



**Ministère du Travail, de l'Emploi,
de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social**

**Unité Territoriale de la DIRECCTE de la Vienne
Section Centrale Travail
6, Allée des Anciennes Serres
86280 SAINT-BENOIT**

Tél. : 05.49 56 10 20

Courriel : directe-poitou-ut86.renseignement-droit-du-travail@directe.gouv.fr

Fax : 05 49 56 17 75

Heures d'ouverture au public : le matin, du lundi au vendredi, de 9 h à 12 h

**CONVENTION COLLECTIVE
ASSISTANTS MATERNELS DU PARTICULIER EMPLOYEUR**

du 1^{er} juillet 2004 étendue par arrêté du 17 décembre 2004
(applicable depuis le 1^{er} janvier 2005)

Précisions

- Cette convention a pour but de définir les règles minimales, les devoirs et les droits des employeurs et des salariés
- La profession s'exerce au domicile de l'assistant maternel titulaire d'un agrément délivré par le président du Conseil Général du département où il réside
- L'employeur visé dans cette convention est un individu, un parent (= une personne physique et non une personne morale)
- Les avantages individuels acquis antérieurement à l'entrée en vigueur de la convention collective sont garantis.

Obligation d'un contrat de travail

- au moment de l'embauche, signature d'un contrat écrit pour chaque enfant confié
- toute modification d'un élément du contrat pourra être négociée entre les parties et devra faire l'objet d'un avenant au contrat

Mentions obligatoires du contrat de travail :

*informations de type administratif et conventionnel (notamment durée de la période d'essai, périodes d'accueil et horaires, absences prévues de l'enfant, rémunération, date habituelle de congés payés, frais d'entretien, jours fériés travaillés ou chômés, repos hebdomadaire)

*consignes et informations concernant l'enfant (santé, modes de déplacement avec l'enfant)

*documents à joindre au contrat de travail (cf. annexe V bis de la convention collective)

*toute autres conditions particulières essentielles.

.../...

La période d'essai

Elle doit être prévue au contrat.

Durée :

*si accueil se fait sur 1,2 ou 3 jours par semaine ➔ période d'essai de 3 mois maximum

*si accueil se fait sur plus de 4 jours par semaine ➔ période d'essai de 2 mois maximum

Un temps d'adaptation peut être prévu pendant les premiers jours de l'essai et au maximum pendant 1 mois. Dans ce cas, les conditions et les horaires d'accueil devront être fixés en fonction des besoins d'adaptation de l'enfant

Si la rupture du contrat intervient avant la fin de la période d'essai et du fait de l'employeur, celui-ci devra fournir au salarié une lettre de rupture.

La durée de l'accueil

4 notions :

*accueil annuel :

les parties déterminent les périodes d'accueil de l'enfant dans l'année (le nombre et si possible les dates et l'horaire d'accueil journalier)

si la programmation des dates et horaires n'est pas envisageable, il faut prévoir un délai de prévenance pour la fixation de ces périodes

il convient également de prévoir un délai de prévenance pour les éventuelles modifications des prévisions inscrites au contrat

la possibilité d'effectuer des heures complémentaires et/ou supplémentaires à l'horaire fixé au contrat doit aussi être envisagée

*accueil hebdomadaire :

la durée conventionnelle d'accueil est de 45 heures hebdomadaires

*accueil journalier :

la durée habituelle de la journée d'accueil est de 9 heures

le repos quotidien est de 11 heures consécutives minimum

l'accueil débute à l'heure prévue au contrat et se termine à l'heure de départ du parent avec l'enfant

des dérogations à ces durées et décompte (si elles sont prévues par les parties) sont

possibles s'il existe des impératifs liés à des obligations prévisibles et non

permanentes de l'employeur ou pour assurer l'accueil de l'enfant dans des situations exceptionnelles et imprévisibles ; dans ces cas l'accueil de nuit pourra être envisagé

*accueil occasionnel :

définition = accueil de courte durée et qui n'a pas de caractère régulier.

La rémunération

Principe : toutes les heures d'accueil doivent être rémunérées

Le salaire horaire brut de base ne peut être inférieur à 1/8 du salaire statutaire brut journalier.

Le salaire journalier ne peut être inférieur à 2,25 fois le SMIC horaire (**9,43 €**), soit un **salaires horaire brut minimum de 2,65 €** (à compter du 1^{er} janvier 2013).

