

**PRINCIPALES DISPOSITIONS DE LA
CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE
DU TRAVAIL DES ASSISTANTS MATERNELS
DU PARTICULIER EMPLOYEUR**

DOCUMENT D'INFORMATION ELABORE PAR LE SERVICE AGREMENTS DU CONSEIL GENERAL

**Obligatoirement applicable à tous les assistants maternels employés par des particuliers,
la Convention Collective est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2005.**

Les principales dispositions de la convention, notamment celles qui entraînent des modifications significatives des règles antérieures, sont les suivantes :

Le contrat de travail

L'accord entre l'employeur et l'assistant maternel est établi par un contrat écrit pour chaque enfant. Toute modification peut être négociée entre les parties et doit faire l'objet d'un avenant au contrat.

La période d'essai :

- Elle est de 2 mois maximum si le temps d'accueil de l'enfant est de 4 jours et plus par semaine.
- Elle est de 3 mois maximum si le temps d'accueil de l'enfant est inférieur à 4 jours par semaine.
- Au cours de la période d'essai, l'employeur ou l'assistant maternel peut rompre librement le contrat sans préavis.
- 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.

La durée d'accueil :

*** Accueil journalier**

La durée conventionnelle de l'accueil journalier est de 9 h avec un repos de 11 h consécutives minimum.

Toutefois, il peut être dérogé à ces règles :

- en raison d'impératifs liés à des obligations prévisibles et non constantes de l'employeur ;
- pour assurer l'accueil de l'enfant dans des situations exceptionnelles et imprévisibles.

*** Accueil hebdomadaire**

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

*** Repos hebdomadaire**

Un jour de repos hebdomadaire, de préférence le dimanche, commun à tous les employeurs, est arrêté au contrat.

En cas de garde exceptionnelle d'un enfant ce jour-là, le salaire est majoré de 25 %.

Salaire et Indemnités :

*** Le salaire**

Toutes les heures d'accueil sont rémunérées (la rémunération au forfait journalier de 8 à 10 heures est abandonnée).

Le calcul du salaire horaire de base (minimum : 1/8^{ème} du salaire statutaire journalier) est inchangé.

Pour assurer au salarié un salaire régulier, quelque 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.

Il peut être calculé mois après mois en cas d'accueil occasionnel.

*** Heures majorées**

A partir de la 46^{ème} heure hebdomadaire d'accueil, il est appliqué un taux de majoration laissé à la négociation des deux parties.

*** Majoration pour difficultés particulières**

L'accueil d'un enfant présentant des difficultés particulières donne droit à majoration de salaire, à prévoir au contrat ; le taux de majoration est laissé à la négociation des parties.

*** Indemnité d'entretien**

Le montant minimum de l'indemnité d'entretien, qui ne comprend pas les repas, est fixé à 2,65 € par journée d'accueil.

*** Indemnités de repas**

Le montant de l'indemnité de repas fourni par l'assistant maternel est fixé d'un commun accord.

*** Frais de déplacement**

Si l'assistant maternel 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.

Absence de l'enfant

Toute absence de l'enfant non prévue au contrat doit être rémunérée.

Toutefois, en cas d'absence de l'enfant due à une maladie ou à un accident, les parents doivent faire parvenir à l'assistant maternel, dans les 48 heures, un certificat médical daté du premier jour d'absence. Dès lors :

- l'assistant maternel n'est pas rémunéré pendant les courtes absences pour maladie de l'enfant, à condition que le total de ces absences ne dépasse pas 10 jours d'accueil dans l'année, à compter de la date d'effet du contrat ;
- dans le cas d'une maladie qui dure 14 jours consécutifs, ou en cas d'hospitalisation, l'assistant maternel n'est pas rémunéré. Mais après 14 jours consécutifs d'absence, les parents décideront soit de rompre le contrat, soit de maintenir le salaire.

