

Il s'agit d'une nouvelle version du 01/10/21 qui remplace l'ancienne version du 15/02/19.

Ainsi, les points suivants ont été modifiés par la DDETS31 :

Préambule :

La Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (**DIRECCTE Occitanie**) étant désormais la Direction Régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (**DREETS Occitanie**), ce changement de nom a été effectué dans l'ensemble des outils proposés. De plus, ce travail ayant été réalisé par la DDETS31 et la CAF du 31, la référence à la DDETS31 a été rajoutée.

1. Dans les guides

Des informations ont été rajoutées, à savoir :

- Quel est le cadre juridique de la profession ?

→ La référence à de nouveaux textes applicables à la profession :

- Loi n° 2020-1521 du 7 décembre 2020 d'accélération et de simplification de l'action publique (LOI ASAAP),
- Ordonnance n°2021-611 du 19 mai 2021 relative aux services aux familles,
- Arrêté du 16 août 2021 relatif à la première demande de renouvellement de l'agrément d'un assistant maternel,
- Décret n°2021-1131 du 30 août 2021 relatif aux assistants maternels et aux établissements d'accueil de jeunes enfants,
- Décret n°2021-1132 du 30 août 2021 relatif aux assistants maternels agréés.

- Que faire face à un changement dans la situation familiale de l'enfant accueilli ?

Le dernier paragraphe a été complété comme suit :

« Dans le cas où une décision de justice relative à la garde de l'enfant aurait été rendue, une copie devra être remise à l'assistant maternel dans l'intérêt de l'enfant accueilli afin qu'il soit informé des modalités de l'exercice de l'autorité parentale et du droit de visite et d'hébergement déterminées dans le jugement ou de la convention de divorce homologuée par le notaire ».

- Quelles sont les règles applicables en matière de congés payés ?

Le paragraphe sur les congés payés a été modifié comme suit :

« La rémunération brute des congés payés est égale :

- *soit à la rémunération brute hors indemnités que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé (règle du maintien du salaire),*
- *soit au 1/10 de la rémunération totale brute (hors indemnités) y compris celle versée au titre des congés payés perçue par le salarié au cours de l'année de référence (règle du dixième) ».*

- Quels sont les congés pour évènements familiaux applicables à la profession ?

Dans la liste des congés pour évènements familiaux, il a été rajouté les nouvelles dispositions relatives aux décès des enfants :

« Décès d'un enfant : cinq jours ouvrés. Ce délai est porté à sept jours ouvrés si l'enfant est âgé de moins de 25 ans ou si l'enfant, quel que soit son âge, était lui-même parent

A noter : en cas de décès d'un enfant âgé de moins de 25 ans, le salarié a droit à un congé supplémentaire de huit jours calendaires (ce congé de deuil peut être pris dans un délai d'un an à compter du décès de l'enfant),

- décès d'une personne âgée de moins de vingt-cinq ans à sa charge effective et permanente : sept jours ouvrés».

- Que faire en cas d'absence de l'assistant maternel ?

Le paragraphe a été modifié comme suit :

« Ainsi, en cas d'arrêt de travail et de prolongation, l'employeur doit obligatoirement remplir et retourner à la CPAM, une attestation de salaire pour le paiement des indemnités journalières (Formulaire CERFA N° 11135*02).

Le salarié a droit, sous certaines conditions, à un complément de salaire de l'IRCEM Prévoyance.

En principe, l'IRCEM reçoit de la Sécurité sociale la télétransmission automatique des décomptes d'indemnités journalières à percevoir.

Afin que la situation du salarié soit traitée dans les meilleurs délais, le salarié a intérêt à créer un compte sur le site internet de l'IRCEM et déposer son RIB sur son « espace client ircem » afin de percevoir ses indemnités complémentaires plus rapidement ».

2. Dans le Guide Année incomplète

- Quelle est la durée du préavis en cas de rupture du contrat de travail ?

Le tableau sur les durées du préavis en cas de rupture après la période d'essai a été modifié comme suit :

<i>Ancienneté</i>	<i>Préavis de démission</i>	<i>Préavis de retrait</i>
<i>< 3 mois</i>	<i>15 jours</i>	<i>15 jours</i>
<i>≥ 3 mois et < à 1 an</i>	<i>15 jours minimum (article 18 de la CCN) et jusqu'à 1 mois en cas d'accord des parties (article L.423-26 du CASF)</i>	<i>15 jours</i>
<i>ancienneté ≥ 1 an</i>	<i>1 mois</i>	<i>1 mois</i>

3. Les différents modèles de contrat

- Modèle de contrat de travail

La rédaction a été modifiée en ce qui concerne les signataires du contrat de travail.

Désormais, à la place de « père » et de « mère », figure la mention « Père/ mère » (il convient donc de rayer la mention inexacte).

