

Les assistants

maternels

employés par des particuliers



Sommaire



| | |
|---------------------------|----------|
| 1 - OBLIGATIONS GÉNÉRALES | 2 |
| 2 - LE CONTRAT DE TRAVAIL | 3 et 4 |
| 3 - PÉRIODE D'ESSAI | 4 |
| 4 - DURÉE DE L'ACCUEIL | 5 |
| 5 - RÉMUNÉRATION | 5 et 6 |
| 6 - INDEMNITÉS DIVERSES | 7 et 8 |
| 7 - REPOS HEBDOMADAIRE | 8 |
| 8 - JOURS FÉRIÉS | 8 et 9 |
| 9 - CONGÉS PAYÉS | 10 à 13 |
| 10 - AUTRES CONGÉS | 13 |
| 11 - ABSENCES | 13 et 14 |
| 12 - FORMATION | 14 et 15 |
| 13 - RUPTURE DU CONTRAT | 15 et 16 |
| 14 - Annexes | 17 à 23 |
| 15 - Questions/Réponses | 25 à 28 |

Références

- **Convention Collective Nationale de travail des assistants maternels du particulier employeur** du 1^{er} juillet 2004, applicable au 1^{er} janvier 2005.
- **Loi N° 2005-706 du 27 juin 2005 relative aux assistants maternels et aux assistants familiaux** (JO du 28 juin 2005) Conseil des ministres du 29 juin 2005
- **Décret n°2006-464 du 20 avril 2006** relatif à la formation des assistants maternels
- **Arrêté du 30 avril 2006** relatif à la formation des assistants maternels
- **Décret n°2006-627 du 29 mai 2006** relatif aux dispositions du Code du travail applicables aux assistants maternels et aux assistants familiaux
- **Décret n°2006-1153 du 14 septembre 2006** relatif à l'agrément des assistants maternels et familiaux.

Code du travail
Code de l'action sociale et des familles
Code de la santé publique

Ce document est une mise à jour réalisée par la DIRECCTE Grand Est

Les dispositions et informations mentionnées dans le présent guide sont apportées à des fins d'éclairage et de précision de la réglementation et sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux relativement à chaque situation particulière.

La Convention Collective Nationale des assistants maternels du particulier employeur, règle les relations entre chaque employeur et l'assistant maternel agréé. Un exemplaire doit être tenu à la disposition des salariés qui souhaitent la consulter. Elle est disponible sur le site internet www.legifrance.gouv.fr ou sur commande à l'adresse suivante :

DOCUMENTATION FRANÇAISE – service vente – 124 rue Henri Barbusse – 93308 AUBERVILLIERS CEDEX

Cette convention ne saurait, en aucun cas, porter atteinte aux avantages individuels acquis antérieurement à son entrée en vigueur.

L'assistant maternel titulaire d'un agrément délivré par le président du département est la personne qui, moyennant rémunération, accueille habituellement et de façon non permanente des mineurs à son domicile.

Lorsqu'il est embauché directement par les parents de l'enfant, il exerce sa profession comme salarié de particuliers employeurs.

1 - OBLIGATIONS GENERALES

Obligations de l'employeur :

- S'assurer que le salarié est titulaire de l'agrément délivré par le président du département,
- Déclarer l'emploi à l'URSSAF, à la MSA ou à la CAF,
- Vérifier l'assurance responsabilité civile professionnelle du salarié,
- 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,
- Établir mensuellement un bulletin de paie, à date fixe, précisant pour information les jours et les heures d'accueil réellement effectués dans le mois,
- Procéder à la déclaration nominative mensuelle ou trimestrielle des salaires.

Obligations du salarié :

- Présenter copie de l'agrément et informer l'employeur de toutes modifications d'agrément et de conditions d'accueil,
- Communiquer l'attestation personnelle d'assuré social,
- Communiquer les attestations d'assurance responsabilité civile professionnelle et d'assurance automobile,
- Faire visiter à l'employeur les pièces auxquelles l'enfant aura accès,



2 - LE CONTRAT DE TRAVAIL

article 4 de la convention collective – fiche pratique n°5

L' accord entre l'employeur et le salarié est établi par un contrat écrit pour chaque enfant. Il est rédigé en 2 exemplaires datés, paraphés et signés, lors de l'embauche, par l'employeur et le salarié qui en gardent chacun un exemplaire.

Si le contrat peut être négocié longtemps à l'avance, il ne peut être signé et ne prend effet que le premier jour d'accueil. Il précise les obligations administratives et conventionnelles mais aussi les conditions d'accueil de l'enfant.

Toute modification pourra être négociée entre les parties et devra faire l'objet d'un avenant au contrat.

Il comporte notamment :

Renseignements administratifs

- Identification des parties (nom et adresse)
- Qualité d'assistant maternel du salarié,
- Lieu de travail (adresse du domicile de l'assistant maternel),
- Références de la décision d'agrément délivrée par le président du département - Numéro de Sécurité sociale du salarié,
- Assurance responsabilité civile professionnelle du salarié,
- Assurance automobile s'il y a lieu,
- Numéro d'identification de l'employeur,
- Numéro URSSAF ou numéro PAJEMPLOI,
- Nom de l'enfant et date de naissance,
- Date d'embauche correspondant au début de l'accueil,
- Type de contrat (en principe CDI, Le recours au CDD n'étant légal dans ce type d'activité que pour remplacer un salarié absent. Si un CDD est conclu, sa durée doit être précisée),
- Convention collective applicable,
- Durée de la période d'essai,
- Les périodes d'accueil et les horaires habituels de l'accueil de l'enfant,
- La durée de travail hebdomadaire et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine,
- Les cas et les modalités suivant lesquels peuvent être modifiés, de manière occasionnelle, les horaires d'accueil, la durée hebdomadaire et la répartition de cette durée,
- Absences prévues de l'enfant,
- Rémunération de l'accueil et son mode de calcul, (salaire brut minimum statutaire, salaire horaire brut et net, mode de calcul utilisé pour obtenir le salaire mensuel brut et net, salaire mensuel brut et net, date de paiement),
- Congés payés annuels : dates habituelles des congés des parties au contrat,
- L'indemnité d'entretien
- L'indemnité de frais de repas le cas échéant,
- Les indemnités de déplacement le cas échéant,
- Jours fériés travaillés ou chômés,
- Repos hebdomadaire,
- Durée du préavis : application automatique des dispositions de l'article 18 de la convention collective relatif à la rupture du contrat de travail

Consignes concernant l'enfant

- Santé : régime alimentaire, médecin de référence, soins ou médicaments, consignes en cas d'urgence,
- Autorisation parentale à remettre au médecin pour pratiquer toute intervention médicale ou chirurgicale d'urgence,
- Autorisation concernant les modes de déplacement de l'enfant, conduite à l'école, activités extra scolaires et autres (à préciser),
- Personnes autorisées à reprendre l'enfant au domicile de l'assistant maternel,
- Personnes à contacter en cas d'urgence en l'absence des parents.

Documents (à jour) à joindre au contrat de travail

- Autorisation concernant les modes de déplacement de l'enfant,
- Modalités de conduite à l'école,
- Bulletin de vaccination, autorisation parentale d'intervention chirurgicale, ordonnance et protocole du médecin, autorisation de donner des médicaments...
- Liste et coordonnées des personnes autorisées à venir chercher l'enfant au domicile du salarié,
- Liste des personnes à contacter en cas d'urgence en cas d'absence des parents,
- Délégation de garde éventuelle et conditions.

3 - PERIODE D'ESSAI

article 5 de la convention collective – fiche pratique n°6

La période d'essai ne se présume pas, le contrat de travail doit obligatoirement la stipuler dans une clause explicite et préciser sa durée, faute de quoi le salarié n'y sera pas soumis.

Au cours de cette période, chaque partie peut rompre librement le contrat avec un délai de prévenance en application de la loi de modernisation du marché du travail n° 2008-296 du 25 juin 2008 - articles L 1221-25 et 26 du Code du travail (fiche N° 6 la rupture du contrat).

Si l'accueil, prévu au contrat, s'effectue sur un, deux ou trois jours calendaires par semaine, la période d'essai aura une durée maximum de trois mois. Au-delà, la durée maximum est de 2 mois.

Les absences pour maladie ou accident du travail suspendent la période d'essai qui est prolongée au retour du salarié de la durée de l'absence (en jours calendaires).

Durant les premiers jours de l'essai et au maximum pendant un mois, un temps d'adaptation peut être prévu par l'employeur au cours duquel les conditions et les horaires d'accueil seront fixés en fonction des besoins d'adaptation de l'enfant. Ce temps d'adaptation fait partie de la période d'essai.

Si le contrat est rompu avant la fin de la période d'essai, l'employeur doit délivrer au salarié :

- un bulletin de paie,
- un certificat mentionnant la date de début et de fin du contrat ainsi que la nature de l'emploi,
- une lettre de rupture si celle-ci est de son fait,
- l'attestation Pôle emploi.



4 - DUREE DE L'ACCUEIL

article 6 de la convention collective – fiches pratiques n° 1 et 2

Les conditions d'accueil annuel, hebdomadaire, journalier ou occasionnel sont précisées au contrat. Le contrat doit prévoir les périodes d'accueil et d'absences ou, à défaut, fixer un délai de prévenance. Un délai de prévenance doit également être fixé lorsque les parties conviennent de la possibilité de la modification des dates des périodes programmées.

Le contrat doit prévoir les cas et les modalités suivant lesquels peuvent être modifiés, de manière occasionnelle, les horaires d'accueil, la durée hebdomadaire et la répartition de cette durée.

Principes :

- La durée conventionnelle est de 45 heures par semaine.
- Le salarié bénéficie d'un repos quotidien de 11 heures consécutives minimum.
- La durée habituelle de la journée d'accueil est de 9 heures (en cas de dépassement, voir tableau indemnités diverses – fiche n°3).
- L'accueil journalier débute à l'heure prévue au contrat et se termine à l'heure de départ du parent avec son enfant.
- Toutefois, si l'employeur et le salarié en sont d'accord, il pourra être dérogé à ces principes, en raison d'impératifs liés à des obligations prévisibles et non constantes de l'employeur, ou encore pour assurer l'accueil de l'enfant dans des situations exceptionnelles et imprévisibles.
- L'assistant maternel ne peut être employé plus de 6 jours consécutifs.
- Le repos hebdomadaire a une durée minimale de 24 heures + les 11 heures de repos quotidien, soit 35 heures.
- La durée maximale hebdomadaire est de 48 heures (calculée comme une moyenne sur une période de 4 mois). A titre dérogatoire, la durée maximale de travail peut être portée à 2250 heures par an et par enfant (sous réserve d'un accord écrit signé par les parties).

