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 1er juillet 2004, applicable au 1er 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 :

- **2,82 euros bruts de l'heure minimum au 1er janvier 2019,**
- **2,21 euros nets de l'heure minimum au 1er janvier 2019 (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.

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

- **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).

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

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)

salaire horaire brut de base x 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 46e 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 3.08 € par enfant et pour une journée de 9 heures (au 1er janvier 2019). 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 1er janvier 2019, l'indemnité d'entretien ne peut être inférieure à 3,08 € pour une journée d'accueil de 9 heures.

Nombre d'heures de garde par journée d'accueil	*Indemnité d'entretien minimum à verser par journée d'accueil lorsque aucune fourniture n'est apportée par les parents*
Moins de 9 heures de garde	2.65 €
9 heures de garde	3.08 €
Au-delà de 9 heures de garde	3.08€ + (3.08 € /9h = 0.34 €) par heure à partir de la 10e 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

1er **mai** : seul le 1er 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 1er 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 (1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours).

Pour une année de référence complète (du 1er 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 1er 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 1er 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 1er mai et le 31 octobre) et d'une semaine en hiver (entre le 1er novembre et le 30 avril),

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

La prise de congés en dehors de la période du 1er 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 (1er 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 1er 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 (1er 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 1er 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 €).

Total rémunération année de référence : 5 511,96 € Le 1/10e = 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 €	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 €
Comparaison : 330,72 € < 344,40 €	
C'est la méthode du maintien de salaire, la plus favorable dans ce cas, qui doit être appliquée.	

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

Total rémunération année de référence 5511,96 € + 300,00 € = 5811,96 € Le 1/10e = 581,20 € Pour 18 jours ouvrables de congés payés L'indemnité de congés payés est égale à : 581,20 € / 30 x 18 = 348 ,72 €	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 €
Comparaison : 348,72 € >344 ,40 €	
Dans ce 2ème cas le 1/10e est plus intéressant que le maintien de salaire	

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 12e chaque mois en plus du salaire habituel à compter du mois de juin (attention, le versement par 12e n'est pas égale au 12e de la rémunération mensuelle de base).

Accueil occasionnel

La rémunération des congés dus s'effectue selon la règle du 1/10e 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 porté 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 1er 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, décret 2018-903 du 23.10.2018 relatif à la formation et au renouvellement d'agrément des assistants maternels et arrêté du 05.11.2018

Depuis le 1er janvier 2019, les modalités de la formation initiale des assistants maternels agréés ont été modifiées afin de prendre en compte la réforme du certificat d'aptitude professionnelle petite enfance et de renforcer la professionnalisation du métier.

Si la durée totale de la formation demeure fixée à 120 heures, elle comporte désormais 2 parties d'une durée inégale :

▪ Une première partie d'une durée de 80 heures doit être suivie avant tout accueil du premier enfant dans les 6 mois à compter de la réception du dossier complet de la demande d'agrément. Dans les départements justifiant avoir agrée au plus cent nouveaux assistants maternels au cours du mois civil précédant la date de la demande d'agrément, ce délai peut être porté à 8 mois par le président du conseil départemental.

Ces 80 heures sont destinées à permettre à l'assistant maternel d'acquérir un socle de compétences et connaissances : besoins fondamentaux de l'enfant, spécificités du métier, rôle de l'assistant maternel et son positionnement dans les dispositifs d'accueil du jeune enfant.

▪ Une seconde partie de 40 heures à effectuer dans les 3 ans à compter de l'accueil du premier enfant, destinée à approfondir les connaissances en s'appuyant sur l'expérience professionnelle acquise.

La première partie de la formation fait l'objet d'une évaluation, la seconde d'une attestation de suivi.
Il existe des cas de dispenses de tout ou partie de la formation (voir décret 23.10.2018)
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 départemental. (article L 421-14 et L 423-15 du code de l'action sociale et des familles)

- **COMPTE PERSONNEL DE FORMATION**
  D. 6323-22 à D. 6323-28 du code du travail

Le compte personnel de formation permet d'acquérir des droits à la formation mobilisables tout au long de sa vie professionnelle. Depuis le 1er janvier 2019, le CPF est crédité en euros et non plus en heures.

Les salariés ayant effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle du travail sur l'ensemble de l'année acquièrent 500 euros par an pour se former (plafonné à 5 000 euros) à compter de l'alimentation au titre de l'année 2019.

Pour les salariés peu ou pas qualifiés (niveau BEP, CAP), le montant annuel du crédit CPF est majoré à 800 euros (plafonné à 8 000 euros).

Les salariés à temps partiel, dont le temps de travail est compris entre 50 % et 100 % du temps complet, bénéficient des mêmes rythmes d'acquisition des droits que les salariés à temps plein afin de renforcer leur accès à la formation et leur employabilité. Une proratisation est maintenue pour les salariés dont le temps partiel est inférieur à 50 % du temps complet

Les heures acquises au titre du compte personnel de formation et du DIF avant le 1er janvier 2019 seront converties en euros à raison de 15 euros par heure à partir du 1er janvier 2019.

Les heures acquises par les salariés au titre du DIF avant l'entrée en vigueur du CPF restent mobilisables jusqu'au 31 décembre 2020.

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 1er 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.

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

PRÉFET
DE LA RÉGION
GRAND EST

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.direccte.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

IMPRIM'VERT®
31 mars 2014 5:28 - Imprimé sur papier PEFC avec des encres végétales – Imprimerie LEDUCQ - 51510 Fagnières 03 26 68 36 18 - Photos et illustrations : © Fotolia.com