- Annexe 1 relative à la SANTE

Le paragraphe sur l'administration de médicaments a été modifié dans les 3 modèles de contrats (CDI en année complète, CDI en année incomplète et CDD de remplacement d'un salarié absent) afin de tenir compte des évolutions règlementaires. Il est rédigé comme suit :

« ADMINISTRATION DE MEDICAMENTS

Article L2111-3-1 du Code de la santé publique (Création ordonnance n°2021-611 du 19 mai 2021 –art.7)

Dans le cadre des modes d'accueil du jeune enfant mentionnés au I de l'article L. 214-1-1 du code de l'action sociale et des familles, les professionnels prenant en charge les enfants peuvent administrer à ces derniers, notamment lorsqu'ils sont en situation de handicap ou atteints de maladies chroniques, et à la demande de leurs représentants légaux, des soins ou des traitements médicaux dès lors que cette administration peut être regardée comme un acte de la vie courante au sens des dispositions de l'article L. 313-26 du même code, que ces soins ou traitements ont fait l'objet d'une prescription médicale et que le médecin prescripteur n'a pas expressément demandé l'intervention d'un auxiliaire médical».

- **Annexe 2 relative aux PERSONNES MANDATÉES À VENIR CHERCHER L'ENFANT AU DOMICILE DE L'ASSISTANT MATERNEL**

Dans la phrase, « *les personnes mandatées devront être désignées d'un commun accord par les employeurs* », le père et la mère ont été remplacés par « *les parents de l'enfant accueilli* ».

- **Annexe 3 relative aux modes de déplacement avec l'enfant**

Le paragraphe a été modifié comme suit :

« *Le véhicule utilisé devra alors être équipé pour transporter des enfants selon les normes de sécurité applicables. Le contrat d'assurance automobile souscrit par l'assistant maternel devra être étendu à un usage professionnel* ».

3. Dans les deux modèles du CDD en cas de remplacement de votre salarié absent

- **Article 2 : Période d'essai et période d'adaptation**

Dans cet article 2, la référence aux articles **L.1221-25 ET L.1221-26 du code du travail a été rajoutée.**

Le « *préavis légal* » a été remplacé par « *les délais de prévenance légaux* ». Ainsi, le paragraphe a été modifié comme suit :

« *Durant cette période, chacune des parties pourra mettre fin au contrat sans indemnité de rupture en respectant les délais de prévenance légaux (cf. paragraphe sur « les règles applicables en matière de période d'essai » du Guide CDD)* ».

4. FICHES

Les treize fiches déjà en ligne ont été actualisées et leur contenu a parfois été modifié dans le but de permettre une meilleure compréhension des règles énoncées.

Ainsi, la FICHE MATERNITE et la FICHE MAM ont été modifiées afin d'intégrer les nouvelles dispositions légales et réglementaires applicables.

Dans la FICHE SOURCES JURIDIQUES, des modifications ont été effectuées et de nouvelles précisions ont été intégrées, à savoir notamment : le temps d'adaptation et le fractionnement des congés payés.

6. Foire aux questions (FAQ)

La foire aux questions a été parfois modifiée et de nouvelles questions ont été rajoutées.

De plus, elle a été mise à jour des nouvelles dispositions applicables.

Mises à jour antérieures

MISE A JOUR DES GUIDES du 15 février 2019

Il s'agit d'une nouvelle version du 15/02/19 qui remplace l'ancienne version du 02/01/18. Ainsi, les points suivants ont été modifiés :

Préambule :

Afin de rendre plus visible l'existence d'un modèle de contrat de travail dans chacun des guides, il a été décidé de proposer au public, 6 fichiers Pdf comprenant 3 guides et 3 modèles de contrat de travail.

Ainsi, désormais, il y a 6 outils distincts :

- un guide pour un accueil régulier en année complète
- et un contrat de travail CDI pour un accueil régulier en année complète et ses annexes
- un guide pour un accueil régulier en année incomplète
- et un contrat de travail CDI pour un accueil régulier en année incomplète et ses annexes
- un guide pour un accueil régulier en cas de remplacement d'un salarié absent
- et un contrat de travail pour un accueil régulier en cas de remplacement d'un salarié absent comprenant un modèle de CDD à terme précis et un modèle de CDD à terme imprécis.

1. Dans les guides

Des informations ont été rajoutées, à savoir :

- Quel est le cadre juridique de la profession ?

→ La référence au Décret n° 2018-903 du 23 octobre 2018 relatif à la formation et au renouvellement d'agrément des assistants maternels et les arrêtés d'application.

- Pourquoi signer un contrat de travail ?

Il a été précisé que « *L'engagement réciproque engage les parties signataires : il vaut promesse d'embauche. Il doit préciser la date d'embauche, la durée du travail et la rémunération* ».

- Quelles sont les règles applicables en matière de congés payés ?

Le paragraphe a été complété comme suit :

« *Les dates habituelles de congés doivent être précisées dans le contrat de travail (article 4 de la CCN)* ».