5 - REMUNERATION

article 7 de la convention collective – fiches pratiques n° 1, 2 et 3

Toutes les heures d'accueil sont rémunérées.

Le salaire est versé tous les mois, à date fixe.

Un bulletin de paie est délivré chaque mois.

Le salaire horaire brut de base ne peut être inférieur au salaire minimum légal, soit 0,281 x le SMIC horaire brut en vigueur, soit :

- **2,78 euros bruts de l'heure minimum au 1^{er} janvier 2018,**
- **2,14 euros nets de l'heure minimum au 1^{er} janvier 2018 (source URSSAF)**

Ces montants sont susceptibles de révision en fonction de l'évolution du SMIC.

Accueil régulier

Quel que soit le nombre d'heures d'accueil par semaine et le nombre de semaines d'accueil dans l'année, le salaire de base est mensualisé. Il est calculé sur 12 mois à compter de la date d'embauche. Selon les circonstances intervenues au cours du mois considéré, il peut être majoré (heures complémentaires ou heures éventuellement majorées) ou minoré (dans le cas de certaines absences justifiées, congés sans solde, maladie..., cf. § 8 à 11)

- **Sur une année complète (52 semaines y compris les congés payés du salarié) :**

Ce salaire est versé tous les mois y compris en période de congés, sous réserve des droits acquis au cours de la période de référence.

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

- **Sur une année incomplète (semaines programmées hors congés annuels du salariés (soit 46 semaines et moins de garde) :**

Dans ce cas, les sommes dues au titre des congés payés sont à payer en plus du salaire mensuel de base (cf § 9).

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

Accueil occasionnel

Le recours à ce système doit rester exceptionnel, il n'est prévu que pour les accueils de courte durée, sans caractère régulier (exemple : dépannage ponctuel)

$$\text{salaire horaire brut de base} \times \text{nombre d'heures d'accueil dans le mois}$$

Heures complémentaires

Sont des heures complémentaires, les heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire prise en compte dans le calcul de la mensualisation et dans la limite de 45 heures hebdomadaires de travail effectif. Elles doivent rester exceptionnelles, à défaut un avenant devra être signé afin de calculer la mensualisation au plus juste de la réalité des besoins.

Elles sont payées sans majoration en plus du salaire horaire brut de base à la fin de chaque mois au cours duquel elles ont été réalisées.

Majorations

La durée conventionnelle d'accueil est de 45 heures par semaine.

A partir de la 46^e heure hebdomadaire d'accueil, une majoration laissée à la négociation des parties est appliquée ; elle doit être prévue dans le contrat de travail. Ces heures sont des heures majorées.

En cas de difficultés particulières de l'enfant, une majoration du salaire librement négociée est à prévoir proportionnellement à l'importance des difficultés.



6 - INDEMNITES DIVERSES

articles 8 et 9 de la convention collective – fiche pratique n°3

Ces indemnités n'ayant pas le caractère de salaire, ne sont pas soumises à cotisations. Elles sont mentionnées à titre d'information sur le bulletin de salaire. Elles ne sont pas dues en cas d'absence de l'enfant.

Indemnité d'entretien

Convention collective

Destinée à compenser les frais supportés par le salarié (jeux, eau, électricité, chauffage...), elle est fixée dans le contrat et est due pour chaque journée de présence de l'enfant. Elle ne peut être inférieure à 2,65 € par journée d'accueil.

Loi du 27 juin 2005 et décret du 29 mai 2006

L'article 20-II de la loi du 27 juin 2005 prévoit que « les éléments et le montant minimal des indemnités destinées à l'entretien de l'enfant sont fixés en fonction de la durée d'accueil effective de l'enfant ». Le décret précise que les indemnités et fournitures destinées à l'entretien de l'enfant accueilli par un assistant maternel couvrent et comprennent :

- les matériels et les produits de couchage, de puériculture, de jeux et d'activités destinés à l'enfant, à l'exception des couches, qui sont fournies par les parents de l'enfant ou les frais engagés par l'assistant maternel à ce titre ;
- la part afférente aux frais généraux du logement de l'assistant maternel.

Lorsqu'aucune fourniture n'est apportée par les parents de l'enfant, le montant de l'indemnité d'entretien ne peut être inférieur à 3.03 € par enfant et pour une journée de 9 heures (au 1^{er} janvier 2018). Ce montant, **calculé en fonction de la durée effective d'accueil quotidien**, est susceptible de révision en fonction de l'évolution du SMIC.

Le montant de l'indemnité d'entretien peut être réexaminé afin de tenir compte de l'évolution des besoins de l'enfant.

En l'absence de jurisprudence sur ce point, la solution la plus favorable doit être appliquée au salarié. Pour toute journée inférieure à 9h l'assistant maternel est en droit de revendiquer l'application de la convention collective, à savoir un minimum de 2,65 € par journée d'accueil (quelle que soit la durée de cette journée d'accueil).

Au 1^{er} janvier 2018, l'indemnité d'entretien ne peut être inférieure à 3,03 € pour une journée d'accueil de 9 heures.

| <i>Nombre d'heures de garde par journée d'accueil</i> | <i>Indemnité d'entretien minimum à verser par journée d'accueil lorsque aucune fourniture n'est apportée par les parents</i> |
|---|--|
| Moins de 9 heures de garde | 2.65 € |
| 9 heures de garde | 3.03 € |
| Au-delà de 9 heures de garde | 3.03€ + (3.03 €/9h = 0,34 €) par heure à partir de la 10 ^e heure de garde |

Ces montants sont fournis sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux

Frais de repas

La partie fournissant les repas doit être précisée dans le contrat.

Si l'employeur fournit les repas, l'indemnité n'est pas due.

Si le salarié fournit les repas, employeur et salarié se mettent d'accord sur la nature des repas. L'indemnité est fixée en fonction des repas fournis.

Frais de déplacement

Si le salarié est amené à utiliser son véhicule personnel pour transporter l'enfant, l'employeur l'indemnise selon le nombre de kilomètres effectués. L'indemnisation kilométrique ne peut être inférieure au barème de l'administration et supérieure au barème fiscal. Le cas échéant, l'indemnisation peut être répartie entre les différents employeurs demandeurs des déplacements.

7 - REPOS HEBDOMADAIRE

article 10 de la convention collective

Le jour habituel de repos est prévu au contrat, il est pris le même jour en cas de multi employeurs. Si exceptionnellement le jour de repos est travaillé, il est rémunéré ou récupéré majoré dans les 2 cas de 25%.

8 - JOURS FERIES

article 11 de la convention collective

1^{er} mai : seul le 1^{er} mai est un jour férié chômé payé sans conditions, s'il tombe un jour habituellement travaillé. S'il est travaillé, sa rémunération est majorée de 100%.



Jours fériés ordinaires

Ils ne sont pas obligatoirement chômés et payés. Lorsque l'accueil est effectué un jour férié prévu au contrat, il est rémunéré sans majoration. Si l'accueil n'est pas prévu au contrat, il peut être refusé par le salarié.

Le chômage des jours fériés ordinaires tombant habituellement un jour travaillé ne pourra être la cause d'une diminution de la rémunération si le salarié remplit les conditions suivantes avec le même employeur :

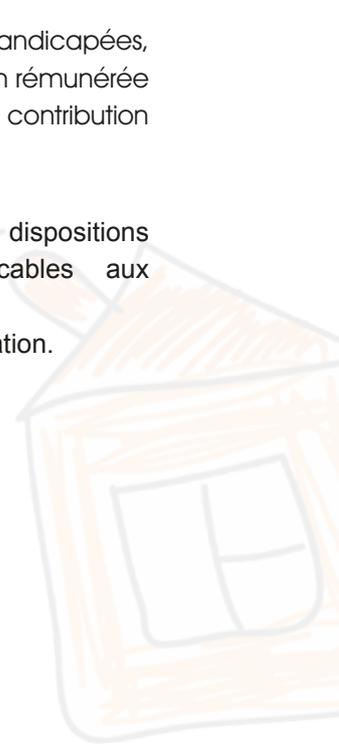
- Avoir 3 mois d'ancienneté
- Avoir habituellement travaillé le jour d'accueil qui précède et le jour d'accueil suivant le jour férié
- S'il travaille 40 heures ou plus par semaine, avoir accompli 200 heures de travail au moins, au cours des deux mois qui précèdent le jour férié
- S'il travaille moins de 40 heures par semaine, avoir accompli un nombre d'heures réduit proportionnellement par rapport à un horaire hebdomadaire de 40 heures (article 11 de la convention collective)

La journée de solidarité :

La loi du 30 juin 2004, relative à la journée de solidarité des personnes âgées et personnes handicapées, a institué une journée de solidarité, c'est à dire une journée de travail supplémentaire non rémunérée (dans la limite de 7 heures) dont doivent s'acquitter les salariés. Côté employeur, une contribution supplémentaire a été mise en place depuis le 1^{er} juillet 2004.

L'article L.423.2 du code de l'action sociale et des familles ne mentionne pas les dispositions relatives à la journée de solidarité dans la liste des dispositions applicables aux assistants maternels.

En conséquence, le ministère du travail estime qu'il convient de les exclure de cette obligation.



9 - CONGES PAYES

article 12 de la convention collective – fiche pratique n°4

Ouverture et durée des congés

Le droit aux congés est ouvert au salarié à partir de la première journée de travail effectif au cours de la période de référence (1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours).

Pour une année de référence complète (du 1^{er} juin au 31 mai), le salarié acquiert 30 jours ouvrables, soit 5 semaines. A défaut, il a droit à 2,5 jours ouvrables par mois d'accueil effectué au cours de la période de référence (par exemple : début de contrat en février, au 31 mai le salarié a acquis 10 jours de congés payés qu'il devra prendre avant le 30 avril de l'année suivante).

Dans le cadre de la mensualisation sur une année incomplète, le salarié n'acquiert pas 30 jours ouvrables de congés payés par an, mais 2,5 jours ouvrables par période de 4 semaines de travail effectif.

Cependant, pour permettre au salarié de bénéficier d'un repos total de 30 jours ouvrables, il lui est accordé le droit à un congé complémentaire non rémunéré. Le cas échéant, ce congé non rémunéré devra impérativement être attesté dans un document écrit signé mutuellement par les parties.