Lorsque l'accueil est régulier le salaires de base est mensualisé, le paiement étant effectué tous les mois à date fixe.

Le salaire est calculé sur 12 mois à compter de la date d'embauche

.../...

Calcul

Un calcul différent est à appliquer selon que l'accueil se déroule sur une année complète ou incomplète :

* **année complète** (52 semaines, y compris les congés payés du salarié)

Salaire mensuel brut de base =

salaire horaire brut de base x nombre d'heures d'accueil hebdomadaires x 52 semaines
12 mois

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

* **année incomplète** (semaines programmées hors congés annuels du salarié) : un « lissage » de la rémunération est prévu

Salaire mensuel brut de base =

salaire horaire brut de base x nombre d'heures d'accueil hebdomadaires x nombre de semaines programmées
12 mois

La rémunération des congés acquis pendant la période de référence s'ajoute à ce salaire mensuel brut de base.

* **particularité lorsque l'accueil est occasionnel :**

salaire mensuel brut de base =

(salaire horaire brut de base x nombre d'heures d'accueil dans le mois) + rémunération des congés payés

Informations complémentaires sur la rémunération

- les heures complémentaires sont rémunérées au salaire horaire brut de base
- les heures supplémentaires se déclenchent à partir de la 46^{ème} heure hebdomadaire d'accueil avec un taux de majoration décidé par les parties
- le bulletin de salaire délivré mensuellement indique le nombre de jours et d'heures d'accueil réellement effectué dans le mois.

Les indemnités d'entretien

Dues uniquement les jours de présence de l'enfant, elles couvrent et comprennent les investissements (les jeux et matériels d'éveil), l'entretien du matériel utilisé, la consommation d'eau, d'électricité et de chauffage. Une indemnité journalière est fixée par les parties et inscrite au contrat.

Lorsque aucune fourniture n'est apportée par les parents de l'enfant ou par l'employeur, le montant de l'indemnité d'entretien ne peut être inférieur à 85 % du minimum garanti (lequel est fixé à **3,49 €** depuis le 1^{er} juillet 2012) par enfant et pour une journée d'accueil de 9 heures. Ce montant est calculé en fonction de la durée effective d'accueil quotidien.

NB : pour moins de 9 heures de garde par jour, il doit être de **2€65 minimum** (montant fixé par la Convention Collective / Accord paritaire du 01/07/2004)

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

Les frais de repas

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

Si le salarié fournit les repas, il y a paiement d'une indemnité fixée librement par les parties et précisée au contrat.

.../...

Le choix de fournir ou de ne pas fournir les repas est inscrit au contrat.

N.B. : Les indemnités d'entretien et les frais de repas n'ayant pas le caractère de salaire, ne sont pas soumis à cotisations. Par ailleurs, ils sont mentionnés sur le bulletin de salaire.

Les indemnités diverses

Les frais de déplacement sont à prévoir au contrat ; le remboursement ne peut être inférieur au barème de l'administration et supérieur au barème fiscal.

Le repos hebdomadaire

Le jour habituel de repos hebdomadaire est fixé au contrat.

Il est habituellement donné le dimanche.

Si le salarié travaille le jour du repos hebdomadaire, la rémunération est versée avec une majoration de 25% ou une récupération est donnée par repos majoré dans les mêmes proportions.

En cas de multi employeurs, le repos hebdomadaire est fixé le même jour.

Les jours fériés

Le 1^{er} mai est le seul jour férié chômé et payé s'il tombe un jour habituel d'accueil.

La rémunération pour travail effectué le 1^{er} mai est majorée de 100%.

Les autres jours fériés ne sont pas obligatoirement chômés et payés.

Si l'employeur décide le chômage d'un jour férié ordinaire tombant un jour habituellement travaillé, il y aura paiement de ce jour si le salarié remplit certaines conditions :

- 3 mois d'ancienneté,
- avoir habituellement travaillé le jour d'accueil qui précède et le jour d'accueil suivant ce jour férié
- et en fonction d'une durée hebdomadaire inférieure ou supérieure à 40 heures avoir accompli un certain volume d'heures de travail dans les 2 mois qui précèdent (200 heures au moins de travail pour 40 heures de travail par semaine ou une durée proportionnelle si moins de 40 heures par semaine)

Aucune majoration n'est prévue pour l'accueil un jour férié.

Les jours fériés sont prévus au contrat ; en conséquence l'accueil un jour férié non prévu au contrat peut être refusé par le salarié.