- Quel montant pour l'indemnité d'entretien due pour chaque journée de présence de l'enfant ?

Le tableau qui précisait le montant minimal de l'indemnité d'entretien due pour chaque journée d'accueil a été supprimé. Seul un rappel des règles juridiques applicables est fait.

- Quelle formation professionnelle pour les assistants maternels ?

Le paragraphe sur la formation professionnelle initiale obligatoire des assistants maternels a été modifié comme suit :

« Formation professionnelle initiale obligatoire :

Il s'agit d'une formation obligatoire de 120 heures pour les assistants maternels agréés ».

- Que faire en cas de rupture du contrat de travail (article 18 de la CCN) ?

Dans le paragraphe relatif à **la suspension ou le retrait de l'agrément de l'assistant maternel**, il a été rajouté la phrase suivante : « *S'agissant de l'indemnité de rupture, elle pourra être octroyée, selon les cas de suspension de l'agrément (arrêt du conseil d'état du 26 février 2007, n°280606). En cas de désaccord, seul le Conseil des prud'hommes pourra se prononcer* ».

2. Dans les différents modèles de contrat qui désormais font l'objet de 3 pdf distincts

- Annexe relative à la santé

Un paragraphe sur les vaccinations obligatoires a été inséré dans les 3 modèles de contrats (CDI en année complète, CDI en année incomplète et CDD de remplacement d'un salarié absent). Il est rédigé comme suit :

« VACCINATIONS OBLIGATOIRES

Pour les enfants nés à compter du 1^{er} juin 2018, l'employeur doit justifier la réalisation des vaccinations obligatoires avant tout accueil de l'enfant chez un assistant maternel (décret n°2018-42 du 25 janvier 2018 relatif à la vaccination obligatoire).

En effet, l'assistant maternel ne peut pas accueillir un enfant non vacciné.

L'assistant maternel doit s'assurer de la réalisation des vaccinations obligatoires des enfants accueillis pour que « *les conditions d'accueil garantissent la sécurité, la santé et l'épanouissement des mineurs accueillis* » (article L.421-3 du CASF).

L'employeur a l'obligation de fournir à l'assistant maternel un document attestant que l'enfant est bien à jour des vaccinations obligatoires.

A ce titre, l'employeur doit remettre à l'assistant maternel **une attestation établie par le médecin de l'enfant** précisant que ce dernier est à jour des vaccinations obligatoires conformément au calendrier vaccinal ».

3. Dans le modèle du CDI à terme précis en cas de remplacement de votre salarié absent

- Article 2 : Durée d'accueil et horaires (article 6 de la CCN)

Un point 4 a été rajouté afin de définir précisément dans le contrat de travail les semaines non travaillées qui seront déduites du calcul de la mensualisation.

Ce point 4 intitulé « **DATES DES SEMAINES NON TRAVAILLEES DEDUITES DE LA MENSUALISATION** » est rédigé comme suit :

Programmation des semaines entières non travaillées sur 12 mois consécutifs	Dates des semaines entières non travaillées	Total du nombre de semaines entières non travaillées
Dates des 5 semaines de repos de l'assistant maternel	- du au..... - du au..... - du au..... - du au..... - du au..... semaines
Au choix du parent employeur	- du au..... - du au..... - du au..... - du au..... - du au..... - du au..... semaines
Choix en commun	- du au..... - du au..... - du au..... - du au..... semaines
TOTAL GLOBAL à déduire des 52 semaines* de la mensualisation	 semaines**

52 semaines* - le nombre de semaines non travaillées** = semaines programmées de travail

52 semaines - semaines non travaillées = semaines programmées de travail servant de base de calcul à la mensualisation du salaire déterminée à l'article 3 du présent contrat de travail.

A la date anniversaire du contrat, les parties devront redéfinir les semaines non travaillées.
En cas de modification, les parties devront signer un avenant au contrat de travail.

4. Dans les coordonnées utiles

La partie relative aux coordonnées utiles a été supprimée.

❗ Cette modification concerne les 3 guides.

5. FICHES

Les treize fiches déjà en ligne ont été actualisées et leur contenu a parfois été modifié dans le but de permettre une meilleure compréhension des règles énoncées.

6. Foire aux questions (FAQ)

La foire aux questions a été simplifiée afin de répondre plus simplement aux questions posées, notamment par un oui ou par non lorsqu'il était juridiquement possible de le faire.

Certaines questions ont été supprimées et de nouvelles questions ont été rajoutées.

De plus, elle a été mise à jour des nouvelles dispositions applicables.

MISE A JOUR DES GUIDES du 2 janvier 2018

Il s'agit d'une nouvelle version du 01/01/18 qui remplace l'ancienne version du 26/01/16.

Ainsi, les points suivants ont été modifiés :

1. Dans la partie informative des guides

Des informations ont été rajoutées, à savoir :

- La journée de solidarité est-elle applicable aux assistants maternels ?