Congés

*** Congés Payés**

Les différents employeurs et l'assistant maternel s'efforcent de fixer d'un commun accord, à compter du 1^{er} janvier et au plus tard le 1^{er} mars de chaque année, la date des congés.

Si un accord n'est pas trouvé, l'assistante maternelle pourra imposer à ses différents employeurs 3 semaines en été et 1 semaine en hiver.

La rémunération des congés est égale à la rémunération que l'assistant maternel aurait perçue pour une durée d'accueil égale à celle du congé payé, hors indemnités.

- Lorsque l'accueil s'effectue sur une année complète (52 semaines) : ces congés sont rémunérés lorsqu'ils sont pris. La rémunération due au titre des congés payés se substitue au salaire de base.
- Lorsque l'accueil s'effectue sur une année incomplète : les congés sont rémunérés selon des modalités à convenir dans le contrat de travail.
- Lorsque que l'accueil est occasionnel, la rémunération des congés dus s'effectue selon la règle du 1/10^{ème} versée à la fin de l'accueil.

*** Jours fériés**

1^{er} mai

Seul le 1^{er} mai est un jour férié chômé et payé, s'il tombe un jour habituel d'accueil de l'enfant.

Le travail effectué le 1^{er} mai ouvre droit à une rémunération majorée de 100 %.

Jours fériés ordinaires

Sous certaines conditions fixées par la convention, les jours fériés chômés tombant un jour habituellement travaillé sont payés.

C'est l'employeur qui décide des jours fériés chômés. Les jours fériés travaillés sont payés normalement mais ils doivent être prévus au contrat, à défaut l'assistante maternelle peut refuser l'accueil.

*** Congés pour évènements familiaux**

Se rajoutent aux congés pour évènements familiaux prévus antérieurement :

- 1 jour rémunéré pour le décès du beau-père ou de la belle-mère
- 1 jour rémunéré pour le décès d'un frère ou d'une sœur
- des congés non rémunérés pour convenance personnelle.
- 1 jour rémunéré pour participer à l'appel de préparation de la défense nationale.
- des congés non rémunérés pour enfants malades : 3 à 5 jours par an suivant l'âge et le nombre des enfants.

Rupture du contrat de travail

*** Préavis**

La rupture du contrat de travail, qu'elle émane de l'employeur ou de l'assistant maternel, doit être précédée d'un préavis :

- de 15 jours pour un salarié ayant moins d'un an d'ancienneté avec l'employeur.
- de 1 mois pour une ancienneté de plus de 1 an.

*** Indemnité de rupture**

En cas de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur, pour les salariés ayant 1 an d'ancienneté et plus, est due une indemnité de rupture égale au 1/120^{ème} du total des salaires nets perçus pendant la durée du contrat.

La suspension ou le retrait d'agrément, s'ils peuvent justifier un retrait d'enfant sans préavis, ne dispensent pas l'employeur de verser à l'assistant maternel l'indemnité de rupture.

Prévoyance complémentaire maladie

Les assistants maternels ont une couverture complémentaire maladie – invalidité gérée par la branche prévoyance de la caisse de retraite complémentaire des assistants maternel, l'IRCEM.

*** Maladie**

Une indemnité complémentaire aux indemnités journalières de la sécurité sociale est versée aux salariés en arrêt pour maladie, accident de la vie privée, accident du travail ou maladie professionnelle.

La garantie de rémunération, applicable après 11 jours de carence, est de 76 % du salaire brut sans pouvoir dépasser 100 % du salaire net.

*** Invalidité**

Une rente d'invalidité complémentaire à celle de la sécurité sociale est versée pour garantir 90% du salaire net, à condition que la rente d'invalidité de la sécurité sociale ait un taux supérieur à 66 %.

La Convention Collective prévoit encore des dispositions sur l'organisation et le financement de la négociation collective. Les partenaires sociaux s'engagent à étudier la possibilité de mise en place d'une médecine du travail. Ils affirment leur volonté d'initier une politique de formation professionnelle et créent une commission paritaire nationale « Emploi et formation professionnelle »