Lorsque les mois sont incomplets (début de contrat en cours de mois ou période non assimilée à du travail effectif au cours d'un mois : absence maladie, congé sans solde, congé complémentaire, période d'absence programmée...), le décompte peut se faire en semaines (2,5 jours ouvrables pour 4 semaines de travail effectif). De même, lorsque les semaines sont incomplètes, le décompte peut être fait en jours (nombre de jours de garde hebdomadaire prévus au contrat x 4).

Ainsi, par exemple, pour un accueil sur 4 jours par semaine, le salarié aura droit à 2,5 jours de congés payés à chaque fois qu'il totalisera 16 jours de garde ou assimilé (congés payés, jours fériés, absence de l'enfant non prévue au contrat...) La solution la plus favorable au salarié doit être retenue.

Sont assimilés à de l'accueil effectif, les périodes d'accueil, les périodes de congés payés de l'année précédente (ou pris par anticipation), les jours fériés chômés, les congés pour événement personnel, de formation, de maternité et d'adoption, les périodes de suspension du contrat pour maladie professionnelle ou accident du travail, pour appel de préparation à la défense.

Lorsque le nombre de jours ouvrables calculés n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

Prise des congés

Les congés annuels acquis doivent être pris.

Un congé payé minimum de 2 semaines consécutives (12 jours ouvrables) doit être attribué, sauf accord des parties, entre le 1^{er} mai et le 31 octobre.

La date des congés est fixée par l'employeur lorsqu'il est unique.

En cas de multi employeurs, les différents employeurs s'efforceront de fixer, en accord avec l'assistant maternel et au plus tard le 1^{er} mars de chaque année, les dates de congés de l'assistant maternel. A défaut d'accord à cette date, l'assistant maternel peut fixer lui-même les dates de 4 semaines en été (entre le 1^{er} mai et le 31 octobre) et d'une semaine en hiver (entre le 1^{er} novembre et le 30 avril),



à condition d'en prévenir ses employeurs au plus tard le 1^{er} mars de l'année considérée, que ces congés soient payés ou sans solde.

La prise de congés en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre ouvre droit à 1 ou 2 jours de congés supplémentaires appelés jours de fractionnement, en fonction du nombre de jour pris hors période.

Le décompte des congés :

Dès lors que le calcul des droits à congés payés d'un salarié se fait en jours ouvrables, le calcul du nombre de jours de congés pris s'effectue également en jours ouvrables. A titre de rappel, les jours ouvrables comprennent tous les jours de la semaine, à l'exception du jour de repos hebdomadaire (généralement le dimanche) et des jours fériés habituellement non travaillés.

Quel que soit le mode de répartition des horaires de travail (sur 6 jours, 5, 4...) il faut décompter 6 jours de congés par semaine.

Le premier jour de congés décompté sera celui où l'assistant aurait dû travailler. Le dernier jour de congés payés est le dernier jour ouvrable précédant la reprise du travail, même s'il correspond à une journée non travaillée pour le salarié.

Exemple : en cas de travail le lundi, mercredi et vendredi, le salarié qui prend une semaine de congés se verra décompter le lundi (1^{er} jour de travail) et tous les jours sauf le dimanche jusqu'à son retour soit 6 jours.

Rémunération des congés payés

Le système du paiement des congés par 10 % tous les mois, autrefois utilisé, n'est plus applicable depuis l'entrée en vigueur de la convention collective. De plus, il peut s'avérer être très défavorable au salarié.

L'année de référence court du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours. Au 31 mai de chaque année, le point devra être fait sur le nombre de congés payés acquis et la rémunération brute versée au salarié pendant l'année de référence (hors indemnités).

Indemnité congés payés : est appelée « indemnité de congés payés » la rémunération à laquelle le salarié a droit pendant la prise de ses congés payés. Pour déterminer le montant de cette indemnité, il convient de procéder à deux calculs et de retenir la somme la plus favorable au salarié. Ceci oblige donc l'employeur à comparer ces deux modes de rémunération, méthode du dixième et méthode du maintien de salaire, pour appliquer la solution la plus avantageuse pour le salarié :

- indemnité égale à la rémunération qui aurait été perçue pendant le congé si le salarié avait continué à travailler (méthode du maintien de salaire),
- indemnité égale au dixième de la rémunération totale brute (méthode du dixième) perçue par le salarié pendant la période de référence considérée (1^{er} juin au 31 mai).

Premier exemple : hypothèse d'un(e) assistant(e) maternel(le) avec une semaine de garde de 40 h à raison de 8 h par jour (horaire réparti sur 5 jours). Sa mensualisation sera de 2,65 € (taux 2013) x 40 h x 52 : 12 = 459,33 €. Pour une période de congé du 1^{er} au 22 juin 2013 (soit 18 jours ouvrables de congés payés ou 15 jours ouvrés)

Avec un taux horaire de 2,65 € brut son salaire pour l'année de référence est égal à : 5511,96 € (12 mois à 459.33 €).

| | |
|--|---|
| <p>Total rémunération année de référence : 5 511,96 € Le 1/10^e = 551,20 € Pour 18 jours ouvrables de congés payés l'indemnité de congés payés est égale à : 551,20 € / 30 j. x 18 j. = 330,72 €</p> | <p>Salaire de mai 2013 : 459,33 € Horaire réel du mois de juin : 160 heures (soit 20 jours) Taux horaire : 459,33 € / 160 = 2,87 € Pour 18 jours de congés payés soit 15 jours de travail si le salarié avait normalement travaillé pendant cette période. L'indemnité de congés payés est égale à : 8 h x 15 x 2,87 € = 344,40 €</p> |
| <p>Comparaison : 330,72 € < 344,40 €</p> | |
| <p>C'est la méthode du maintien de salaire, la plus favorable dans ce cas, qui doit être appliquée.</p> | |

Deuxième exemple avec même salaire mais avec des heures complémentaires et majorées pour un montant annuel de 300,00 €

| | |
|--|---|
| <p>Total rémunération année de référence 5511,96 € + 300,00 € = 5811,96 € Le 1/10^e = 581,20 € Pour 18 jours ouvrables de congés payés L'indemnité de congés payés est égale à : 581,20 € / 30 x 18 = 348,72 €</p> | <p>Salaire de mai 2013 : 459,33 € Horaire réel du mois de juin : 160 heures (soit 20 jours) Taux horaire : 459,33/160 = 2,87 € Pour 18 jours de congés payés soit 15 jours de travail si le salarié avait normalement travaillé pendant cette période. L'indemnité de congés payés est égale à : 8 h x 15 x 2,87 € = 344,40 €</p> |
| <p>Comparaison : 348,72 € > 344,40 €</p> | |
| <p>Dans ce 2^{ème} cas le 1/10^e est plus intéressant que le maintien de salaire</p> | |

Accueil régulier sur une année complète

Sous réserve de leur acquisition, les congés sont rémunérés lorsqu'ils sont pris. La rémunération due au titre des congés se substitue au salaire de base.

En cas de prise de congés sans solde ou complémentaire, le salaire mensuel de base peut être diminué d'autant.

Accueil régulier sur une année incomplète

Dans ce cas, la rémunération due au titre des congés payés pour l'année de référence s'ajoute au salaire de base.

Cette rémunération est versée, en accord des parties :

- soit en 1 seule fois au mois de juin,
- soit lors de la prise principale des congés,



- soit au fur et à mesure de la prise des congés,
- soit par 12^e chaque mois en plus du salaire habituel à compter du mois de juin (attention, le versement par 12^e n'est pas égale au 12^e de la rémunération mensuelle de base).

Accueil occasionnel

La rémunération des congés dus s'effectue selon la règle du 1/10^e versée à la fin de chaque accueil.

10 - AUTRES CONGES

Article 13 de la Convention Collective et Loi travail 2016-1088 du 8 août 2016

Non rémunérés

Ils n'entrent pas dans le calcul des congés payés.

- Congés complémentaires ou sans solde (sous réserve que ce congé soit attesté dans un document écrit signé mutuellement par les parties),
- Congés pour convenance personnelle, accordés par l'employeur à la demande du salarié (sous réserve que ce congé soit attesté dans un document écrit signé mutuellement par les parties),
- Congés pour enfant malade de moins de 16 ans dont il a la charge, constaté par un certificat médical (la durée de ce congé est de 3 jours par an et est portée à 5 jours si l'enfant est âgé de moins de 16 ans ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus de moins de 16 ans).

Rémunérés

Pris au moment de l'événement ou en accord avec l'employeur dans les jours qui entourent l'événement, ils sont payés sans condition d'ancienneté et sont assimilés à des jours d'accueil pour la détermination de la durée des congés annuels :

- | | |
|---|-------------------|
| - le mariage du salarié ou conclusion d'un PACS | 4 jours ouvrables |
| - le mariage d'un enfant | 1 jour ouvrable |
| - le décès d'un enfant | 5 jours ouvrables |
| - décès du conjoint ou du partenaire lié par un PACS, ou concubin | 3 jours ouvrables |
| - décès du père, de la mère | 3 jours ouvrables |
| - décès du grand-père, de la grand-mère | 1 jour ouvrable |
| - la naissance ou adoption d'un enfant | 3 jours ouvrables |
| - le décès du beau père ou de la belle-mère | 3 jours ouvrables |
| - le décès d'un frère ou d'une sœur | 3 jours ouvrables |
| - journée d'appel de préparation à la défense | 1 jour ouvrable |
| - annonce de la survenance d'un handicap chez un enfant | 2 jours ouvrables |

11 - ABSENCES

article 14 de la convention collective

Toutes les absences doivent être justifiées qu'elles soient du fait du salarié, comme de l'employeur.

Absences de l'enfant

Les absences de l'enfant non prévues au contrat doivent être rémunérées en totalité (maintien du salaire mensuel de base), à l'exception des absences dues à une maladie ou à un accident justifiées dans les 48 heures par un certificat médical daté du 1^{er} jour de l'absence. Celles-ci ne sont pas rémunérées dans la limite de 10 jours par an consécutifs ou non, à la date d'effet du contrat.

Dans le cas d'une maladie ou hospitalisation de l'enfant durant 14 jours consécutifs, le salarié n'est pas rémunéré.

Au-delà, l'employeur décidera soit de rompre le contrat, soit de maintenir le salaire.

Absences de l'assistant maternel

Toute absence de l'assistant maternel doit être justifiée.