Non. En effet, 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 du code du travail applicable à la profession (cf. *Position de la Direction Générale du travail du 15/11/17*).

- Quel est le cadre juridique de la profession ?

→ La référence à l'Accord du 7 juin 2016 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie,

→ La référence à la Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels (Loi Travail),

→ La référence à la Loi n° 2016-297 du 14 mars 2016 relative à la protection de l'enfant.

- Quelles sont les règles applicables en matière de temps d'adaptation ?

Il a été précisé que « l'employeur devra fixer dans le contrat de travail, les conditions et horaires d'accueil de la période d'adaptation *ainsi que sa durée* ».

- Quelles sont les règles applicables en matière de congés payés ?

Le paragraphe a été complété comme suit :

« Mais en cas de multi-employeurs, ces derniers doivent s'efforcer de fixer d'un commun accord avec l'assistant maternel, et au plus tard le 1^{er} mars, les dates de congés de l'assistant maternel (articles L.423-23 et D.423-16 du CASF) *de manière à lui permettre de bénéficier de congés effectifs sans aucun accueil d'enfant* ».

Dans le guide « Accueil régulier en année complète », le paragraphe sur la prise des congés par anticipation a été complété par la phrase suivante : « *La prise de congés sans solde entraînera alors pour le salarié, une réduction du salaire mensuel de base correspondant aux congés sans solde pris* ».

- Quelles sont les règles applicables en matière de congés supplémentaires pour enfant à charge?

La numérotation de l'article du code du travail faisant référence à ce droit a été modifiée puisqu'il s'agit désormais de l'article L.3141-8 du code du travail par la Loi Travail. Ce droit est désormais ouvert à tout salarié et non plus qu'aux femmes.

De plus, l'article L.3141-8 du code du travail donne une nouvelle définition de l'enfant à charge. Le paragraphe a donc été modifié comme suit : « Est réputé enfant à charge, l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de quinze ans au 30 avril de l'année en cours *et tout enfant sans condition d'âge dès lors qu'il vit au foyer et qu'il est en situation de handicap* ».

- Quels sont les congés pour événements familiaux applicables à la profession ?

Les dispositions applicables relèvent des dispositions de l'article 13 de la CCN des assistants maternels et des articles L.3142-1 à L.3142-4 du code du travail, ce qui a été modifié.

L'ensemble des droits prévus dans le code du travail s'appliquent aux assistants maternels. A ces droits légaux, s'ajoute le droit à un jour ouvrable en cas de décès d'un grand-père ou d'une grand-mère conformément à l'article 13 de la CCN.

- Que faire en cas d'absence de l'assistant maternel ?

Le paragraphe sur l'IRCEM Prévoyance a été complété comme suit : « **et à l'IRCEM Prévoyance**, une demande d'indemnisation pour arrêt de travail (en cas d'accident de travail, de maladie professionnelle ou d'un arrêt maladie supérieur à 7 jours). Il convient de souligner ici qu'en pratique le salarié peut se charger de cette démarche *en faisant une déclaration en ligne en créant un compte sur le site www.IRCEM.com* ».

- Quel montant pour l'indemnité d'entretien due pour chaque journée de présence de l'enfant ?

Pour faciliter la compréhension de la règle, un tableau actualisé au 01/01/2018 a été rajouté afin de mieux déterminer le montant minimal de l'indemnité d'entretien due pour chaque journée d'accueil.

Nombre d'heures d'accueil journalier	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Indemnité d'entretien minimum	2,65 €								3,03 €	3,37 €	3,71 €	4,05 €	4,38 €

- Quelle formation professionnelle pour les assistants maternels ?

Le paragraphe sur la formation professionnelle continue a été entièrement modifié au regard du nouvel accord du 7 juin 2016 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, entré en application le 1er décembre 2016. Ce nouvel accord annule et remplace l'accord du 21 septembre 2006 et il prend en compte la suppression du droit individuel à la formation (DIF) et la création du compte personnel de formation (CPF) depuis le 1^{er} janvier 2015.

- Que faire en cas de rupture du contrat de travail (article 18 de la CCN) ?

La durée de la protection suivant le congé de maternité a été modifiée puisqu'elle est passée à 10 semaines depuis la loi Travail (article L.1225-4 du code du travail) contre 4 semaines auparavant.

