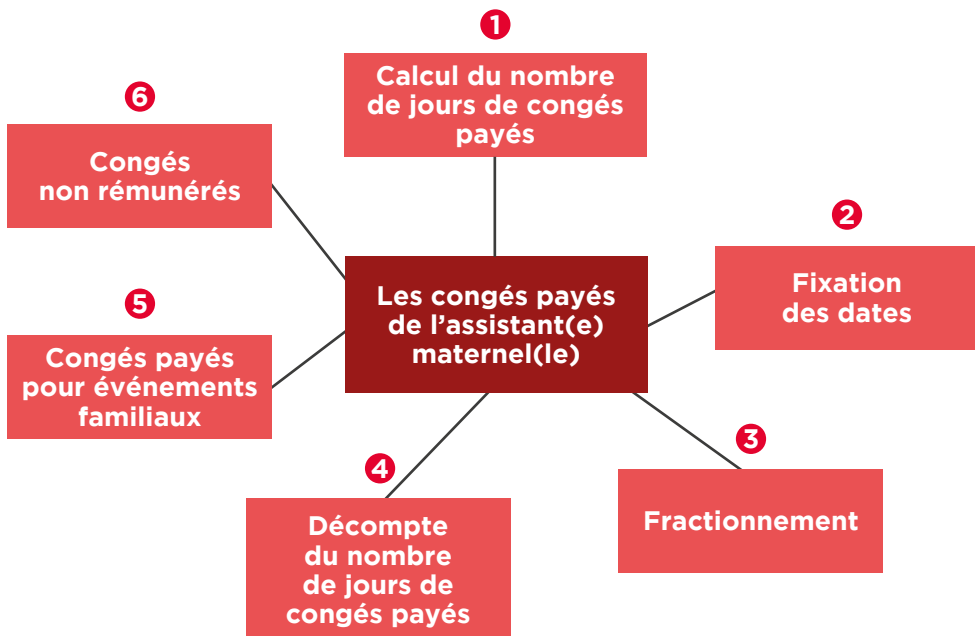
Ce jour est précisé au contrat. Il est donné de préférence le dimanche. Toutefois, un autre jour peut être choisi par accord entre l'employeur et l'assistant(e) maternel(le).

Lorsque l'assistant(e) maternel(le) a plusieurs employeurs, le jour de repos est le même pour tous les employeurs.

> 5 - JOURS FÉRIÉS

| | |
|-----------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1^{er} mai | Le 1 ^{er} mai est un jour férié chômé (<i>jour non travaillé</i>) et payé s'il tombe un jour habituel d'accueil de l'enfant. Le chômage du 1 ^{er} mai ne peut pas être la cause d'une réduction de salaire. Si ce jour est travaillé, une majoration de salaire de 100 % est due. |
| Jour férié travaillé | Les jours fériés travaillés sont prévus au contrat de travail. L'accueil de l'enfant un jour férié non prévu au contrat peut être refusé par l'assistant(e) maternel(le). |
| Jour férié chômé | Les jours fériés chômés tombant un jour habituellement travaillé ouvrent droit au maintien de la rémunération si les 2 conditions suivantes sont réunies : <ul style="list-style-type: none">- l'assistant(e) maternel(le) a travaillé le dernier jour de travail qui précède le jour férié,- elle a travaillé le 1^{er} jour de travail qui lui fait suite. |

LES CONGÉS DE L'ASSISTANT(E) MATERNEL(LE)



> 1 - LE NOMBRE DE JOURS DE CONGÉS PAYÉS

Durée : le calcul du nombre de jours de congés payés s'effectue sur la période de référence allant du 1er juin de l'année N-1 au 31 mai de l'année N.

L'assistant(e) maternel(le) a droit à 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois ou période de 4 semaines d'accueil effectué.

Jours ouvrables : correspondent à tous les jours de la semaine, à l'exception du jour de repos hebdomadaire (généralement le dimanche) et des jours fériés habituellement non travaillés

Cette durée correspond à 30 jours ouvrables (soit 5 semaines) pour une période de référence complète. Les périodes suivantes sont assimilées à de l'accueil effectué :

- congés payés
- congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption
- congé pour événements familiaux
- jour férié chômé

- congé de formation
- périodes, dans la limite d'1 an ininterrompu, pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue suite à un accident du travail, une maladie professionnelle ou un accident de trajet
- journée défense et citoyenneté
- congé pour assister à la cérémonie d'accueil dans la citoyenneté française

Lorsque le nombre de jours de congés acquis n'est pas un nombre entier, la durée du congé est arrondie au nombre entier supérieur.

EXEMPLE :

Une assistant(e) maternel(le) qui travaille 9 mois, du 1^{er} septembre au 31 mai, a droit à 23 jours de congés ($2,5 \times 9 = 22,5$ arrondis à 23 jours).

Jours de congés payés supplémentaires : si l'assistant(e) maternel(le) a des enfants à charge et n'a pas cumulé 30 jours de congés, elle peut bénéficier de 2 jours supplémentaires par enfant.

Un enfant est considéré à charge s'il remplit les 2 conditions suivantes :

- il vit au foyer de l'assistant(e) maternel(le)
- il a moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours ou est en situation de handicap sans condition d'âge.

Toutefois, ce droit est accordé dans la limite de 30 jours ouvrables de congés (congés annuels et supplémentaires cumulés).