Le salarié en arrêt de travail pour maladie doit :

- informer son employeur dans les plus brefs délais des motifs et de la durée probable de l'absence,
- justifier de son absence en adressant dans les 48 heures à son ou ses employeurs un certificat médical (ou une copie) daté du premier jour de l'absence,
- le salarié doit tenir informé son ou ses employeurs de l'évolution de son état en transmettant les certificats de prolongation de ses arrêts de travail.

12 - FORMATION

article 19 de la convention collective

La durée de la formation initiale des assistants maternels, organisée et financée par le département, est fixée à 120 heures réparties comme suit dès le 1^{er} janvier 2007 :

- 60 heures assurées dans un délai de 6 mois à compter de la demande d'agrément et avant tout accueil de l'enfant,
- 60 heures dans un délai de 2 ans à compter du début de l'accueil du premier enfant.

La formation permet aux assistants maternels, en s'appuyant sur leur expérience personnelle et professionnelle :

• d'acquérir les compétences suivantes :

- identifier les besoins des enfants,
- installer et sécuriser des espaces de vie des enfants,
- assurer les soins d'hygiène corporelle et le confort des enfants,
- contribuer au développement et à la socialisation des enfants,
- organiser les activités des enfants,
- établir des relations professionnelles,
- s'adapter à une situation non prévue.

• d'améliorer les connaissances dans les domaines suivants :

- les besoins et les facteurs de développement de l'enfant,

- 
- les troubles et les maladies courantes de l'enfant,
 - le cadre juridique et institutionnel de l'enfant et de la famille, notamment en matière d'accueil individuel de l'enfant,
 - la communication appliquée au secteur professionnel,
 - l'organisation générale du corps humain et ses fonctions,
 - la nutrition et l'alimentation,
 - la qualité de vie dans le logement et la prévention des accidents domestiques.

L'assistant maternel devra se soumettre à un contrôle en cours de formation ou à un contrôle final, validant en cas de réussite la première unité professionnelle du CAP petite enfance.

Lorsque l'assistant maternel s'absente pour suivre une formation obligatoire, la rémunération reste due par l'employeur (salaire de base hors indemnités).

Par ailleurs, les parents doivent s'arranger pour garder ou faire garder leur enfant ou accepter de le confier dans le cadre de l'accueil organisé et financé par le conseil général.

Compte personnel de formation (CPF)

Le DIF a été abrogé par la Loi du 5 mars 2014. Toutefois les heures de DIF non utilisées au 31 décembre 2014 sont transférables sur le compte personnel de formation (<http://www.moncompteformation.gouv.fr/>).

Les salariés concernés peuvent faire usage de ces droits transférés jusqu'au 31 décembre 2020.

Le CPF permet de financer des actions de formation éligibles dans la limite des heures inscrites sur le compte.

Le compte de l'assistant maternel qui travaille toute l'année à temps complet est alimenté à hauteur de 24 heures par an jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis 12 heures par an dans la limite d'un plafond de 150 heures.

Pour l'assistant maternel qui ne travaille pas à temps plein et/ou toute l'année, les heures sont acquises au prorata temporis. Exemple : contrat de travail à 28 heures hebdomadaires : $\frac{24 \times 28}{28} = 19,2$ arrondis à 20 heures

35

13 - RUPTURE DU CONTRAT

article 18 de la convention collective – fiche pratique n°6

Toute rupture après la fin de la période d'essai est soumise aux règles suivantes :

Retrait de l'enfant à l'initiative de l'employeur ou démission à l'initiative du salarié

Quel qu'en soit le motif, le retrait de l'enfant ou la démission doit être notifiés par lettre recommandée avec accusé de réception. La date de première présentation de la lettre fixe le point de départ du préavis.

L'employeur doit remettre en fin de contrat au salarié :

- un bulletin de salaire correspondant aux sommes versées (salaire, régularisation, congés payés, indemnités...),
- un certificat de travail,
- l'attestation Pôle emploi.

Préavis

Hors période d'essai et sauf faute grave ou faute lourde, la durée minimum du préavis est de :

- 15 jours calendaires lorsque le salarié a moins d'un an d'ancienneté,
- 1 mois calendaire à partir d'un an d'ancienneté.

La période de préavis ne se cumule pas avec une période de congés payés sauf accord des parties.

L'arrêt maladie pendant le préavis n'a pas pour effet de reporter le terme du préavis, il se termine à la date prévue.

La période de préavis ouvre droit aux congés payés, lorsqu'elle est travaillée ou lorsque l'enfant n'est pas confié du fait des parents.

En cas d'inexécution, la partie responsable doit verser à l'autre une indemnité égale au montant de la rémunération qu'aurait perçue le salarié s'il avait travaillé.

Régularisation

En cas d'accueil sur une année incomplète, compte tenu de la mensualisation du salaire, il sera nécessaire de comparer les heures d'accueil réellement effectuées (sans remettre en cause les conditions définies à la signature du contrat), avec celles rémunérées. S'il y a lieu, l'employeur procède à une régularisation. Le montant versé à ce titre est un élément du salaire, il est soumis à cotisations. Il doit être pris en compte dans le calcul des congés payés et s'il y a lieu, l'indemnité de rupture. Le trop perçu reste acquis au salarié.

Indemnités

En cas de rupture, le salarié a droit, sauf faute lourde, à une indemnité compensatrice correspondant à la rémunération des congés dus (congés acquis mais non encore pris).

En cas de rupture pour suspension ou retrait de l'agrément, le contrat se trouve rompu sans préavis, cependant, l'indemnité compensatrice de congés payés reste due.

En cas de retrait de l'enfant, à l'initiative de l'employeur, sauf faute grave ou lourde, une indemnité de rupture est due au salarié ayant plus d'un an d'ancienneté. L'indemnité versée est celle prévue par la convention collective et est égale à 1/120^e des salaires nets perçus pendant la durée du contrat.

Selon un arrêt rendu le 31 mai 2012 par la chambre sociale de la Cour de cassation, les dispositions du Code du travail n'étant pas applicables aux assistantes maternelles employées par des particuliers, l'employeur n'est redevable que de l'indemnité prévue par la convention collective du 1^{er} juillet 2004, laquelle correspond à 1/120^e du total des salaires nets perçus durant le contrat.

Rupture conventionnelle

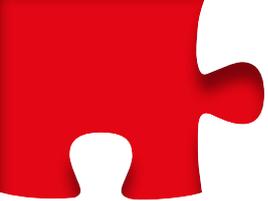
La loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant « modernisation du marché du travail » (JO du 26 juin) introduit la possibilité d'une rupture négociée entre les parties. Dans les conditions fixées par les articles L.1237-11 à L.1237-16 du Code du travail, l'employeur et le salarié peuvent convenir d'un commun accord des conditions de la rupture du contrat à durée indéterminée qui les lie, alternative au licenciement ou à la démission.

Cette rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée obéit à une procédure spécifique : entretien (s) entre les deux parties, homologation de la convention... Elle est entourée d'un certain nombre de garanties pour le salarié et lui ouvre droit, dans les conditions de droit commun, au bénéfice de l'allocation d'assurance chômage.

Litiges

En cas de litiges la section « activités diverses » des conseils de prud'hommes est compétente pour connaître des différends nés entre les assistants maternels et les particuliers.





Annexes

Ces fiches pratiques donnent une information synthétique. Les informations fournies n'ont pas de valeur légale ou réglementaire.

FICHE 1 : Le calcul de la mensualisation

- 1 - Salaire de base et congés payés (éléments soumis à cotisation)
- 2 - Les indemnités (non soumises à cotisations)

FICHE 2 : La regularisation

FICHE 3 : Tarifs et indemnités au 1^{er} janvier 2018

- 1 - Rémunération
- 2 - Indemnités diverses

FICHE 4 : Les congés payés

- 1 - Calcul des congés payés acquis
- 2 - Le calcul de la rémunération des congés payés
- 3 - Le paiement des congés payés

FICHE 5 : La modification du contrat de travail

FICHE 6 : La rupture du contrat de travail

- 1 - Au cours de la période d'essai
- 2 - A l'issue de la période d'essai

FICHE 1 : Le calcul de la mensualisation

I. Le salaire : Salaire de base et congés payés (éléments soumis à cotisation)

| | Mensualisation sur une année complète | Mensualisation sur une année incomplète |
|---------------------------|---|--|
| Fixation du salaire | Salaire horaire brut ou net de base à fixer contractuellement Minimum 2,78 € bruts de l'heure, soit 2,14 € nets de l'heure depuis le 1 ^{er} janvier 2018 (source URSSAF) | |
| Accueil annuel | Sur 52 semaines (47 de garde et 5 de congés payés). L'assistant maternel prend obligatoirement ses congés en même temps que les parents | Sur moins de 47 semaines de garde (lorsque les parents programment plus de 5 semaines d'absence de l'enfant sur les 12 mois). Les congés payés ne sont pas pris en compte dans le calcul, ils seront à calculer au 31 mai de chaque année et à rajouter (cf. fiche 4 Congés payés). |
| Accueil hebdomadaire | Détermination du nombre d'heures d'accueil par semaine de garde. En cas d'accueil hebdomadaire irrégulier, il est conseillé de mensualiser sur un nombre d'heures minimum. Les heures complémentaires ou majorées effectuées chaque semaine au-delà du nombre d'heures fixé sont à régler en plus du salaire de base à la fin de chaque mois. | |
| Base de calcul | Salaire calculé sur 12 mois à compter de la date d'embauche | |
| Formule | Salaire horaire x nombre d'heures hebdo x 52 semaines / 12 mois | Salaire horaire x nombre d'heures hebdo x nombre semaines de garde / 12 mois |
| Versement | Identique tous les mois sauf majoration ou minoration justifiée. Attention pour que le salaire soit maintenu au moment de la prise des congés payés, ceux-ci doivent avoir été préalablement acquis (cf. fiche 4 Congés payés) | Identique tous les mois y compris lorsque le mois comporte des semaines d'absence programmées ou non sauf majoration ou minoration justifiée. Les congés payés s'ajouteront au salaire de base (cf. fiche 4 Congés payés) |
| Majoration | <ul style="list-style-type: none"> - En cas d'heures complémentaires (si rémunérées avec majoration prévue au contrat) ou d'heures majorées dans les semaines du mois considéré, - A partir de la 46^e heure, si le contrat la prévoit, - En cas de difficultés particulières de l'enfant, si le contrat la prévoit, - Quand il y a travail un jour de repos hebdomadaire | |
| Minoration | <ul style="list-style-type: none"> - absence du salarié non rémunérée (maladie, congé sans solde, pour convenance personnelle...) - absence justifiée par certificat médical de l'enfant - congés payés non acquis | <ul style="list-style-type: none"> - absence du salarié non rémunérée (maladie, congé sans solde, congé pour convenance personnelle ...) - absence justifiée par certificat médical de l'enfant |
| Congés payés (cf fiche 4) | Inclus sous réserve de leur acquisition. Si des congés sont pris avant la période de référence, (sauf anticipation demandée par écrit signé par le salarié et accordée par l'employeur), le salaire de base peut être réduit, sous réserve d'un document écrit signé mutuellement par les parties attestant cette prise de congés non rémunérés. | A rajouter au salaire de base après calcul au 31 mai de chaque année. Paiement selon la modalité choisie au contrat. |

II. Les indemnités (non soumises à cotisations)

Elles ne sont pas prises en compte dans la mensualisation, elles varient d'un mois à l'autre.