Les congés annuels

Principe : application des règles légales pour l'ouverture du droit à congés, leur durée, le calcul du nombre de jours acquis, les modalités de prise de congés et de fractionnement.

Décompte des jours pris :

On décompte les congés à partir du 1^{er} jour ouvrable où le salarié aurait dû accueillir l'enfant jusqu'au dernier jour ouvrable précédent la reprise de l'accueil (en décomptant tous les jours ouvrables compris dans ce délai).

Un jour férié chômé inclus dans une période de congé n'est pas décompté en jour ouvrable.

Fixation de la période de congés :

En cas de multi employeurs, la période des congés est fixée à compter du 1^{er} janvier et au plus tard le 1^{er} mars de chaque année ; si aucun accord n'est trouvé pour trouver des dates communes aux différents employeurs, le salarié pourra alors fixer lui-même la date de 3 semaines en été et d'une semaine en hiver (que les congés soient payés ou sans solde)

..../...

PS : En l'absence de l'accord prévu à l'article L. 773-16 du Code du Travail, l'assistant maternel relevant de la présente section qui a plusieurs employeurs peut fixer lui-même quatre semaines de ses congés pendant la période du 1er mai au 31 octobre de l'année, et une semaine en hiver à condition d'en prévenir ses employeurs au plus tard le 1er mars de l'année considérée (*article D. 773-12 du Code du Travail inséré par Décret n° 2006-627 du 29 mai 2006 art. 1 Journal Officiel du 31 mai 2006*)

Rémunération des congés payés :

Si l'accueil se fait sur une année complète, les congés sont rémunérés lorsqu'ils sont pris et la rémunération due au titre des congés payés se substitue au salaire de base.

Si l'accueil se fait sur une année incomplète, la rémunération due au titre des congés payés pour l'année de référence s'ajoute au salaire mensuel brut de base selon 4 possibilités de versement :

- 1°) en une seule fois au mois de juin,
- 2°) lors de la prise du congé principal,
- 3°) au fur et à mesure de la prise des congés,
- 4°) par 12^{ème} chaque mois

Si l'accueil est occasionnel, la rémunération des congés s'effectue selon la règle du 1/10^{ème} versé à la fin de chaque accueil.

La rémunération des congés a le caractère de salaire et est donc soumise à cotisations.

Le bulletin de salaire précise les dates de congés ainsi que le nombre de jours de congés pris.

Les indemnités (entretien, nourriture) ne sont pas versées pendant les congés.

Les congés pour évènements familiaux (cf. article 13 de la convention)

Des autorisations exceptionnelles d'absence sont accordées par la convention collective avec ou sans conditions d'ancienneté.

Les congés pour convenance personnelle

Non rémunérés, ces congés peuvent être accordés par l'employeur à la demande du salarié.

Les congés pour enfants malades (enfants du salarié)

Congés non rémunérés en cas de maladie ou d'accident (constaté par certificat médical) d'un enfant de moins de 16 ans dont le salarié a la charge.

- 3 jours maximum par an
- 5 jours maximum par an si l'enfant a moins d'un an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus de moins de 16 ans.

Les absences de l'enfant gardé

Les temps d'absence non prévus au contrat sont rémunérés.

Les absences liées à la maladie ou à l'accident doivent être justifiées dans un délai de 48 heures par certificat médical daté du 1^{er} jour d'absence.

Les absences pour maladie ne dépassant pas 10 jours d'accueil dans l'année (à compter de la date d'effet du contrat), **consécutifs ou non**, ne sont pas rémunérés.

Si maladie de 14 jours **consécutifs** ou hospitalisation, pas de rémunération mais après cette période, les parents doivent choisir entre le maintien du salaire ou la rupture du contrat.

Les congés de maternité, de congé parental, d'adoption et de paternité

Ils sont régis par les dispositions légales.

La maternité ne peut pas être un motif de retrait de l'enfant.

Un mois minimum avant la fin du congé de maternité, l'employeur et la salariée s'informent de leurs intentions quant à la poursuite du contrat.

La couverture maladie et accident

Sous réserve de certaines conditions, le salarié bénéficie d'une indemnité d'incapacité et d'une rente d'invalidité complémentaire à celle versée par la sécurité sociale.

La rupture du contrat de travail

La rupture peut être à l'initiative de l'employeur (retrait de l'enfant) ou du salarié (démission) après notification par lettre recommandée et respect d'un préavis.