EXEMPLE :

Une assistant(e) maternel(le) avec 1 enfant à charge et qui a acquis 15 jours de congés peut prendre 17 jours de congés (15 jours + 2 jours de congés supplémentaires).

L'assistant(e) maternel(le) de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de 2 jours de congés supplémentaires par enfant à charge. Ce congé est réduit à 1 jour si le congé légal n'excède pas 6 jours.

> 2 - LA FIXATION DES DATES DES CONGÉS

| Plusieurs employeurs | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| L'assistant(e) maternel(le) doit bénéficier de jours de congés sans accueillir d'enfant. En conséquence, les employeurs respectifs et l'assistant(e) maternel(le) s'efforcent de trouver un accord sur les dates de départ en congés au plus tard le 1 ^{er} mars de chaque année. | |
| Accord des employeurs sur les dates de départ. | Lorsqu'un accord est trouvé entre les différents employeurs, ils fixent les dates de congés de l'assistant(e) maternel(le). Le congé peut être fractionné (<i>c'est-à-dire pris en plusieurs fois</i>), avec l'accord du salarié. |
| Désaccord des employeurs sur les dates de congés. | En l'absence d'accord, l'assistant(e) maternel(le) fixe elle-même les dates de ses congés, qu'ils soient payés ou sans solde, à savoir : <ul style="list-style-type: none">- 4 semaines pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre- 1 semaine en hiver Elle informe par écrit ses employeurs de ses dates de congés au plus tard le 1 ^{er} mars de l'année considérée. |
| Un seul employeur | |
| En l'absence d'accord avec l'assistant(e) maternel(le) au plus tard le 1 ^{er} mars, l'employeur fixe les dates des congés de la salariée. Il informe l'assistant(e) maternel(le). | |

> 3 - LE FRACTIONNEMENT DES CONGÉS

La prise des congés, en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre, peut donner droit à des congés supplémentaires pour fractionnement :

- 2 jours ouvrables, si le nombre total de jours ouvrables pris en dehors de la période (1^{er} mai / 31 octobre) 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.

Remarque : en cas de demande de fractionnement des congés payés à l'initiative de l'assistant(e) maternel(le), le particulier employeur peut refuser la demande ou subordonner son accord à la renonciation écrite de l'assistant(e) maternel(le) aux congés payés supplémentaires pour fractionnement.

La cinquième semaine ne peut en aucun cas donner droit à des jours supplémentaires de congé pour fractionnement.

EXEMPLE :

L'assistant(e) maternel(le) a acquis 30 jours de congés payés.

- Elle prend 20 jours de congés en juillet.
- Elle prend également les 10 jours restants en décembre.
- Nombre de jours de congés payés pris entre le 1^{er} mai et le 31 octobre : 20.

- **Nombre de jours pris en dehors de cette période : 10.**

La 5^{ème} semaine ne permet pas d'ouvrir droit à congés de fractionnement

Nombre de jours à retenir : 10 - (6 jours correspondant à la 5^{ème} semaine) = 4 jours

L'assistant(e) maternel(le) a droit à 1 jour supplémentaire pour fractionnement.

- **Congés ne dépassant pas 12 jours ouvrables :** lorsque les droits acquis ne dépassent pas 12 jours ouvrables, les congés payés doivent être pris en totalité et en continu.

> 4 - DÉCOMPTE DU NOMBRE DE JOURS DE CONGÉS PAYÉS

Le 1^{er} jour de congés payés est le 1^{er} jour ouvrable où l'assistant(e) maternel(le) aurait dû normalement travailler. Ensuite, l'employeur décompte chaque jour ouvrable jusqu'à la veille de la reprise du travail.

EXEMPLE :

Une assistant(e) maternel(le) demande à bénéficier d'1 semaine de congés payés. Elle ne travaille pas le lundi, le mercredi et le samedi.

Le dimanche est son jour de repos hebdomadaire.

Le 1^{er} jour de congés payés est le mardi (1^{er} jour ouvrable où l'assistant(e) maternel(le) aurait dû travailler). L'employeur décompte ensuite les congés du mardi au lundi suivant, soit 6 jours ouvrables.

Remarque : si l'assistant(e) maternel(le) est 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.

Ces jours pourront être posés à un autre moment.

> 5 - CONGÉS POUR ÉVÈNEMENTS FAMILIAUX

Le salarié bénéficie, sur production d'un justificatif, de congés rémunérés à l'occasion des événements familiaux suivants à condition qu'ils ne tombent pas pendant les congés payés.

| | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|
| Mariage ou conclusion d'un pacte civil de solidarité | 4 jours ouvrables |
| Mariage ou conclusion d'un pacte civil de solidarité d'un enfant | 1 jour ouvrable |
| Naissance/arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption | 3 jours ouvrables |
| Décès d'un enfant. La durée du congé est portée à 9 jours ouvrables dans les cas suivants : <ul style="list-style-type: none"> • décès d'un enfant, quel que soit son âge, s'il était lui-même parent ; • décès d'un enfant âgé de moins de 25 ans ; • décès d'une personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié. | 5 jours ouvrables |
| 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 (<i>entendu comme le père ou la mère du conjoint marié du salarié</i>), d'un frère ou d'une sœur du salarié | 3 jours ouvrables |
| Annnonce de la survenue d'un handicap chez un enfant | 2 jours ouvrables |
| Décès d'un descendant en ligne directe (<i>petit-enfant, arrière petit-enfant</i>) | 1 jour ouvrable |
| Décès d'un ascendant en ligne directe (<i>grand-parent, arrière-grand-parent</i>) | 1 jour ouvrable |

Les congés payés

Ces congés sont pris au moment de l'événement ou, en accord avec le particulier employeur, dans les jours qui entourent l'événement.