Elles sont versées uniquement les jours de présence de l'enfant, elles remboursent des frais engagés par l'assistante maternelle pour garder l'enfant, elles ne sont pas soumises à cotisations. Ce ne sont pas des éléments du salaire.

| | Mensualisation sur une année complète | Mensualisation sur une année incomplète |
|-----------|---|---|
| Entretien | En l'absence de jurisprudence, la solution la plus favorable devant toujours être appliquée au salarié : moins de 9 h de garde par jour = 2,65 € minimum (fixé par la convention collective) 9 h de garde = 3,03 € minimum au 1 ^{er} janvier 2018 (fixé par la loi du 27 juin 2005 et le décret du 29 mai 2006) Au-delà de 9h de garde : 3,03 € + (3,03 € / 9 h = 0,34 €) par heure de garde dès la 10 ^e heure. Le montant de l'indemnité d'entretien peut être réexaminé afin de tenir compte de l'évolution des besoins de l'enfant. | |
| Repas | Montant fixé par accord des parties dans le contrat, lorsque l'assistante maternelle fournit les repas | |
| Km | Quand l'assistant maternel utilise son véhicule à la demande des parents, répartition entre les employeurs demandeurs quand plusieurs sont à l'origine du même déplacement. L'indemnisation ne peut être inférieure au barème de l'administration et supérieure au barème fiscal. | |

FICHE 2 : La régularisation

Article 18d de la convention collective : si l'accueil s'effectue sur une année incomplète, compte tenu de la mensualisation du salaire, il sera nécessaire de comparer les heures d'accueil réellement effectuées, sans remettre en cause les conditions définies à la signature du contrat, avec celles rémunérées, tel que prévu à l'article 7 « rémunération » alinéa 2b. S'il y a lieu, l'employeur procède à une régularisation. Le montant versé à ce titre est un élément du salaire, il est soumis à cotisations.

| Mensualisation sur une année incomplète | |
|--|--|
| Quand calculer ? | A la rupture du contrat |
| Base de la mensualisation | <p>Début du contrat : 03/12/2012</p> <p>17 semaines d'absence étaient prévues au contrat comme suit : les semaines de non accueil seront les semaines 1, 8, 9, 10, 19, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 44, 45 et 52. Soit 35 semaines d'accueil programmées sur l'année.</p> <p>2,10 € nets de l'heure* (Attention : ce montant de 2.10 € nets est utilisé afin de simplifier les calculs. Rappel des tarifs minimum au 1^{er} janvier 2018 : 2.78 € brut/heure de garde soit 2.14 € nets/heure)</p> <p>40 heures d'accueil par semaine (10h par jour, les lundi, mardi, jeudi et vendredi).</p> <p>Mensualisation : $(2,10 \text{ €} \times 40 \text{ h} \times 35 \text{ semaines}) / 12 = 245 \text{ € nets par mois}$</p> <p>A noter, les parents sont venus chercher l'enfant plus tôt au cours des semaines de garde (3 fois après seulement 35 heures, 2 fois après seulement 30 heures de garde).</p> |
| Fin du contrat | Lettre recommandée de rupture présentée le 16 mars 2013, préavis du 16 au 30 mars 2013 Fin du contrat le 30 mars 2013 |
| Salaires versés Hors indemnités | <p>Décembre 2012 = 245 €</p> <p>Janvier 2013 = 245 €</p> <p>Février 2013 = 245 €</p> <p>Mars 2013 = 245 €</p> <p>SOIT UN TOTAL DE : 980 €</p> |
| Calcul de la régularisation | |
| Cf nombre de semaines de garde sur la période | Entre le 03/12/2012 et le 30/03/2013 = 17 semaines calendaires (dont 12 semaines de garde et 5 semaines d'absence programmées prévues dans le contrat de travail. |
| Cf salaire à verser sur les bases du contrat | 12 semaines de garde x 40 heures x 2,10 € = 1008 € Peu importe que les parents soient venus parfois chercher l'enfant plus tôt. |
| Comparaison | Sommes dues – sommes déjà versées = 1008 € - 980 € = 28 € à verser au titre de la régularisation |
| Calcul des congés payés | |
| Cf nombre de semaines de garde | 12 semaines de garde |
| Calcul du nombre de jours de CP acquis | solde de CP acquis au 30 mars 2013 = 12 semaines de travail effectif x 2.5 jours ouvrables / 4 semaines = 8 (7.5 qu'il convient d'arrondir à l'entier supérieur) |
| Calcul de la rémunération due | <p>- soit le <u>maintien de salaire perçu</u> : rémunération mensuelle nette x CP acquis (ou à prendre)/nombre de jours ouvrables du mois</p> <p>- soit $1/10^{\text{e}}$ <u>des salaires perçus</u> (y compris le montant de la régularisation) = rémunération nette totale perçue sur la période de référence / 10</p> |
| Paiement des congés | Montant le plus favorable entre le maintien de salaire et le 1/10 ^e de salaires perçus |
| Récapitulatif des sommes et document à remettre au salarié à la rupture du contrat | |
| Sommes à verser fin mars | salaire de base du mois de mars 2013 + régularisation + indemnité compensatrice de congés payés, plus éventuelles autres indemnités (entretien, repas, Km), s'il y a lieu. |
| Documents à remettre | Bulletin de paie, certificat de travail, attestation Pôle emploi, solde de tout compte |

*Ce montant de 2,10 € nets est fixé afin de simplifier les calculs.

Rappel des tarifs minimum au 1^{er} janvier 2018: 2,78 € brut/heure de garde soit 2,14 € nets /heure.

FICHE 3 : Tarifs et indemnités au 1^{er} janvier 2018

I. Rémunération

Salaire de base minimum = 2,78 € bruts de l'heure, soit 2,14 € nets de l'heure (source URSSAF)

II. Indemnités diverses

Indemnité d'entretien :

| Nombre d'heures de garde par journée d'accueil | Indemnité d'entretien minimum à verser par journée d'accueil |
|--|---|
| Moins de 9 heures de garde | 2.65 € |
| 9 heures de garde | 3.03 € |
| Au-delà de 9 heures de garde | 3.03 € + (3,03 € / 9 h = 0.34 €) par heure à partir de la 10 ^e heure |

Frais de repas :

L'indemnité n'est due que lorsque l'assistant(e) maternel(le) fournit les repas. Elle est fixée en accord des parties et en fonction des repas fournis.

Frais de déplacement :

(voir mise à jour des barèmes sur le site www.impots.gouv.fr)

Si le salarié est amené à utiliser son véhicule pour transporter l'enfant, l'employeur l'indemnise selon le nombre de kilomètres effectués. L'indemnisation kilométrique ne peut être inférieure au barème de l'administration et supérieure au barème fiscal. L'indemnisation est à répartir, le cas échéant, entre les employeurs demandeurs des déplacements. Les modalités sont fixées au contrat.

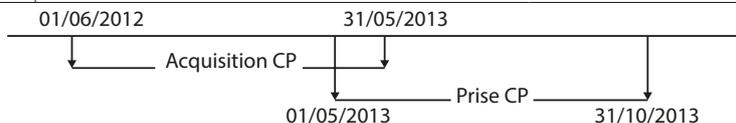
| Barème de l'administration, Source « arrêté du 26 août 2008 – JO du 30/08/08 applicables avec effet rétroactif au 1 ^{er} août 2008 | | | |
|--|------------------|----------------------|-----------------|
| Véhicules | Jusqu'à 2 000 km | de 2 001 à 10 000 km | Après 10 000 km |
| de 5 CV et moins | 0,25 € | 0,31 € | 0,18 € |
| de 6 à 7 CV | 0,32 € | 0,39 € | 0,23 € |
| de 8 CV et plus | 0,35 € | 0,43 € | 0,25 € |

| Barème applicable en 2013 (Non exhaustif : pour les véhicules de plus de 7 CV voir la mise à jour sur www.impots.gouv.fr) | | | |
|---|------------------|----------------------|----------------------|
| Puissance administrative | Jusqu'à 5 000 km | De 5 001 à 20 000 km | Au-delà de 20 000 km |
| 3 CV | d x 0.405 | (d x 0.242) + 818 | d x 0.283 |
| 4 CV | d x 0.487 | (d x 0.274) + 1 063 | d x 0.327 |
| 5 CV | d x 0.536 | (d x 0.300) + 1 180 | d x 0.359 |
| 6 CV | d x 0.561 | (d x 0.316) + 1 223 | d x 0.377 |
| 7 CV | d x 0.587 | (d x 0.332) + 1 278 | d x 0.396 |

FICHE 4 : Les congés payés

Notions de base sur les CP

| | | |
|----------------------|---|---|
| Période de référence | Mensualisation sur une année complète | Mensualisation sur une année incomplète |
| d'acquisition des CP | Du 1 ^{er} juin de l'année civile précédente jusqu'au 31 mai de l'année civile en cours | |
| de prise des CP | Du 1 ^{er} mai de l'année civile en cours jusqu'au 31 octobre de l'année en cours. | |