Le préavis pour chaque partie est de :

- 15 jours pour une ancienneté inférieure à 1 an
- 1 mois pour une ancienneté supérieure à 1 an

Si le préavis n'est pas effectué, la partie responsable de son inexécution doit verser à l'autre 1 indemnité égale au salaire dû si le salarié avait continué à travailler

Régularisation de la rémunération : si l'accueil s'est fait sur une année incomplète, il convient de comparer les heures d'accueil réellement effectuées avec celles rémunérées. S'il y a lieu, il y aura versement d'un complément de salaire.

Indemnités de rupture : si la rupture est à l'initiative de l'employeur (sauf en cas de faute grave), le salarié qui compte au moins 1 an d'ancienneté avec cet employeur a droit à une indemnité égale à 1/120^{ème} du total des salaires nets perçus pendant la durée du contrat.

Cette indemnité n'a pas le caractère de salaire, elle est donc exonérée de cotisations et d'impôt sur le revenu.

Cas particulier : la suspension ou le retrait de l'agrément s'impose au salarié et à l'employeur ; le contrat est alors rompu sans préavis ni indemnité de rupture.

A la suite de la rupture du contrat (quel qu'en soit le motif), l'employeur doit remettre certains documents au salarié : bulletin de salaire, certificat de travail, attestation ASSEDIC.

IMPORTANT A SAVOIR

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

Cet arrêt du 31 mai clôt le débat sur le montant de l'**indemnité de rupture** due aux **assistantes maternelles** employées par des **particuliers**, lors du retrait de l'enfant.

Tandis que certains estimaient que l'indemnité devait être calculée sur la base des dispositions de droit commun du Code du travail sur le licenciement (soit 1/5^{ème} de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à dix ans), la Haute juridiction affirme aujourd'hui clairement que seule l'indemnité **prévue par la convention collective nationale (CCN) des assistants maternels** du 1^{er} juillet 2004 a lieu de s'appliquer.

Dans son arrêt du 31 mai, la Cour de cassation met fin à cette incertitude juridique et remet de l'ordre quant aux textes susceptibles d'être appliqués aux assistantes maternelles employées par des particuliers. Ainsi, il résulte du Code de l'action sociale et des familles que « les dispositions du **Code du travail** sur la **rupture** du contrat de travail ne sont **pas applicables** aux assistants maternels employés par des particuliers ». Il n'y a donc pas lieu, contrairement à ce qu'avait admis le conseil de prud'hommes dans la présente affaire et à ce que préconisait l'administration, de calculer l'indemnité de rupture sur la base des dispositions du Code du travail, quand bien même celles-ci seraient plus favorables.

Conflits du travail

En cas de conflit opposant les parents et l'assistant(e) maternel(le), c'est le **Conseil des Prud'hommes** qui est compétent pour juger les contentieux relatifs aux dispositions des contrats de travail.

Textes de référence :

- C.C.N. des Assistants Maternels du Particulier Employeur du 01/07/2004 (Etendue par arrêté du 17/12/2004 et applicable depuis le 01/01/2005) ;
- Accord paritaire du 01/04/2004 ;
- Articles D. 423-6, D. 423-7 & L. 423-18 du Code de l'Action Sociale et des Familles ;
- Loi n° 2005-706 du 27/06/2005 relative aux Assistants Maternels et aux Assistants Familiaux ;
- Décret n° 2006-627 du 29/05/2006 relatif aux dispositions du Code du Travail applicables aux Assistants Maternels et aux Assistants Familiaux ;
- Loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail ;
- Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 31 mai 2012, n° 10-24.497 PB ;
- Décret n° 2012-1429 du 19 décembre 2013 (montants du SMIC et du minimum garanti au 1er janvier 2013).

Créée depuis le 15 février 2010, dans le cadre de la Réforme Générale des Politiques Publiques (RGPP), la DIRECCTE (Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi) du Poitou-Charentes est une nouvelle direction régionale qui regroupe les missions exercées antérieurement par les structures suivantes : DRTEFP et DDTEFP, DRCCRF, les services de développement économique et de métrologie des DRIRE, DRCE, DRCA, DRT et CRIE (+ d'infos : http://www.poitou-charentes.drirc.gouv.fr/schema_DIRECCTE.pdf)

Mise à jour le 01 janvier 2013