Dans le cas où l'événement familial oblige le salarié à un déplacement de plus de 600 kilomètres (aller-retour), le parent employeur doit, s'il lui en fait la demande, lui accorder 1 jour ouvrable supplémentaire, non rémunéré.

Ces congés n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination du droit à congés payés et au titre de l'ancienneté.

Le salarié ne peut pas solliciter l'octroi d'une indemnité compensatrice en lieu et place du congé pour événement familial.

> 6 - CONGÉS NON RÉMUNÉRÉS

Congé pour convenance personnelle

L'assistant(e) maternel(le) peut bénéficier de congé pour convenance personnelle, sous réserve du respect des conditions cumulatives suivantes :

- recueillir l'accord écrit au préalable des parents employeurs ;
- respecter un délai de prévenance nécessaire aux parents employeurs pour procéder, le cas échéant, à son remplacement.

L'assistant(e) maternel(le) n'est pas tenu(e) de motiver sa demande de congé pour convenance personnelle.

Les parents employeurs, eux aussi, ne sont pas tenus de motiver leur refus d'accorder le congé. À défaut d'avoir obtenu l'accord des parents employeurs, l'absence de l'assistant(e) maternel(le) à son poste de travail peut être assimilée à une absence injustifiée.

Le congé pour convenance personnelle suspend provisoirement le contrat de travail.

Ce congé n'est pas assimilé à du temps de travail effectif. Il n'ouvre pas droit à rémunération et n'est pas pris en compte dans le calcul du droit à congés payés et au titre de l'ancienneté.

Congé pour enfant malade

Toute assistant(e) maternel(le) a le droit de bénéficier d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constaté par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont elle assume la charge.

L'assistant(e) maternel(le) prévient, par tout moyen, les parents employeurs dès que possible et lui adresse le certificat médical dans un délai de 48 heures, sauf cas de circonstances exceptionnelles. À défaut, l'absence du salarié peut être assimilée à une absence injustifiée.

La durée de ce congé est de 3 jours ouvrables par année civile. Cette durée est portée à 5 jours ouvrables si l'enfant est âgé de moins d'1 an ou si l'assistant(e) maternel(le) assume la charge de 3 enfants ou plus de moins de 16 ans.

Le congé pour enfant malade ne constitue pas un congé pour événement familial. Ce congé n'est pas assimilé à du temps de travail effectif. Il n'ouvre pas droit à rémunération et n'est pas pris en compte dans le calcul du droit à congés payés et au titre de l'ancienneté.

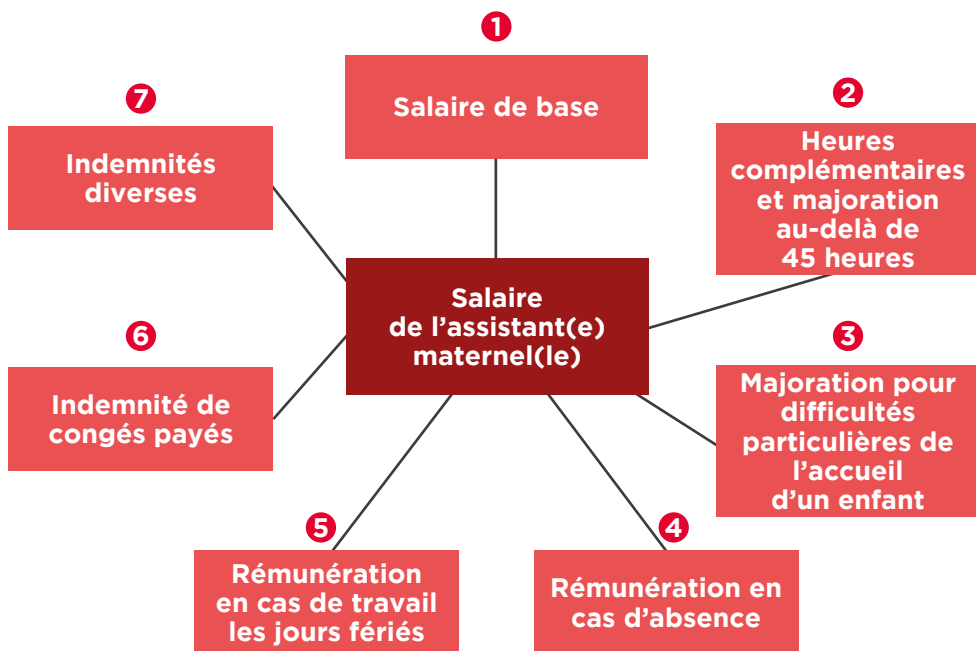
Congé de présence parentale

L'assistant(e) maternel(le), dont 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, peut demander à bénéficier d'un congé de présence parentale. Les conditions d'octroi et la durée de ce congé sont prévues par les dispositions légales et réglementaires de droit commun.

Ce congé n'est pas rémunéré par les parents employeurs. Il 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 du droit au titre de l'ancienneté.

À son retour de congé pour présence parentale, le salarié doit être réintégré dans l'emploi précédemment occupé.

RÉMUNÉRATION DE L'ASSISTANT(E) MATERNEL(LE)



La rémunération de l'assistant(e) maternel(le) est calculée sur la base d'un salaire horaire minimum majoré d'une indemnité d'entretien. A cette base peuvent s'ajouter, le cas échéant, des indemnités de repas et des indemnités kilométriques.