2. Dans les différents modèles de contrat

- Rémunération (article 3 de la CCN)

La partie relative à la rémunération a été modifiée pour faire apparaître le brut de base, puis le net de base. Ainsi, dans les 3 guides, la présentation du salaire horaire a été modifiée :

Le salaire horaire brut de base de : Euros / heure d'accueil

*Soit au jour de la signature du contrat de travail, un salaire horaire net de base de :
Euros / heure d'accueil*

Dans le guide « Accueil régulier en année complète » et dans le guide « Accueil régulier en cas de remplacement de votre salarié absent », la partie relative au salaire mensuel de base a été modifiée comme suit :

Salaire mensuel = salaire horaire de base x (nb d'heure d'accueil hebdomadaire x 52 et divisé par 12)

..... x (.....heures x 52/12) = € BRUT

Soit : x (.....heures x 52/12) = € NET

Dans le guide « Accueil régulier en année incomplète », la partie relative au salaire mensuel de base a été modifiée comme suit :

Salaire horaire de base x (nb d'heure d'accueil hebdomadaire x nb de semaines d'accueil programmées et divisé par 12)

..... x (..... heures x nb de semaines d'accueil programmées/12) = € BRUT

Soit :

..... x (..... heures x nb de semaines d'accueil programmées/12) = € NET

S'agissant des majorations, des modifications font également apparaître le montant brut, puis le montant net de même pour le paragraphe relatif aux heures majorées et sur le paragraphe relatif aux majorations pour difficultés particulières dans l'ensemble des 3 guides.

- Congés payés

La numérotation des articles du code du travail a été réactualisée conformément à la Loi Travail.

Ainsi, les règles relatives aux congés payés sont prévues à l'article 12 de la CCN et ***aux articles L.3141-3 à L.3141-11 du code du travail sur la durée du congé.***

- Jours fériés (article 11 de la CCN)

La numérotation des articles du code du travail a été réactualisée conformément à la Loi Travail.

Ainsi, les règles relatives aux jours fériés sont prévues à l'article 11 de la CCN et ***aux articles L.3133-4 à L.3133-5 du code du travail relatif à la journée du 1^{er} Mai.***

- Rupture du contrat (articles 5 et 18 de la CCN et article L.423-26 du CASF)

Le dernier paragraphe a été complété comme suit : « ***Si le préavis n'est pas effectué, 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*** ».

3. Dans le modèle du CDD à terme précis en cas de remplacement de votre salarié absent

- Période d'essai (article 6 de la CCN)

L'article du code du travail fixant les règles applicables à la période d'essai en cas de CDD pour remplacement d'un salarié absent a été rajouté. Il s'agit de ***l'article L.1242-10 du code du travail.***


- Fin du CDD

Le paragraphe suivant a été rajouté : « ***En cas de SUSPENSION OU du RETRAIT D'AGRÉMENT de l'assistant maternel remplacée ou de la remplaçante (article 18, g), la rupture du contrat qui en découle s'impose tant à l'employeur qu'au salarié. Ce dernier doit alors en aviser l'employeur.***

L'employeur ne peut plus confier son enfant au salarié. Il doit alors lui signifier le retrait forcé de l'enfant par lettre recommandée avec avis de réception, à la date de la notification de la suspension ou du retrait de l'agrément par le Conseil départemental ».

4. Dans les coordonnées utiles

Les coordonnées ont été réactualisées.

 Cette modification concerne les 3 guides.

5. FICHES

Les douze fiches déjà en ligne ont été actualisées et leur contenu a parfois été modifié dans le but de permettre une meilleure compréhension des règles énoncées.

Une nouvelle fiche est proposée : une fiche sur la maternité. Cette fiche a été réalisée à l'initiative de l'unité départementale de la Direccte de l'Ain et reprise par la Direccte Occitanie.

6. Foire aux questions (FAQ)

La foire aux questions a été enrichie de certaines questions et mise à jour des nouvelles dispositions applicables.

MISE A JOUR DES GUIDES du 26 janvier 2016

Il s'agit d'une nouvelle version du 26/01/16 qui remplace l'ancienne version du 25/09/14.

Ainsi, les points suivants ont été modifiés :

1. Dans la partie informative des guides

Des informations ont été rajoutées, à savoir :

- Des précisions ont été rajoutées sur l'accueil occasionnel

- S'agissant des bulletins de paie établis par la Pajemploi, ils seront dématérialisés à compter du 1^{er} janvier 2016 (ordonnance N°2015-682 du 18 juin 2015 relative à la simplification des déclarations sociales des employeurs)

« Ainsi, l'employeur qui a l'obligation de remettre une pièce justificative lors du paiement du salaire (article L.3243-2 du Code du travail), devra s'assurer que son salarié a bien eu son bulletin de paie ».

- Quel est le cadre juridique de la profession ?

→ La référence à la **Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale** définissant les conditions de mise en œuvre du compte personnel de formation (CPF), créé par la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 de sécurisation de l'emploi, a été rajoutée.

→ La référence à la **Loi n° 2015-994 du 17 août 2015** relative au dialogue social et à l'emploi modifiant le nombre de renouvellement des CDD, a été rajoutée.

! Cette modification concerne uniquement le guide « Accueil régulier en cas de remplacement de votre salarié absent ».

- Quelle formation professionnelle pour les assistants maternels ?

Les paragraphes relatifs au DIF ont été supprimés et remplacés par ceux relatifs au compte personnel de formation (CPF).