Étape n°1 : Le calcul des congés payés acquis

| | Mensualisation sur une année complète | Mensualisation sur une année incomplète |
|--------------------------------|--|---|
| Quand calculer ? | Au 31 mai de chaque année ou à la rupture du contrat, soit : - du début du contrat jusqu'au 31/05 - puis du 01/06 au 31/05 de l'année suivante, | |
| Combien de jours acquis ? | 2,5 jours ouvrables par mois entier de travail ou assimilé à du temps de travail effectif (congés payés de l'année précédente..., cf liste dans la convention collective) | 2,5 jours ouvrables pour 4 semaines de travail ou assimilées à du temps de travail effectif, consécutives ou non (cf liste dans la convention collective) |
| | Quand le nombre de jours obtenu est décimal, on arrondit au nombre entier supérieur (maximum 30 jours = 5 semaines) | |
| Combien de semaines acquises ? | Le nombre de jours ouvrables obtenu peut être ramené en semaines (1 semaine = 6 jours ouvrables. On décompte tous les jours de lundi au samedi inclus quel que soit le nombre de jours habituellement travaillés. Cette règle s'applique à tous les salariés à temps plein comme à temps partiel.) Ex : 18 jours ouvrables = 3 semaines, 30 jours = 5 semaines, 13 jours = 2 semaines + 1 jour Attention, les jours fériés habituellement non travaillés ont une incidence sur le décompte des CP. En effet, les jours fériés habituellement non travaillés ne sont pas décomptés comme CP (dans ce cas on décompte 5 jours ouvrables de congés payés au lieu de 6 jours pour une semaine « normale »). | |
| Prise des congés payés | - Les congés payés acquis doivent être pris. Par ailleurs, seuls les CP acquis peuvent être pris. - Un congé payé de 2 semaines consécutives (12 jours ouvrables) minimum doit être pris entre le 01/05 et le 31/10. - La date de départ est fixée par l'employeur lorsqu'il est unique. - En cas de multi employeurs, à défaut d'accord entre eux pour déterminer les dates, le salarié peut fixer lui-même, au plus tard le 1 ^{er} mars : la date de 4 semaines en été (entre le 1 ^{er} mai et le 31 octobre) et d'une semaine en hiver (entre le 1 ^{er} novembre et le 31 mai). | |
| Fractionnement des CP | Lorsque les droits à congés payés dépassent deux semaines (ou douze jours ouvrables), le salarié peut solder ses congés, dans la limite de douze jours ouvrables, pris pendant ou en dehors de la période du 1 ^{er} mai au 31 octobre, de façon continue ou non. L'employeur peut fractionner le congé avec l'accord de son salarié. La prise de ces congés, en dehors de la période du 1 ^{er} mai au 31 octobre, peut donner droit à un ou deux jours de congés payés supplémentaires pour fractionnement : - 2 jours ouvrables, si le nombre total de jours ouvrables pris en dehors de la période est de 6 jours ou plus ; - 1 jour ouvrable, si le nombre total de jours ouvrables pris en dehors de cette période est de 3,4 ou 5 jours. La cinquième semaine ne peut en aucun cas donner droit à des jours supplémentaires de congés pour fractionnement. | |

Étape n°2 : Le calcul de la rémunération des congés payés

| | Mensualisation sur une année complète | Mensualisation sur une année incomplète |
|----------------|--|---|
| Mode de calcul | La rémunération brute des congés est égale au plus favorable pour le salarié : - soit à la rémunération brute que le salarié aurait perçue pour une durée d'accueil égale à celle du congé payé, hors indemnités, - soit au 1/10 ^e de la rémunération totale brute (y compris celle versée au titre des congés payés) perçue par le salarié au cours de la période considérée (année de référence, hors indemnités) | |

Étape n°3 : Le paiement des congés payés

| | Mensualisation sur une année complète | Mensualisation sur une année incomplète |
|----------|--|--|
| Principe | Les congés payés sont pris en compte dans le calcul de la mensualisation sur 52 semaines | Les congés payés ne sont pas pris en compte dans le salaire de base. Ils doivent être calculés au 31 mai de chaque année et payés en plus selon l'une des modalités ci-dessous. |
| Quand ? | Les congés sont rémunérés lorsqu'ils sont pris, sous réserve de leur acquisition, la rémunération due au titre des congés payés se substitue au salaire de base. Le maintien vaut pour les jours de congés acquis et non en cas de congé sans solde (le salaire est réduit d'autant de jours de congés sans solde pris) | En accord des parties, précisé dans le contrat : - soit en une seule fois au mois de juin, - soit lors de la prise du congé principal, - soit au fur et à mesure de la prise des congés, - soit par 12 ^e chaque mois. toujours en plus du salaire de base. |

FICHE 5 : La modification du contrat de travail, l'avenant au contrat de travail

Si le contrat de travail est fixé dès sa signature, il peut également évoluer en fonction des besoins des parties et de l'enfant. Les conséquences sont différentes selon la partie qui est à l'origine de la proposition de modification (les parents ou l'assistant maternel) et selon la réaction de la partie à qui cette modification est proposée.

Lorsque l'employeur est à l'origine de la proposition de modification du contrat de travail :

| | | | |
|--|--|---|---|
| Quelques exemples | <i>Diminution du nombre d'heures hebdomadaire, diminution du nombre de semaines de garde dans l'année, changement dans la répartition des horaires de travail...</i> | | |
| Quand ? | La proposition écrite peut être faite à tout moment au salarié par lettre recommandée avec avis de réception ou par remise en main propre contre décharge | | |
| Délai de réflexion de l'assistant maternel | Délai « raisonnable » | | |
| Réponse de l'assistant maternel | Accepte la proposition et ses conséquences sur le contrat de travail | Refuse la proposition | |
| Conséquences | Rédaction et signature d'un avenant* au contrat de travail. Le contrat de travail est modifié pour l'avenir dès sa signature. | L'employeur a deux solutions : | |
| | | Soit il maintient le contrat aux conditions en cours avant la proposition d'avenant | Soit il exerce son droit de retrait en respectant la procédure normale et les délais habituels (le refus d'une modification d'un élément essentiel n'est pas une faute grave) |

Lorsque le salarié est à l'origine de la proposition de modification du contrat de travail :

| | | | |
|-----------------------------------|--|---|--|
| Quelques exemples | <i>Demande une augmentation de salaire au-delà du minimum légal</i> | | |
| Quand ? | La proposition peut être faite à tout moment à l'employeur (sans condition de forme particulière) | | |
| Délai de réflexion de l'Employeur | Délai « raisonnable » | | |
| Réponse de l'Employeur | Accepte la proposition et ses conséquences sur le contrat de travail | Refuse la proposition | |
| Conséquences | Rédaction et signature d'un avenant* au contrat de travail. Le contrat de travail est modifié pour l'avenir dès sa signature. | Le salarié a deux solutions : | |
| | | Continuité du contrat dans les conditions d'exécution antérieures | Démission en respectant la procédure normale et les délais habituels |

***L'avenant au contrat de travail doit faire référence au contrat de travail initial. Le contrat de travail initial reste valable, l'avenant ne modifie que certains points du contrat.**

FICHE 6 : La rupture du contrat de travail

Quelles que soient les bases du contrat à durée indéterminée

Au cours de la période d'essai :

| | A l'initiative de l'employeur (retrait de l'enfant) | A l'initiative du salarié (démission) |
|---------------------------------|--|---|
| Quand ? | A tout moment, avant la fin de la période d'essai mentionnée dans le contrat de travail Avec un délai de prévenance de : - 24 heures en deçà de 8 jours de présence - 48 heures entre 8 jours et un mois de présence - deux semaines après un mois de présence (loi n°2008-296 du 25.06.2008 – article L 1221-25 du Code du travail) | A tout moment, avant la fin de la période d'essai mentionnée dans le contrat de travail Avec un délai de prévenance de : - 24 heures en deçà de 8 jours de présence - 48 heures au-delà de 8 jours de présence (loi n°2008-296 du 25.06.2008 – article L 1221-26 du Code du travail) |
| Formalités | Aucune, mais la remise d'une lettre de rupture est toujours conseillée | Aucune, mais la remise d'une lettre de rupture est toujours conseillée |
| Documents à remettre au salarié | <ul style="list-style-type: none"> - Un bulletin de salaire - Le salaire pour la partie effectuée - Un certificat de travail - Une attestation Pôle Emploi | |

A l'issue de la période d'essai :

| | A l'initiative de l'employeur (retrait de l'enfant) | A l'initiative du salarié (démission) |
|-----------------------------------|--|--|
| Quand ? | A tout moment, quel que soit le motif, sauf état de grossesse de la salariée ou durant le congé de maternité Retrait forcé en cas de suspension ou retrait de l'agrément du salarié (sans préavis) | A tout moment |
| Formalités | Notification par lettre recommandée avec accusé de réception (LRAR), la date de première présentation de la LRAR fixe le point de départ du préavis Rupture conventionnelle : conclusion d'une convention de rupture à adresser avec le formulaire de demande d'homologation à l'unité territoriale de la DIRECCTE territorialement compétente | |
| Durée du préavis | Sauf faute grave ou lourde, suspension ou retrait de l'agrément, préavis minimum de : - 15 jours calendaires si moins d'un an d'ancienneté, - 1 mois calendaire si plus d'un an d'ancienneté | Minimum : - 15 jours calendaires si moins d'un an d'ancienneté, - 1 mois calendaire si plus d'un an d'ancienneté |
| Préavis, particularités | Le préavis ne se cumule pas avec des congés payés. La maladie n'a pas d'incidence sur le terme du préavis. Sauf accord écrit et signé des parties, il doit être exécuté dans les conditions normales d'exécution du contrat. A défaut, la partie responsable de son inexécution doit verser à l'autre une indemnité égale au montant de la rémunération qu'aurait perçue le salarié s'il avait travaillé (parents comme assistant maternel). | |
| Régularisation | En année incomplète, compte tenu de la mensualisation du salaire, il sera nécessaire de comparer les heures d'accueil réellement effectuées, sans remettre en cause les conditions définies à la signature du contrat, avec celles rémunérées (cf. : exemple de régularisation fiche 2) | |
| | L'employeur verse, s'il y a lieu, la différence entre le salaire total dû et le total des salaires mensualisés versés | Si l'assistante maternelle a trop perçu, la somme lui reste acquise. |
| Indemnité de Congés Payés | Lors de la rupture du contrat de travail, le salarié a droit, sauf en cas de faute lourde, à une indemnité compensatrice correspondant à la rémunération des congés dus. (Cf. fiche 4 relative aux congés payés). | |
| Indemnité de rupture (cf page 16) | Sauf faute grave ou lourde, si le salarié a plus d'un an d'ancienneté : l'indemnité est égale à 1/120 ^e du total des salaires nets perçus pendant la totalité du contrat (hors indemnités). Cette indemnité n'est pas un salaire, elle est exonérée de cotisations et d'impôt sur le revenu dans les limites fixées par la loi. | NÉANT |
| Documents à remettre au salarié | <ul style="list-style-type: none"> - Un bulletin de salaire - Le salaire pour la partie effectuée + congés payés restant dus + indemnités éventuellement dues - Un certificat de travail - Une attestation Pôle Emploi - Solde de tout compte | |