> 1 - SALAIRE DE BASE DE L'ASSISTANT(E) MATERNEL(LE)

| L'assistant(e) maternel(le) possède le titre professionnel <i>Assistant maternel - garde d'enfant</i> | Autres cas |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Le salaire horaire brut ne peut pas être inférieur à 3,06 € (salaire horaire minimum prévu par la Convention collective nationale des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile majoré de 3 % soit 2,97 € + 3 % = 3,06 €). | Le salaire horaire brut (renégocié par les partenaires sociaux à chaque changement du SMIC), ne peut pas être inférieur aux montants suivants : <ul style="list-style-type: none"> - salaire horaire minimum prévu par la Convention collective nationale des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile - minimum légal, soit 2,97 € par heure et par enfant C'est le montant le plus avantageux qui s'applique. |

Le salaire horaire minimum des assistant(e)s maternel(le)s varie :

- en fonction du SMIC : il est de 0,281 SMIC soit 3,05 € bruts au 1^{er} mai 2022, soit 2,38 € nets (2,34 € pour le Haut-Rhin, le Bas-Rhin et la Moselle)
- en fonction de la Convention collective qui le fixe également à 3,05 € bruts pour 2022 (*en cours de négociation au moment où nous éditons ce guide*)

Il augmente donc à chaque hausse du SMIC (en général en janvier et parfois en juillet ou selon l'inflation) et à chaque changement dans la Convention collective.

Remarque : le 1^{er} mai 2022 le SMIC horaire brut est passé de 10,57 € à 10,85 €.

Si ce montant minimum est, lui, bien indexé sur le SMIC, le salaire de l'assistant(e) maternel(le) s'il est supérieur à ce minimum, ne l'est pas.

Remarque : les clauses contractuelles d'indemnisation sur le SMIC dans un contrat de travail d'assistant(e) maternel(le) ont même été jugées illégales.

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Le salaire de base est obligatoirement mensualisé. Il se calcule de la manière suivante : | |
| Accueil régulier sur année complète | Accueil de 52 semaines par période de 12 mois consécutifs : $\text{Nombre d'heures de travail par semaine} \times 52 \text{ semaines} / 12 \text{ mois} = \text{nombre d'heures de travail par mois} \times \text{salaire horaire net}$ |
| | EXEMPLE : L'assistante maternelle est rémunérée 3,98 € nets de l'heure pour 40 heures de garde par semaine. Son salaire s'élève à 689,87 € nets par (40 x 52/12 x 3,98 €). |
| Accueil régulier sur année incomplète | Accueil sur 46 semaines ou moins par période de 12 mois consécutifs : $\text{Nombre d'heures de travail par semaine} \times \text{nombre de semaines programmées} / 12 \text{ mois} = \text{nombre de travail par mois} \times \text{salaire horaire net}$ |
| | EXEMPLE : L'assistante maternelle travaille 44 heures/semaine sur 36 semaines. Elle est rémunérée 4,50 € nets de l'heure. Son salaire s'élève à 594 € nets par mois (44 x 36/12 x 4,50 €) |
| Remarque : une régularisation prévisionnelle est réalisée chaque année à la date anniversaire du contrat du travail. Le montant de l'indemnité de régularisation est la différence entre la somme des heures rémunérées au salarié conformément à la mensualisation du salaire et la somme des heures réellement effectuées. Cette régularisation est établie par un écrit, signé par les parties. | |
| Accueil occasionnel | Quand l'accueil est occasionnel (<i>inférieur ou égal à 1 mois</i>), le salaire n'est pas mensualisé et se calcule de la manière suivante : $\text{Salaire horaire brut} \times \text{nombre d'heures d'accueil effectuées au cours du mois}$ |

En cas de contrat à durée déterminée (CDD) pour remplacement de l'assistant(e) maternel(le) absent(e), le lissage de la rémunération est calculé sur 12 mois quelque soit la durée du CDD.

Le plafond Pajemploi

Afin de limiter le montant du salaire des assistant(e)s maternel(le)s, la loi a fixé un plafond de salaire journalier que celles-ci ne doivent pas dépasser. Ce plafond est vérifié par Pajemploi à chacune des déclarations de salaires, d'où le nom plafond Pajemploi.

Afin d'inciter tout le monde à respecter cette mesure légale, Pajemploi ne verse pas d'aide Libre choix du mode de garde aux parents qui paient plus que ce plafond journalier, et la CAF ne paie pas les charges sociales afférentes au salaire, qui du coup sont à la charge des parents employeurs.