- Le renouvellement du contrat à durée déterminée est-il possible ?

Le contrat de travail à durée déterminée peut être « renouvelé deux fois », lorsque le contrat est à terme précis.

! Cette modification concerne uniquement le guide « Accueil régulier en cas de remplacement de votre salarié absent ».

2. Dans les différents modèles de contrat

- Durée d'accueil et horaires (article 2 de la CCN)

Le premier paragraphe a été complété comme suit :

« L'accueil journalier débute à l'heure prévue au contrat et se termine à l'heure prévue au contrat. Les heures effectuées au-delà devront être rémunérées pour tenir compte de l'heure réelle du départ du parent avec son enfant ».

- Rémunération (article 3 de la CCN)

La phrase sur le salaire horaire minimal a été modifié comme suit :

« *Le salaire horaire minimal de base est égal à 0.281 fois le montant du SMIC horaire par enfant et par heure d'accueil (Article D.423-9 du CASF) ».*

3. Dans le modèle du CDD à terme précis en cas de remplacement de votre salarié absent

- Objet du contrat et durée du contrat (article 1 de la CCN)

Le dernier paragraphe a été modifié comme suit :

Cet engagement pourra être renouvelé « *deux fois maximum* » par accord entre les parties si l'employeur l'estime opportun.

Dans ce cas, l'employeur proposera la signature d'un avenant pour fixer les conditions du renouvellement.

4. Dans les annexes

Dans l'ANNEXE 1 « SANTE DE L'ENFANT » un nouveau paragraphe intitulé « AUTRES » a été rajouté :

« **SECURITE DE L'ENFANT ACCUEILLI** : *il peut être ici mentionné la présence d'animaux au domicile de l'assistant maternel.*

L'insertion d'une telle clause permet d'assurer l'information effective des parents sur la présence d'animaux sur le lieu d'accueil tel que prévue par la Section 2, Sous-section 4- 2° du Décret n°2012-364 du 15 mars 2012 relatif au référentiel fixant les critères d'agrément des assistants maternels ».

❗ Cette modification concerne les 3 guides.

5. Dans les documents complémentaires

Le CERTIFICAT DE TRAVAIL a été modifié. La référence au DIF a été supprimée et la règle sur la portabilité de la prévoyance a été rajoutée, comme suit :

« *Le salarié bénéficie du maintien des garanties offertes par le régime de prévoyance obligatoire applicable à la profession. Ainsi, le salarié a droit à la portabilité de la prévoyance.*

Pour faire valoir son droit à la portabilité de la prévoyance, le salarié devra contacter l'IRCEM Prévoyance pour s'informer au 0980 980 990. Une notice à compléter et à retourner lui sera alors adressée par l'IRCEM Prévoyance pour faire valoir son droit ».

❗ Cette modification concerne les 3 guides.

6. Dans les coordonnées utiles

Les coordonnées ont été réactualisées.

❗ Cette modification concerne les 3 guides.

7. FICHES

Les 10 fiches déjà en ligne ont été actualisées et leur contenu a parfois été modifié dans le but de permettre une meilleure compréhension des règles énoncées.

Deux nouvelles fiches ont été créées : une fiche sur l'accueil régulier en année incomplète et une fiche sur le CDD pour remplacement d'un salarié absent.

MISE A JOUR DES GUIDES du 25 septembre 2014

Il s'agit d'une nouvelle version du 25/09/14 qui remplace l'ancienne version du 21/06/13.
Ainsi, les points suivants ont été modifiés :

1. Dans la partie informative des guides

Des informations ont été rajoutées, à savoir :

- **Quelles sont les règles applicables en matière de période d'essai ?** (article 5 de la CCN des assistants maternels)

❗ Cette modification ne concerne pas le guide « Accueil régulier en cas de remplacement de votre salarié absent ».

- **Quelles sont les règles applicables en matière de temps d'adaptation ?** (article 5 de la CCN des assistants maternels)

- **Quelles sont les règles applicables aux jours fériés ?** (article 11 de la CCN des assistants maternels et article L.3133-5 du Code du travail)

- **Quel montant pour l'indemnité d'entretien due pour chaque journée de présence de l'enfant ?** (article 8 de la CCN des assistants maternels et articles L.423-18, D.423-6 et D.423-7 du CASF)

Il a été rajouté que : « Cette indemnité est obligatoirement due pour chaque journée réelle d'accueil et ne doit pas être comprise dans le taux horaire contractuel, ni être intégrée dans la mensualisation du salaire ».

- **Quels sont les congés pour événements familiaux applicables à la profession ?** (droits issus des dispositions de l'article 13 de la CCN des assistants maternels et de l'article L.3142-1 du code du travail)

Il a été rajouté que : « Le salarié bénéficiera, sur justification, à l'occasion de certains événements, d'une autorisation d'absence exceptionnelle accordée **sans condition d'ancienneté** : Mariage/PACS du salarié : quatre jours ouvrables ».