Questions Réponses

| Questions | Réponses |
|--|---|
| Qu'est une convention collective ? | <p>Une convention collective est un accord écrit qui résulte de la négociation entre syndicats de salariés et d'employeurs, elle traite de l'ensemble des conditions d'emploi, de travail, de formation et de garanties sociales.</p> <p>La convention collective nationale des « assistants maternels du particulier employeur » s'impose à TOUS depuis le 1^{er} janvier 2005.</p> |
| Quels textes appliquer ? | <p>Sont applicables à l'assistant(e) maternel(le), la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur du 1^{er} juillet 2004, le Code de l'action sociale et des familles (articles L 423-1 à L 423-7, articles L 423-17 à L 423-27, articles R 421-1 et suivants, articles D 423-5 à D 423-16) la loi 2005-706 du 27 juin 2005, le décret 2006-627 du 29 mai 2006, le décret 2006-1153 du 14 septembre 2006 et certaines dispositions du Code du travail.</p> <p>En cas de divergence entre deux textes applicables aux assistant(e)s maternel(le)s, le plus favorable pour le salarié doit être appliqué (le contrat de travail doit aussi être pris en considération si plus favorable)</p> |
| La mensualisation est-elle obligatoire ? | <p>OUI</p> <p>Pour tous les accueils réguliers quelle que soit leur durée hebdomadaire.</p> <p>Seul l'accueil occasionnel de courte durée et sans caractère régulier est exonéré de la mensualisation (dépannages ponctuels).</p> |
| Quelle est la valeur de l'engagement réciproque ? | <p>Si le contrat ne débute que le premier jour d'accueil, il est d'usage que parents et assistant(e) maternel(le) se rencontrent et se mettent d'accord sur le principe de la conclusion d'un contrat de travail relatif à l'accueil d'un enfant longtemps à l'avance, parfois même avant la naissance de l'enfant. Cet engagement peut être basé sur la confiance ou être officialisé par un engagement réciproque (modèle annexé à la convention collective). Dans ce cas, la partie responsable du non respect de l'accord de principe, c'est-à-dire la partie qui ne souhaite plus signer le contrat tel qu'il a été préalablement négocié, le premier jour d'accueil prévu, devra payer à l'autre l'indemnité mentionnée dans l'engagement réciproque (1/2 mois de salaire). Cette obligation civile disparaît dès signature du contrat de travail sur lequel les parties se sont mises d'accord lors de la négociation.</p> |
| Le contrat doit-il être écrit ? | <p>OUI</p> <p>De plus, dans le cas où l'assistant(e) maternel(le) accueille plusieurs enfants d'une même famille, un contrat de travail écrit doit impérativement être conclu par enfant.</p> |
| Les parents doivent-ils établir des bulletins de salaire ? | <p>L'article 2-6 de la convention collective impose à l'employeur d'établir mensuellement un bulletin de paie.</p> <p>Les attestations d'emploi (valant bulletins de salaire) délivrées par le système PAJEMPLOI, destinées à faciliter les démarches des parents, sont aujourd'hui conformes au Code du travail. Elles ont vocation à se substituer à l'obligation de l'employeur de remise mensuelle du document.</p> <p>Il est toutefois conseillé aux familles bénéficiant de la PAJE pour plusieurs enfants d'établir un bulletin de paie par contrat et donc par enfant afin de clarifier la situation et de faciliter les démarches si tous les contrats de la famille ne sont pas rompus en même temps.</p> <p>RAPPEL : en cas de rupture du contrat, le dernier bulletin de salaire doit être remis par l'employeur le dernier jour du contrat, au même titre que les autres documents obligatoires (paiement, attestation pôle emploi, certificat de travail)</p> |
| Quelle est la nature du contrat de travail ? | <p>Les contrats signés doivent en principe être des contrats à durée indéterminée.</p> <p>Le recours au CDD n'est permis qu'à titre exceptionnel et uniquement dans les cas prévus par la loi (exemples : remplacement d'un(e) assistant(e) maternel(le) malade, en congé payé, en congé sans solde ou en congé maternité).</p> <p>Cependant, le CDD est beaucoup moins flexible que le CDI. En effet, il est, sauf accord des parties, faute grave ou lourde ou si le salarié justifie d'une embauche en CDI, impossible de le rompre avant l'échéance de son terme.</p> <p>A défaut d'accord, la partie responsable de l'inexécution du contrat devrait à l'autre une indemnité égale au salaire qui aurait été versé jusqu'à la fin du contrat s'il avait été honoré.</p> |

| Questions | Réponses |
|--|--|
| Quel est le salaire minimum ? | <p>Au 1^{er} janvier 2018 : 2,78 € brut soit 2,14 € net (source URSSAF janvier 2018) Toutes les heures d'accueil sont rémunérées.</p> <p>Lorsque le salaire horaire négocié à l'embauche dépasse le minimum légal, son augmentation ne peut se faire qu'en accord des parties et doit faire l'objet d'un avenant au contrat de travail.</p> <p>Ex. : une assistante maternelle qui perçoit au 1^{er} janvier 2018, 3 € brut ne peut imposer une augmentation.</p> |
| Quel est le montant minimum pour les repas ? | Aucun tarif n'est prévu, la fixation du prix des repas fournis par l'assistant(e) maternel(le) résulte de la négociation entre les parties, en fonction de l'âge et de la nature des repas. |
| Quelles sont les majorations applicables ? | Des majorations peuvent être négociées dans le contrat de travail (heures majorées à partir de la 46 ^{ème} heure hebdomadaire, ou en cas de difficultés particulières de l'enfant... Ces dernières ne sont applicables que s'il y a eu négociation, à défaut le tarif horaire de base s'applique. |
| En année complète comment les congés payés sont-ils rémunérés ? | <p>Dans le cadre de l'année complète, calculée sur la base de 47 semaines d'accueil et 5 semaines de congés payés (lorsque les parents n'ont que 5 semaines et que l'assistant(e) maternel(le) prend ses congés en même temps que les parents) le calcul de la mensualisation s'effectue sur 52 semaines.</p> <p>Dans ce cas les congés payés sont rémunérés lorsqu'ils sont pris, sous réserve de leur acquisition. C'est-à-dire que seule un(e) assistant(e) maternel(le) ayant travaillé sur toute la période allant du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours pourra prétendre à 30 jours ouvrables de congés annuels rémunérés. En cas d'arrivée en cours de période de référence seuls seront indemnisés les jours acquis. (ex : si une salariée accueille un enfant au 1^{er} novembre d'une année N-1, au 31 mai de l'année suivante elle aura acquis en règle générale 18 jours ouvrables (17.5 qu'il convient d'arrondir à l'entier supérieur) qu'elle pourra prendre à compter de juin de l'année en cours. Si la salariée souhaite bénéficier de 4 semaines de congés en été (soit l'équivalent de 24 jours ouvrables), celle-ci devra solliciter la prise de congés sans solde).</p> |
| En année incomplète comment les congés payés sont-ils rémunérés ? | <p>Le salaire de base mensualisé de l'année incomplète ne prend en compte que les semaines d'accueil (c'est-à-dire le travail) ou qui sont assimilées à du travail effectif.</p> <p>Les congés payés ne sont pas comptabilisés dans ce salaire de base.</p> <p>La convention collective ne prévoit pas leur intégration dans ce salaire.</p> <p>Le salaire de base doit être versé tous les mois y compris ceux où il n'y aura pas ou peu d'accueil. Le paiement des congés payés s'ajoute au salaire de base après le 31 mai de chaque année, selon une modalité déterminée par accord des parties et prévue dans le contrat.</p> <p>La somme due au titre des congés payés de l'année précédente est à calculer au 31 mai de chaque année et au jour de la rupture du contrat. Elle est égale :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Soit à la rémunération brute hors indemnités que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé, - Soit au 1/10^e de la rémunération totale brute hors indemnités, y compris les sommes versées au titre des congés payés, perçue par le salarié au cours de l'année considérée. <p>La somme la plus favorable au salarié est à verser, en plus du salaire de base selon l'une des modalités suivantes déterminée par accord des parties au contrat :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Soit en une seule fois au mois de juin, - soit lors de la prise du congé principal, - soit au fur et à mesure de la prise des congés, - soit par 12^{ème} chaque mois |
| Peut-on intégrer les congés payés dans le calcul de l'année incomplète ? | <p>NON, la convention collective n'a pas retenu ce principe.</p> <p>Une application stricte de la convention collective est donc indispensable afin de prévenir tout risque de litige.</p> |
| Peut-on continuer à payer les 10% de congés payés tous les mois ? | <p>NON, la convention collective n'a pas retenu ce principe.</p> <p>Certains parents et salariés les intègrent comme cela était pratiqué avant la convention collective. Il est fortement déconseillé de mélanger les 2 systèmes car dans certains cas cela peut s'avérer défavorable à l'assistant (e) maternel (le) et dans d'autres cas les parents seraient obligés de payer 2 fois les congés. Une application stricte de la convention collective est donc indispensable afin de pouvoir bénéficier de la protection en cas de litige.</p> |