Ainsi, le salaire de l'assistant(e) maternel(le) ne doit pas dépasser 5 SMIC horaires par jour, soit $5 \times 10,57 \text{ €} = 52,85 \text{ €}$ bruts par jour ($10,85 \text{ €} \times 5 = 54,25 \text{ €}$ au 1^{er} mai 2022).

| Plafond journalier de référence | Métropole et DOM | Bas-Rhin, Haut-Rhin et Moselle |
|---------------------------------|------------------|--------------------------------|
| En brut | 54,25 € | 54,25 € |
| En net | 42,38 € | 41,57 € |

Plafond journalier de référence au 1^{er} mai 2022

> 2 - HEURES COMPLÉMENTAIRES ET MAJORATION AU-DELÀ DE 45 HEURES

| | |
|---------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Heures complémentaires | Les heures complémentaires sont rémunérées au salaire horaire brut de base. Elles peuvent être par accord écrit entre l'assistant(e) maternel(le) et l'employeur et donner lieu à une majoration de salaire. |
| Majoration des heures travaillées au-delà de 45 heures par semaine | Les heures travaillées au-delà de 45 heures par semaine sont majorées. Le taux de majoration de ces heures est fixé par accord entre l'assistant(e) maternel(le) et l'employeur et ne peut pas être inférieur à 10 %. Il est précisé dans le contrat de travail. |

> 3 - MAJORATION POUR DIFFICULTÉS PARTICULIÈRES DE L'ACCUEIL D'UN ENFANT

L'accueil d'un enfant présentant des difficultés particulières, temporaires ou permanentes donne droit à majoration du salaire en fonction de l'importance des difficultés de l'enfant.

Le taux horaire augmenté est fixé par accord entre l'assistant(e) maternel(le) et l'employeur. Il est prévu au contrat.

> 4 - RÉMUNÉRATION EN CAS D'ABSENCE

| | | |
|-----------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Absence de l'enfant | | <p>Les périodes pendant lesquelles l'enfant est confié à l'assistant(e) maternel(le) étant prévues au contrat de travail, les temps d'absence non prévus sont rémunérés.</p> <p>Toutefois, en cas d'absence de l'enfant justifiée par un certificat médical ou un bulletin d'hospitalisation, le particulier employeur avertit l'assistant(e) maternel(le) dès que possible, par tout moyen. Il transmet également le justificatif à l'assistant(e) maternel(le), au plus tard au retour de l'enfant.</p> <p>En cas d'absence justifiée dans les conditions prévues ci-dessus, l'assistant(e) maternel(le) n'est pas rémunéré(e) au titre de la période d'absence dans les limites suivantes :</p> <p>En cas de courtes absences de l'enfant, pas nécessairement consécutives, dans la limite de 5 jours d'absence.</p> <p>Au-delà de cette limite, le particulier employeur doit procéder au paiement du salaire.</p> <p>Les absences pour maladie qui durent 14 jours consécutifs ne sont pas rémunérées.</p> <p>Après 14 jours calendaires consécutifs d'absence, l'employeur doit rétablir le salaire ou rompre le contrat.</p> <p>Le calcul de ces limites est réalisé par période de 12 mois glissants à compter de la date d'effet de l'embauche ou de sa date anniversaire.</p> |
| | | <p>EXEMPLE :</p> <p>Pour un contrat qui a démarré mi-septembre 2021, si l'enfant a été malade 3 jours en janvier 2022, il ne restera plus que 2 jours à déduire jusqu'à mi-septembre 2022.</p> |
| | Autres cas | <p>Les jours d'accueil prévus au contrat, mais non effectués du fait de l'absence de l'enfant, sont rémunérés (<i>garde de l'enfant par ses grands-parents par exemple</i>).</p> |
| Absence de l'assistant(e) maternel(le) | <p>La rémunération versée par l'employeur peut être réduite en cas d'absence de l'assistant(e) maternel(le).</p> <p>Par exemple, en cas d'arrêt de travail pour maladie ou de congé sans solde.</p> | |

> 5 - RÉMUNÉRATION EN CAS DE TRAVAIL LES JOURS FÉRIÉS

| | |
|-----------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1^{er} mai | <p>Le 1^{er} mai est un jour férié chômé et payé s'il tombe un jour habituel d'accueil de l'enfant.</p> <p>L'assistant(e) maternel(le) qui travaille le 1^{er} mai bénéficie du doublement de sa rémunération.</p> |
| Autres jours fériés chômés | <p>Les jours fériés chômés tombant un jour habituellement travaillé ouvrent droit au maintien de la rémunération sous conditions.</p> <p>L'assistant(e) maternel(le) doit avoir travaillé le dernier qui précède le jour férié et le 1^{er} jour de travail qui lui fait suite.</p> |
| Jours fériés travaillés | <p>Les heures d'accueil de l'enfant sont rémunérées avec une majoration de 10 % minimum.</p> |

> 6 - INDEMNITÉ DE CONGÉS PAYÉS

La période de référence court du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

Période de référence : intervalle durant lequel l'assistant(e) maternel(le) doit avoir accompli un temps minimum de travail. Le point de départ de la période prise en compte pour le calcul du droit au congé est fixé au 1^{er} juin de chaque année.

La rémunération brute des congés est égale :

- soit à la rémunération brute que l'assistant(e) maternel(le) aurait perçue pour une durée de travail égale à celle du congé payé, hors indemnités (entretien, nourriture...),
- soit au 1/10^{ème} de la rémunération totale brute (y compris celle versée pour les congés payés pris sur la période de référence) perçue par l'assistant(e) maternel(le) au cours de l'année de référence. Ce calcul ne tient pas compte des indemnités (entretien, nourriture...).