- **Quelle est la durée du préavis en cas de rupture du contrat de travail ?** (lecture combinée de l'article 18 de la CCN de travail des assistants maternels et des articles L.423-25, L.423-26 et L.423-27 du CASF)

Il a été rajouté : « En cas de rupture après la période d'essai

Sauf faute lourde ou grave ou suspension ou retrait d'agrément (pas de préavis dans ces hypothèses), la durée du préavis réciproque est fixée à :

<i>Ancienneté</i>	<i>Préavis de démission</i>	<i>Préavis de retrait</i>
<i>Hors période d'essai et ancienneté < 1 an</i>	<i>15 jours minimum (article 18 de la CCN) et jusqu'à 1 mois en cas d'accord des parties (article L.423-26 du CASF)</i>	<i>15 jours</i>
<i>ancienneté ≥ 1 an</i>	<i>1 mois</i>	<i>1 mois</i>

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

❗ Cette modification ne concerne pas le guide « Accueil régulier en cas de remplacement de votre salarié absent ».

- Que faire en cas de rupture du contrat de travail ? (article 18 de la CCN des assistants maternels)

Le paragraphe suivant a été rajouté : « *A la rupture du contrat de travail, l'employeur devra vérifier si une régularisation de salaire doit être effectuée.*

En effet, il devra 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 dans le cadre de la mensualisation. Cette vérification devra être opérée quel que soit le mode de rupture du contrat (rupture au cours de la période d'essai, démission, retrait de l'enfant).

La rémunération versée par l'employeur au titre de cette régularisation est un élément du salaire.

S'il y a régularisation, le montant versé au salarié à ce titre devra être pris en compte dans la base de calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés ».

❗ Cette modification ne concerne que le guide « Accueil régulier en année incomplète ».

2. Dans les différents modèles de contrat

- Jours fériés (article 7 de la CCN)

Le paragraphe a été rédigé autrement pour une meilleure compréhension des règles énoncées.

- Rupture du contrat - 1. PREAVIS

Le paragraphe a) a été modifié comme suit :

« *a) rupture après la période d'essai*

Sauf faute lourde ou grave ou suspension ou retrait d'agrément (pas de préavis dans ces hypothèses), la durée du préavis réciproque est fixée à :

<i>Ancienneté</i>	<i>Préavis de démission</i>	<i>Préavis de retrait</i>
<i>Hors période d'essai et ancienneté < 1 an</i>	<i>15 jours minimum (article 18 de la CCN) et jusqu'à 1 mois en cas d'accord des parties (article L.423-26 du CASF)</i>	<i>15 jours</i>
<i>ancienneté ≥ 1 an</i>	<i>1 mois</i>	<i>1 mois</i>

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

❗ Cette modification ne concerne pas le guide « Accueil régulier en cas de remplacement de votre salarié absent ».

3. Dans le modèle de contrat de l'accueil en année incomplète

Dans l'article 2 du contrat de travail intitulé « DUREE ET HORAIRES D'ACCUEIL », un point 4 a été rajouté afin d'indiquer les semaines programmées à déduire de la mensualisation du salaire.

Ainsi, le point 4 a été rédigé comme suit :

« **4- DATES DES SEMAINES NON TRAVAILLEES DEDUITES DE LA MENSUALISATION**

.....
.....
.....
.....

En cas de modification, les parties devront signer un avenant au contrat de travail ».

4. Dans le modèle de contrat de l'accueil régulier en cas de remplacement de votre salarié absent

Dans la clause FIN DE CONTRAT, un paragraphe a été rajouté et est rédigé comme suit :

« A la fin du contrat, l'employeur doit remettre obligatoirement au salarié :

- un bulletin de salaire,
- un certificat de travail, mentionnant la date de début et la date de fin du contrat ainsi que la nature de l'emploi,
- l'attestation POLE EMPLOI simplifiée pour lui permettre de faire valoir ses droits au chômage,
- un solde de tout compte (article L.1234-20 alinéa 1 du code du travail), non obligatoire mais fortement conseillé ».

5. Dans les annexes

L'ANNEXE 3 « TRANSPORT DE L'ENFANT » a été entièrement modifiée.

Sa rédaction est différente et son intitulé devient « ANNEXE 3 : MODES DE DEPLACEMENTS AVEC L'ENFANT ».

❗ Cette modification concerne les 3 guides.

MISE A JOUR DES GUIDES du 21 juin 2013

Il s'agit d'une nouvelle version du 21/06/13 qui remplace l'ancienne version du 18/03/13.

Ainsi, les points suivants ont été modifiés :

1. Dans la partie informative des guides

- Que faire en cas de rupture du contrat de travail ? Quelle indemnité de rupture est due ?