| Questions | Réponses | | | | | | | | | | | | |
|--|--|---|---|----------|---------------------|----------|---------------------|----------|---------------------|---------|---------------------|---------|--------------------|
| Combien de jours de congés payés l'assistant(e) maternel(le) acquiert-elle ? | <p>En année complète : 2,5 jours ouvrables par mois d'accueil ou assimilé soit 5 semaines de 6 jours ouvrables si elle a gardé l'enfant toute l'année du 1^{er} juin au 31 mai suivant</p> <p>En année incomplète : 2,5 jours ouvrables par période de 4 semaines d'accueil ou assimilé, consécutives ou non entre le 1^{er} juin d'une année et le 31 mai de l'année suivante. Dans ce cas l'assistant(e) maternel(le) n'obtiendra pas toujours 5 semaines de congés payés, la convention collective prévoit un congé complémentaire non payé que l'assistant(e) maternel(le) peut prendre pour se reposer effectivement 5 semaines.</p> <p>En cas d'absence du salarié non assimilé à du temps de travail effectif (ex : congé sans solde, maladie...) au cours de la période de référence, celui-ci acquiert durant cette même période : 2,5 jours ouvrables de congés payés pour :</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>X jours de travail effectif (garde) ou assimilé</th> <th>Dans le cadre d'un accueil prévu au contrat sur</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>20 jours</td> <td>5 jours par semaine</td> </tr> <tr> <td>16 jours</td> <td>4 jours par semaine</td> </tr> <tr> <td>12 jours</td> <td>3 jours par semaine</td> </tr> <tr> <td>8 jours</td> <td>2 jours par semaine</td> </tr> <tr> <td>4 jours</td> <td>1 jour par semaine</td> </tr> </tbody> </table> | X jours de travail effectif (garde) ou assimilé | Dans le cadre d'un accueil prévu au contrat sur | 20 jours | 5 jours par semaine | 16 jours | 4 jours par semaine | 12 jours | 3 jours par semaine | 8 jours | 2 jours par semaine | 4 jours | 1 jour par semaine |
| X jours de travail effectif (garde) ou assimilé | Dans le cadre d'un accueil prévu au contrat sur | | | | | | | | | | | | |
| 20 jours | 5 jours par semaine | | | | | | | | | | | | |
| 16 jours | 4 jours par semaine | | | | | | | | | | | | |
| 12 jours | 3 jours par semaine | | | | | | | | | | | | |
| 8 jours | 2 jours par semaine | | | | | | | | | | | | |
| 4 jours | 1 jour par semaine | | | | | | | | | | | | |
| Quelles sont les incidences des jours fériés travaillés sur le salaire ? | <p>AUCUNE</p> <p>Le travail d'un jour férié prévu dans le contrat de travail n'entraîne pas de majoration de salaire (exception faite pour le 1^{er} mai qui est majoré de 100%)</p> | | | | | | | | | | | | |
| Quelles sont les incidences des jours fériés chômés sur le salaire ? | <p>Les jours fériés ordinaires chômés tombant un jour habituellement travaillé sont rémunérés si le salarié remplit les conditions suivantes, avec le même employeur :</p> <ul style="list-style-type: none"> - avoir 3 mois d'ancienneté ; - avoir habituellement travaillé le jour d'accueil qui précède et le jour d'accueil suivant le jour férié ; - s'il travaille 40 heures ou plus par semaine, avoir accompli 200 heures de travail au moins, au cours des 2 mois qui précèdent le jour férié ; - s'il travaille moins de 40 heures par semaine, avoir accompli un nombre d'heures réduit proportionnellement par rapport à un horaire hebdomadaire de 40 heures. | | | | | | | | | | | | |
| Quelle est la durée maximale du travail ? | <p>Le repos quotidien est de 11 heures consécutives minimum.</p> <p>L'assistant(e) maternel(le) ne peut être employé plus de 6 jours consécutifs.</p> <p>Selon l'article L423-22 du Code l'action sociale et des familles, un employeur ne peut demander à un(e) assistant(e) maternel(le) de travailler plus de 48 heures par semaine ; cette durée étant calculée comme une moyenne sur une période de 4 mois. Avec son accord, cette durée peut être calculée comme une moyenne sur une période de 12 mois, dans le respect d'un plafond annuel de 2 250 heures par enfant.</p> <p>Pour travailler au-delà de 48 heures de moyenne, l'accord écrit du salarié est indispensable. L'assistant(e) maternel (le) ne peut subir aucun préjudice du fait d'un éventuel refus.</p> | | | | | | | | | | | | |

| Questions | Réponses |
|---|--|
| <p>Que faire en cas de grossesse de l'assistante maternelle ?</p> | <p>La maternité de la salariée ne peut être un motif du retrait de l'enfant.</p> <p>En cas de grossesse de l'assistante maternelle, la motivation du retrait paraît indispensable puisqu'elle a des conséquences sur la rupture.</p> <p>Au cours de la période d'essai</p> <p>Les dispositions protectrices de la femme enceinte contre le licenciement ne sont pas applicables pendant l'essai. Cependant l'employeur ne peut pas se fonder sur la grossesse pour rompre le contrat au cours de l'essai. La rupture de la période d'essai d'une femme en état de grossesse reste donc possible, sous réserve de justifier dans la lettre de rupture de la période d'essai un motif non lié à la grossesse. A défaut, l'employeur pourrait être condamné à verser des dommages et intérêts à l'intéressée.</p> <p>En cours de contrat</p> <p>La protection (relative ou absolue selon les périodes) prévue par le Code du travail s'applique aux assistantes maternelles (article L 1225-4 du Code du travail).</p> <p>Interdiction absolue d'exercer le droit de retrait pendant le congé de maternité ou d'adoption. Le retrait, même justifié par un motif étranger à la grossesse ne peut être notifié qu'après l'expiration des 10 semaines (loi travail n° 2016-1088 du 8 août 2016) qui suivent le retour du congé de maternité. Le préavis débutera donc après le congé maternité, à la date de la première présentation de la lettre de retrait envoyée en recommandée AR à l'assistante maternelle.</p> <p>Interdiction relative d'exercer le droit de retrait pendant la grossesse de l'assistante maternelle et pendant 10 semaines (loi travail n° 2016-1088 du 8 août 2016) suivant la fin du congé de maternité ou d'adoption. Pendant ces périodes, le retrait ne peut être exercé que pour un motif non lié à la grossesse (ex : faute grave, déménagement, scolarisation, perte d'emploi des parents...).</p> <p>Le salaire devra donc être versé à l'assistante maternelle pendant toute la période de protection relative, sauf arrêt maladie ou accord écrit des parties, que l'enfant soit gardé ou non.</p> |
| <p>Que faire en cas de grossesse de la maman ?</p> | <p>3 solutions :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Soit rupture du contrat de travail en respectant la procédure de retrait de l'enfant. 2. Soit maintien du contrat et du salaire, que l'enfant soit gardé ou non par l'assistant(e) maternel(le). Dans ce cas, l'assistant(e) maternel(le) ne peut pas prendre un enfant en remplacement car les parents peuvent amener leur enfant à tout moment compte tenu du maintien de salaire, (la place « reste prise »). 3. Soit signature d'un avenant pour réduire le nombre d'heures d'accueil hebdomadaires ou modifier le nombre de semaines d'accueil. Dans ce cas, la place de l'enfant est gardée chez l'assistant(e) maternel(le) et le contrat est toujours en cours, mais les parents s'engagent à ne pas mettre leur enfant pendant un certain nombre de semaines dont les dates sont précisées à l'avenant. Dans ce cas, les parents versent le nouveau salaire prévu dans l'avenant. |
| <p>Le retrait de l'enfant doit-il être motivé ?</p> | <p>NON</p> <p>Le retrait de l'enfant n'est pas un licenciement, du fait de la nature particulière de cette relation de travail et de l'indispensable protection de l'enfant qui est malgré lui au centre de la relation. La rupture du fait de l'employeur est donc exonérée de la procédure et de la motivation. Seul l'envoi d'une lettre recommandée avec AR est obligatoire. Cependant, lorsque la faute grave ou lourde est invoquée, la motivation est nécessaire car elle a des incidences sur les indemnités et le préavis. Il en va de même en cas de retrait de l'enfant durant la grossesse de l'assistante maternelle (retrait possible uniquement pour faute grave ou pour impossibilité de maintenir le contrat de travail).</p> |
| <p>Dans quel cas les indemnités de rupture sont-elles dues ?</p> | <p>Après un an d'ancienneté, le retrait de l'enfant, à l'initiative des parents, entraîne le versement d'une indemnité égale à 1/120^e de la totalité des salaires nets perçus (hors indemnités) depuis le début du contrat.</p> |
| <p>Que faire en cas de litige ?</p> | <p>En cas de litige, c'est le conseil de prud'hommes qui est compétent pour connaître des litiges relatifs au contrat de travail entre les assistant(e)s maternel(les) agréé(es) et les parents employeurs.</p> <p>Avant de saisir le conseil de prud'hommes, il est conseillé de tout mettre en œuvre pour régler le litige à l'amiable (courrier en recommandé avec accusé de réception et relance éventuelle).</p> |



Vous pouvez obtenir
d'autres renseignements en consultant :

*les renseignements téléphoniques Info Emploi au **0821 347 347** (0,12 €/mn)

*la FEPEM : 0825 07 64 64

ou en vous adressant :

**Direction régionale des entreprises de la concurrence
de la consommation du travail et de l'emploi
Grand Est**

Unité départementale des Ardennes

18 avenue François Mitterrand - BP. 878
08011 CHARLEVILLE MEZIERES Cedex - Tél. 03 24 59 71 49

Unité départementale de l'Aube

2 rue Fernand Giroux - CS 70368
10025 TROYES Cedex - Tél. 03 25 71 83 60

Unité départementale du Bas-Rhin

6 rue Gustave Adolphe Hirn
67085 STRASBOURG Cedex - Tél. 03 88 76 86 00

Unité départementale du Haut-Rhin

Cité administrative - 3 rue Fleischhauer
68026 COLMAR Cedex - Tél. 03 68 35 45 00

Unité départementale de la Haute-Marne

15 rue Decrès - BP. 552
52012 CHAUMONT Cedex - Tél. 03 25 01 67 10

Unité départementale de la Marne

60 avenue Daniel Simonnot - CS 10452
51038 CHALONS EN CHAMPAGNE Cedex - Tél. 03 26 69 57 40

Unité départementale de Meurthe-et-Moselle

23 boulevard de l'Europe - BP 50219
54506 NANCY Cedex - Tél. 03 83 50 39 00

Unité départementale de la Meuse

28, avenue Gambetta - BP 60613
55013 BAR LE DUC Cedex - Tel. 03 29 76 17 17

Unité départementale de Moselle

Cité administrative - 1 rue Chanoine Collin
57036 METZ Cedex - Tél. 03 87 56 54 61

Unité départementale des Vosges

1 quartier de la Magdeleine
88025 EPINAL Cedex - Tél. 03 29 69 80 99

Contacts utiles

INTERNET

www.grand-est.directe.gouv.fr

www.fepem.fr

www.net-particulier.fr

www.urssaf.fr

www.travail-emploi.gouv.fr (*rubrique droit du travail*)

www.employer-une-nounou.info

www.pajemploi.urssaf.fr