La solution la plus avantageuse pour l'assistant(e) maternel(le) sera retenue par l'employeur.

| | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Accueil s'effectuant sur 52 semaines par période de 12 mois consécutifs | Les congés sont rémunérés lorsqu'ils sont pris. La rémunération due pour les congés payés remplace le salaire de base. |
| Accueil s'effectuant sur 46 semaines ou moins par période de 12 mois consécutifs | La rémunération due pour les congés payés pour l'année de référence s'ajoute au salaire mensuel brut de base. Le montant de l'indemnité de congés payés est calculé au 31 mai de chaque année. Cette rémunération peut être versée, selon l'accord des parties à préciser au contrat, de l'une des manières suivantes : <ul style="list-style-type: none">- en 1 seule fois au mois de juin,- lors de la prise principale des congés,- au fur et à mesure de la prise des congés. |
| | Toute autre modalité de paiement des congés payés est interdite. Il n'est pas possible de verser les congés payés tous les mois. |
| Accueil occasionnel | L'indemnité de congés payés pour l'année de référence n'est pas incluse dans le salaire mensuel brut. La rémunération des congés payés dus est versée à la fin de chaque accueil. |

> 7 - INDEMNITÉS DIVERSES

Les indemnités éventuelles versées à l'assistant(e) maternel(le) figurent au contrat de travail.

| Indemnité d'entretien | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| L'assistant(e) maternel(le) bénéficie d'une indemnité d'entretien pour couvrir les frais suivants | Jeux et matériels d'éveil. |
| | Matériels et produits de couchage et de puériculture (<i>sauf les couches qui sont fournies par les parents</i>). |
| | La part afférente aux frais généraux du logement : consommation d'eau, d'électricité, de chauffage, par exemple. |

Au 1^{er} mai 2022, le montant de l'indemnité d'entretien, ne peut être inférieur à 90 % du minimum garanti, soit 3,47 € par enfant pour une journée de 9 h d'accueil (*voir plaquette Rémunération au 1^{er} mai 2022 sur www.assistantematernelle.info*)

Son montant varie en fonction de la durée d'accueil sans pouvoir être inférieur à 2,65 €.

Indemnité de frais de repas

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

Le contrat de travail précise la nature, le nombre de repas fournis et le montant de l'indemnité défini entre les parties et déterminé en fonction des repas fournis.

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

Indemnité liée à la conduite d'un véhicule

L'assistant(e) maternel(le) peut, à la demande de l'employeur, accepter de transporter l'enfant accueilli avec son véhicule personnel (*à l'école ou un parc de jeux par exemple*).

L'employeur verse alors à l'assistant(e) maternel(le) une indemnité kilométrique. Son montant est fixé par les parties dans le contrat de travail.

Ce montant ne peut pas être inférieur au barème de l'administration. Il ne peut pas être supérieur au barème fiscal.

| Puissance du véhicule | MINIMUM Barème de l'administration | | MAXIMUM Barème fiscal moins de 5 000 km | MAXIMUM Barème fiscal véhicule électrique |
|-----------------------|------------------------------------|------------------|-----------------------------------------|-------------------------------------------|
| | moins de 2 000 km | 2000 à 10 000 km | | |
| 3 CV et moins | 0,32 € | 0,40 € | 0,502 € | 0,602 € |
| 4 CV | 0,32 € | 0,40 € | 0,575 € | 0,690 € |
| 5 CV | 0,32 € | 0,40 € | 0,603 € | 0,724 € |
| 6 CV | 0,41 € | 0,51 € | 0,631 € | 0,757 € |
| 7 CV | 0,41 € | 0,51 € | 0,661 € | 0,793 € |
| 8 CV et + | 0,45 € | 0,55 € | 0,661 € | 0,793 € |

Lorsque plusieurs employeurs exigent des déplacements, l'indemnité due par chacun d'entre eux est calculée proportionnellement au nombre d'enfants transportés. Le nombre d'enfants transportés s'entend des enfants présents dans le véhicule, y compris les enfants de l'assistant(e) maternel(le) si le déplacement est effectué pour répondre à leurs besoins.

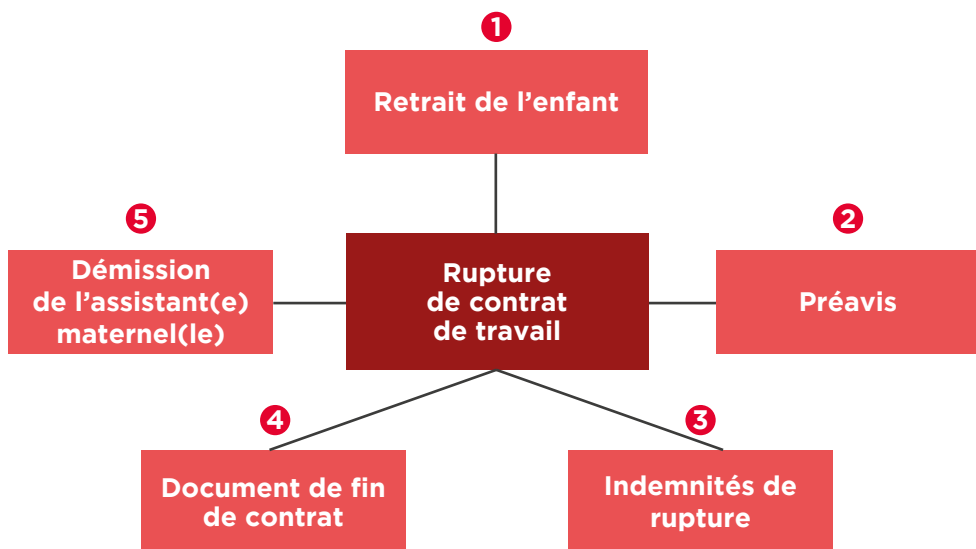
Chaque employeur doit alors à l'assistant(e) maternel(le) une partie de l'indemnité calculée pour son enfant. L'indemnisation est répartie entre les différents parents employeurs si nécessaire.