Rajout d'une précision par rapport à l'indemnité de rupture, à savoir : « L'employeur qui procède au retrait de son enfant, doit verser à son assistant maternel ayant au moins un an d'ancienneté, une indemnité de rupture (sauf rupture pour une faute grave ou lourde) ».

De plus, rajout de la phrase suivante: « En cas de rupture du contrat de travail, y compris pendant la période d'essai, l'indemnité compensatrice de congés payés est due ».

❗ Cette modification ne concerne pas le guide « Accueil régulier en cas de remplacement de votre salarié absent ».

2. Dans les différents modèles de contrat

- Heures complémentaires (article 7 de la CCN)

Le paragraphe a été modifié comme suit :

« Au-delà des heures prévues au contrat et jusqu'à la 45^{ème} heure, les heures complémentaires sont rémunérées au salaire horaire net de base contractuel ».

- Rupture du contrat de travail - 3. Indemnité compensatrice de congés payés (article 18 de la CCN)

Rajout d'une précision relative à l'indemnité compensatrice de congés payés. Cette dernière peut être due même en cas de rupture de la période d'essai, d'où la nouvelle rédaction :

« Lors de la rupture du contrat de travail, y compris pendant la période d'essai, qu'elle soit à l'initiative du salarié ou de l'employeur, le salarié a droit, sauf en cas de faute lourde, à une indemnité compensatrice correspondant à la rémunération des congés payés dus et non pris au titre de l'année de référence et de l'année en cours ».

MISE A JOUR DES GUIDES du 1^{er} octobre 2021

❗ Cette modification ne concerne pas le guide « Accueil régulier en cas de remplacement de votre salarié absent ».

Enfin, il convient de souligner que certains points restent litigieux quant à leur interprétation. Ces points pourront éventuellement faire l'objet d'une mise à jour en fonction des évolutions des positions de l'administration ou des décisions jurisprudentielles.

MISE A JOUR DES GUIDES du 18 mars 2013

Il s'agit d'une nouvelle version du 18/03/13 qui remplace l'ancienne version du 02/10/12 notamment au regard des conséquences de l'arrêt de la Cour de Cassation du 31 mai 2012 qui donne un caractère limitatif aux règles du code du travail applicables à la profession des assistants maternels, à défaut des dispositions conventionnelles plus favorables.

Ainsi, les points suivants ont été modifiés :

1. Dans la partie informative des guides

- Quel est le cadre juridique de la profession ?

Suppression de la référence à la loi du 25 juin 2008 relative à la période d'essai et au solde de tout compte.

- Que faire en cas de rupture du contrat de travail ? Quelle indemnité de rupture est due ?

Rajout de l'appartenance syndicale dans la liste non exhaustive des cas de discriminations

Suppression de la référence à la protection en matière d'accident du travail lors de la rupture du contrat de travail à savoir la phrase suivante: « d'un arrêt de travail consécutif à un accident de travail ou de maladie professionnelle ».

❗ Cette modification ne concerne pas le guide « Accueil régulier en cas de remplacement de votre salarié absent ».

2. Dans les différents modèles de contrat

- Identification de l'enfant accueilli et date de naissance

Indication à la page 2 des différents modèles de contrat de travail, du nom de l'enfant accueilli et de sa date de naissance.

- Fixation des dates de congés payés

Indication à l'article 4 relatif au CONGES des 2 guides « Accueil régulier en année complète » et « Accueil régulier en année incomplète », des dates habituelles des congés payés du salarié.

❗ Cette modification ne concerne pas le guide « Accueil régulier en cas de remplacement de votre salarié absent ».

Ainsi, le paragraphe suivant a été rajouté :

« Les parties ont convenu des dates habituelles de congés payés suivantes :

Pour les congés d'été : duau

Pour les congés d'hiver : duau

En cas de modification des dates prévues au contrat de travail, les parties établiront un avenant au contrat de travail à compter du 1^{er} janvier et au plus tard le 1^{er} mars de chaque année».

- Les autres jours fériés

Actualisation des conditions pour bénéficier du paiement des jours fériés ordinaires (application des 3 conditions prévues à l'article 11 de la convention collective nationale (CCN) des assistants maternels)

- Délais de prévenance et période d'essai

Suppression de la référence aux délais de prévenance légaux dans l'article 5 relatif à la RUPTURE DU CONTRAT des 2 guides « Accueil régulier en année complète » et « Accueil régulier en année incomplète »

❗ Cette modification ne concerne pas le guide « Accueil régulier en cas de remplacement de votre salarié absent.

« Pendant la période d'essai, l'employeur et le salarié pourront mettre fin au contrat sans procédure particulière et sans avoir à verser pour l'employeur, l'indemnité de rupture prévue à l'article 18.f de la convention collective nationale des assistants maternels».

Enfin, il convient de souligner que certains points restent litigieux quant à leur interprétation. Ces points pourront éventuellement faire l'objet d'une mise à jour en fonction des évolutions des positions de l'administration ou des décisions jurisprudentielles.