Les indemnités liées à la conduite d'un véhicule ne sont pas prises en compte pour déterminer l'indemnité de congés payés à verser au salarié.

Remboursement des frais de transports

Lorsque l'accueil s'effectue dans une MAM, les employeurs remboursent les frais de transport correspondants aux dépenses engagées par le salarié pour se rendre sur son lieu de travail.

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL



Pendant la période d'essai, le contrat de travail de l'assistant(e) maternel(le) peut librement être rompu.

Mais la rupture dans le cadre d'une démission n'ouvre pas droit aux indemnités chômage.

Cette rupture doit être notifiée par écrit, mais il n'est pas obligatoire d'en indiquer le motif. Néanmoins, ce motif ne peut pas être fondé sur un critère discriminatoire ou illicite.

> 1 - RETRAIT DE L'ENFANT

Au-delà de la période d'essai, il est possible de ne plus confier l'enfant à l'assistant(e) maternel(le) et de rompre son contrat de travail.

Cette décision de rupture est notifiée par lettre recommandée avec AR ou remise en main propre contre décharge.

Il n'est pas obligatoire d'indiquer les motifs du retrait de l'enfant. Néanmoins, il ne peut pas être fondé sur un critère discriminatoire ou illicite.

Cependant, certaines situations comme la grossesse limitent les possibilités de retrait de l'enfant.

| | |
|----------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Grossesse | <p>Pendant la grossesse de l'assistant(e) maternel(le), la rupture du contrat est possible dans les cas suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - faute grave - impossibilité de maintenir le contrat pour une cause extérieure à la grossesse. |
| | <p>Cette décision de rupture est notifiée par lettre recommandée avec AR ou remise en main propre contre décharge. L'entretien préalable n'est pas nécessaire.</p> <p>La lettre devra obligatoirement préciser les motifs retenus.</p> |
| Maternité de l'assistant(e) maternel(le) | <p>La rupture du contrat n'est pas possible pendant le congé maternité de l'assistant(e) maternel(le) et 10 semaines après.</p> |
| Maladie de l'assistant(e) maternel(le) | <p>La maladie ne peut pas être le motif de rupture du contrat, ce motif étant discriminatoire. Il est néanmoins possible de rompre son contrat pendant cette période pour un motif étranger à la maladie.</p> |
| | <p>Cette décision de rupture est notifiée par lettre recommandée avec AR ou remise en main propre contre décharge. L'entretien préalable n'est pas nécessaire.</p> <p>Il n'est pas obligatoire d'indiquer le motif de rupture, mais dans ce contexte, il est conseillé de le faire pour limiter les litiges.</p> |
| Décès de l'enfant confié | <p>Le décès de l'enfant confié entraîne la rupture automatique du contrat de travail au jour du décès. L'assistant(e) maternel(le) devra être informée de cette date par écrit.</p> |
| Retrait, de modification ou de suspension de l'agrément | <p>En cas de retrait, de modification ou de suspension de l'agrément de l'assistant(e) maternel(le), les règles spécifiques suivantes s'appliquent :</p> <p>À partir de cette notification, l'enfant ne peut plus être confié à l'assistant(e) maternel(le).</p> |
| | <p>Le particulier employeur notifie à l'assistant(e) maternel(le) par lettre recommandée avec AR ou par lettre remise en main propre contre décharge le retrait de l'enfant et son obligation de mettre fin au contrat de l'assistant(e) maternel(le). Celui-ci prend effet à la date de notification de la suspension, de la modification ou du retrait de l'agrément par les services du département.</p> <p>Le contrat de travail de l'assistant(e) maternel(le) est alors rompu sans préavis, ni indemnité de rupture.</p> |

> 2 - PRÉAVIS

Le préavis commence le jour de 1^{ère} présentation de la lettre recommandée avec AR notifiant la rupture du contrat de travail, ou le jour de remise en main propre contre décharge à l'employeur.

Durée

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

La durée minimum du préavis dépend de l'ancienneté de l'assistant(e) maternel(le) :

| Durée du préavis selon l'ancienneté de l'assistant(e) maternel(le) | |
|--------------------------------------------------------------------|--------------------------|
| Ancienneté de l'assistant(e) maternel(le) | Durée minimum du préavis |
| Inférieure à 3 mois | 8 jours calendaires |
| Supérieure à 3 mois et inférieure à 1 an | 15 jours calendaires |
| Supérieure à 1 an | 1 mois calendaire |

Dispense de préavis

| Par l'employeur | Demandé par l'assistant(e) maternel(le) |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| L'assistant(e) maternel(le) est rémunérée comme si elle avait travaillé pendant cette période. La période du préavis non travaillée est prise en compte pour la détermination du droit à congés payés et pour le calcul de l'ancienneté. | Accord de l'employeur : Le contrat de travail prend fin au dernier jour travaillé. Le salarié n'est pas payé pour la partie du préavis non réalisé. Refus de l'employeur : Si l'employeur refuse, le salarié doit effectuer le préavis. Si le salarié n'effectue pas le préavis, l'employeur peut demander au salarié de lui verser une indemnité égale au montant de la rémunération nette correspondant à la durée du préavis non réalisé. Il peut également demander des dommages-intérêts. |

En cas de faute grave, de faute lourde ou de retrait de l'agrément, il n'y a pas de préavis. Le contrat est rompu le jour de la notification de la rupture par le particulier employeur.

Le préavis est suspendu et reporté dans les situations suivantes :

- arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle,
- suspension du contrat de travail consécutive à un congé de maternité ou d'adoption,
- prise de congés payés, sauf si les parties conviennent du contraire par un accord écrit.

Ces périodes de suspension reportent le terme du préavis.

> 3 - INDEMNITÉS DE RUPTURE

En cas de retrait de l'enfant, les indemnités suivantes sont dues :

- à partir de 9 mois d'ancienneté, une indemnité de rupture est due sauf en cas de faute grave ou lourde.
- en cas de décès de l'enfant du particulier employeur, cette condition d'ancienneté est supprimée et l'indemnité est due.

Son montant est égal à 1/80^{ème} du total des salaires bruts perçus pendant la durée du contrat (hors indemnités d'entretien et de repas...). Cette indemnité n'est pas à déclarer à Pajemploi, ni dans la déclaration de revenus.

Indemnité compensatrice de congés payés : s'il reste des congés payés non pris à la date de rupture du contrat, une indemnité compensatrice de congés payés est due.

Cette indemnité est égale au plus élevé des 2 montants :

- Rémunération brute perçue par le salarié pour une durée du travail équivalente à celle des congés payés restants.
- 1/10^{ème} de la rémunération totale brute perçue au cours de l'année de référence.

Remarque : si l'accueil s'effectue sur 46 semaines ou moins, l'employeur procède s'il y a lieu à une régularisation de salaire qui ne peut être qu'à l'avantage de l'assistant(e) maternel(le).

> 4 - DOCUMENTS DE FIN DE CONTRAT

Le particulier employeur doit remettre certains documents à l'assistant(e) maternel(le) à la fin du contrat :

- certificat de travail,
- reçu pour solde de tout compte qui détaille les sommes versées lors de la rupture du contrat de travail. Si l'assistant(e) maternel(le) a signé le reçu pour solde de tout compte, il dispose de 6 mois suivant la date de signature pour le contester.

LE SYNDICAT FO PRÉCONISE DE NE PAS SIGNER LE SOLDE DE TOUT COMPTE (la signature d'un solde de tout compte n'est pas obligatoire).

- attestation Pôle emploi.

Les délais de remise des documents varient si le salarié fait un préavis ou non.

| | |
|---------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Préavis exécuté | Les documents sont remis à la date de fin de contrat, c'est-à-dire à la fin du préavis. |
| Dispense de préavis par l'employeur | Les documents sont remis à la date de fin de contrat, c'est-à-dire à la fin du préavis non exécuté. |
| Dispense de préavis demandée par l'assistant(e) maternel(le) | Dispense totale de préavis : les documents sont remis au plus tard 2 semaines calendaires après le dernier jour travaillé. Une attestation précisant la date à laquelle le salarié se trouve libre de tout engagement peut être remise par l'employeur au salarié qui en fait la demande. Lorsque le préavis est inférieur à 2 semaines, les documents sont remis à la date de fin de contrat, c'est-à-dire à la fin du préavis. |
| | Dispense partielle de préavis : les documents sont remis au plus tard 2 semaines calendaires après le dernier jour travaillé. Une attestation précisant la date à laquelle le salarié se trouve libre de tout engagement peut être remise par l'employeur au salarié qui en fait la demande. |

> 5 - DÉMISSION DE L'ASSISTANT(E) MATERNEL(LE)

L'assistant(e) maternel(le) agréé(e) qui souhaite rompre son contrat de travail doit informer le particulier employeur par écrit et respecter un préavis (sauf dispense). L'employeur remet les documents de fin de contrat. Les délais de remise des documents varient si le salarié effectue le préavis ou non.

L'assistant(e) maternel(le) doit informer l'employeur de sa démission par lettre recommandée avec AR ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Lettre de démission



Elle n'a aucune obligation d'indiquer les motifs de sa décision

ATTENTION : LA DÉMISSION VOUS PRIVE DE VOS DROITS À PÔLE EMPLOI.

Une fois la période d'essai passée, le préavis en cas de démission de l'assistant(e) maternel(le) est de :

- 1 mois calendaire (tous les jours de la semaine y compris samedi, dimanche et jours fériés) si l'assistant(e)maternel(le) a plus d'1 an d'ancienneté.
- 15 jours calendaires si l'assistant(e) maternel(le) a moins d'1 an d'ancienneté.

À compter de la date de 1^{ère} présentation par la Poste ou de remise en mains propres de la lettre de démission, sauf accord écrit de la part des parents employeurs pour raccourcir ce préavis.

La démission n'ouvre droit à aucune indemnité de rupture.

En cas de démission, comme en cas de licenciement de l'assistant(e)maternel(le), les parents employeurs doivent en fin de contrat :

- établir le solde de tout compte de l'assistant(e) maternel(le),
- remettre les documents de fin de contrat à l'assistant(e)maternel(le) :
 - Certificat de travail.
 - Reçu pour solde de tout compte.
 - Attestation Pôle emploi de l'assistant(e)maternel(le).

CONTACTS :

Marie-Claire DUFROS

Assistante fédérale

Tél : +33 6 79 14 95 62 - Email : mc.dufros@fgta-fo.org

Richard ROZE

Secrétaire fédéral de la FGTA-FO en charge du secteur
des emplois de la famille - Email : richard.roze@fgta-fo.org



www.assistantematernelle.info

✉ **FGTA-FO** - 15, avenue Victor Hugo - 92170 VANVES

☎ 01 86 90 43 60